



MINISTERO  
DELL'INTERNO



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

*Triennio 2024 - 2026*





## INDICE

<b>Premessa</b>	pag. 5
<b>Sezione I – Il Ministero dell’Interno: funzioni e organizzazione</b>	pag. 7
1. Scheda anagrafica dell’Amministrazione	pag. 7
2. Mission, competenze e struttura organizzativa	pag. 7
3. L’Unità di missione per l’attuazione del PNRR	pag. 15
4. Analisi strategica del contesto esterno e interno che caratterizza lo svolgimento dei compiti dell’Amministrazione	pag. 17
<b>Sezione II - Valore pubblico</b>	pag. 31
1. Le priorità di intervento dell’Amministrazione	pag. 31
2. Gli obiettivi di valore pubblico	pag. 42
3. Il PNRR	pag. 51
4. I servizi erogati dall’Amministrazione per i quali è valutato il grado di soddisfazione degli utenti interni ed esterni	pag. 61
<b>Sezione III - Performance</b>	pag. 62
<b>Sezione IV - Rischi corruttivi e trasparenza</b>	pag. 64
<b>Sezione V - Organizzazione e capitale umano</b>	pag. 67
1. I modelli organizzativi e le prospettive di sviluppo delle risorse umane	
1.1 Il personale dell’amministrazione civile dell’interno	pag. 67
1.2 Il personale della Polizia di Stato	pag. 72
1.3 Il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco	pag. 84
1.4 I segretari comunali e provinciali	pag. 90
2. La pianificazione strategica delle risorse umane	
2.1 Il personale dell’amministrazione civile dell’interno	pag. 93
2.2 Il personale della Polizia di Stato	pag. 94
2.3 Il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco	pag. 95
2.4 I segretari comunali e provinciali	pag. 97
3. La formazione delle risorse umane	
3.1 Il personale dell’amministrazione civile dell’interno	pag. 99
3.2 Il personale della Polizia di Stato	pag. 106
3.3 Il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco	pag. 113
3.4 I segretari comunali e provinciali	pag. 118
4. L’organizzazione del lavoro agile	
4.1 Il personale dell’amministrazione civile dell’interno	pag. 124
4.2 Il personale della Polizia di Stato	pag. 132
4.3 Il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco	pag. 133
5. Gli obiettivi di pari opportunità	pag. 138

**Allegati**

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

## **Premessa**

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

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

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

*Con D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, è stato adottato il Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione. Con decreto adottato di concerto tra il Ministro per la pubblica amministrazione e il Ministro dell'economia e delle finanze il 30 giugno 2022 è stato definito in dettaglio il contenuto del PIAO, articolato in sezioni e sottosezioni, ed è stato elaborato uno schema di piano-tipo per le amministrazioni.*

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

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

*In considerazione della complessità strutturale del Dicastero, nell'ambito del quale convivono diverse e articolate realtà organizzative e funzionali, per l'elaborazione del documento è stato, in una prima fase, costituito presso il Gabinetto del Ministro un tavolo di lavoro, presieduto dal Referente della Performance e composto dai referenti della pianificazione strategica dei*

*Dipartimenti e degli Uffici centrali, dall'OIV e dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.*

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

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

*Quest'anno, per il secondo anno consecutivo, la Cabina di regia ha coordinato le attività volte alla predisposizione e alla pubblicazione del Piano, il cui orizzonte programmatico copre il triennio 2024-2026.*

*L'iter seguito per la redazione del PIAO 2024-2026 ha inteso valorizzare l'esperienza maturata nel biennio precedente, confermando soluzioni e modalità operative che si sono rivelate valide ai fini della redazione di un documento di qualità e al tempo stesso ricercando formule innovative per massimizzare, nella progettazione della struttura e dei contenuti del documento, la semplificazione e l'integrazione.*

*In questa logica, il PIAO 2024 – 2026 assorbe anche i contenuti della Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 286/99, fino allo scorso anno adottata dal Ministro con separato provvedimento. Analogamente, nel PIAO sono indicati i servizi erogati dall'Amministrazione per i quali è valutato il grado di soddisfazione degli utenti interni ed esterni, in precedenza definiti dal Ministro con separato decreto.*

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

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

### 1. Scheda anagrafica dell'Amministrazione

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

### 2. Mission, competenze e struttura organizzativa

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

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

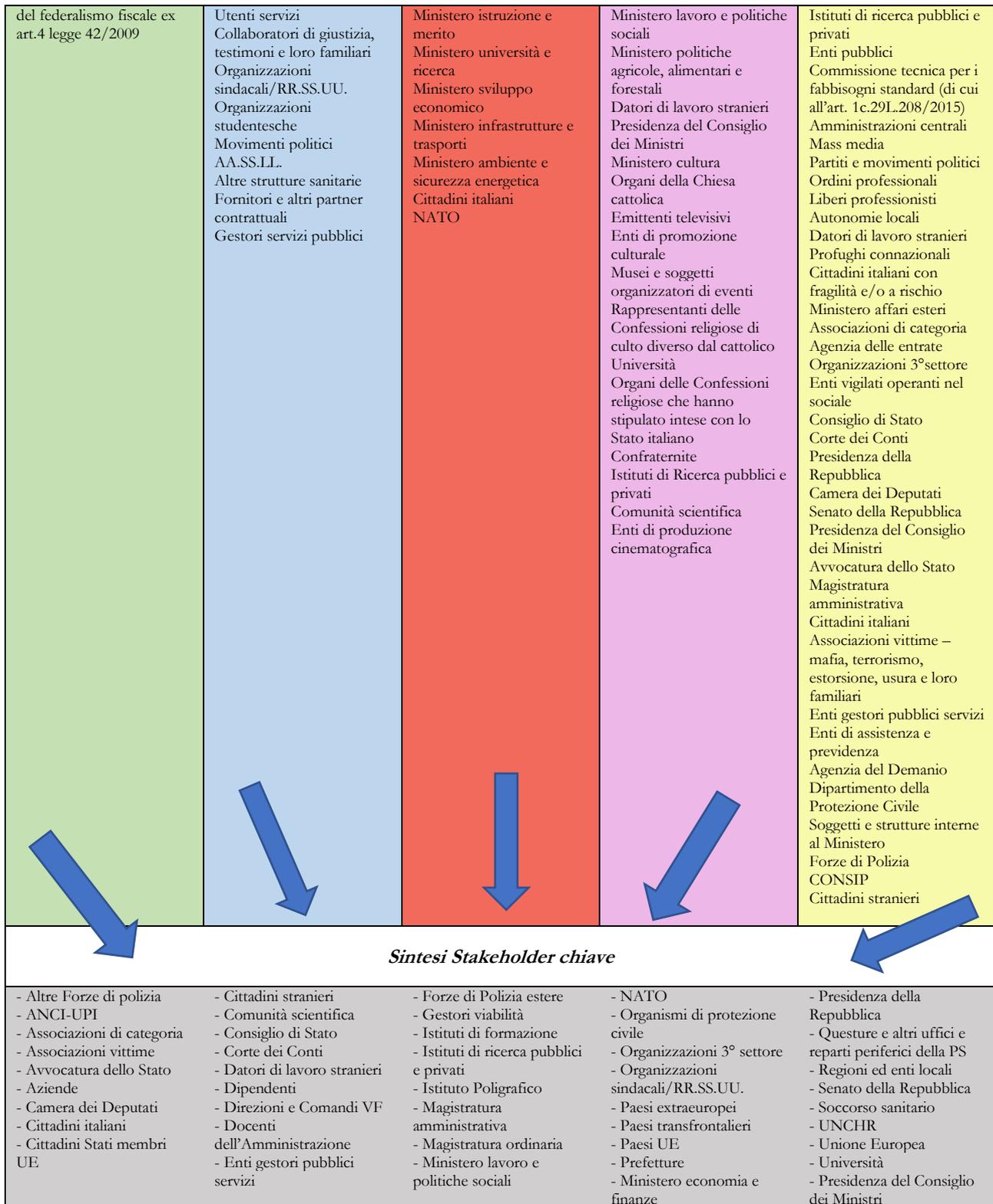
- vigilanza sullo stato civile e sull'anagrafe.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

[www.poliziadistato.it](http://www.poliziadistato.it)

[www.vigilfuoco.it](http://www.vigilfuoco.it)

[www.libertaciviliimmigrazione.dlci.interno.gov.it](http://www.libertaciviliimmigrazione.dlci.interno.gov.it)

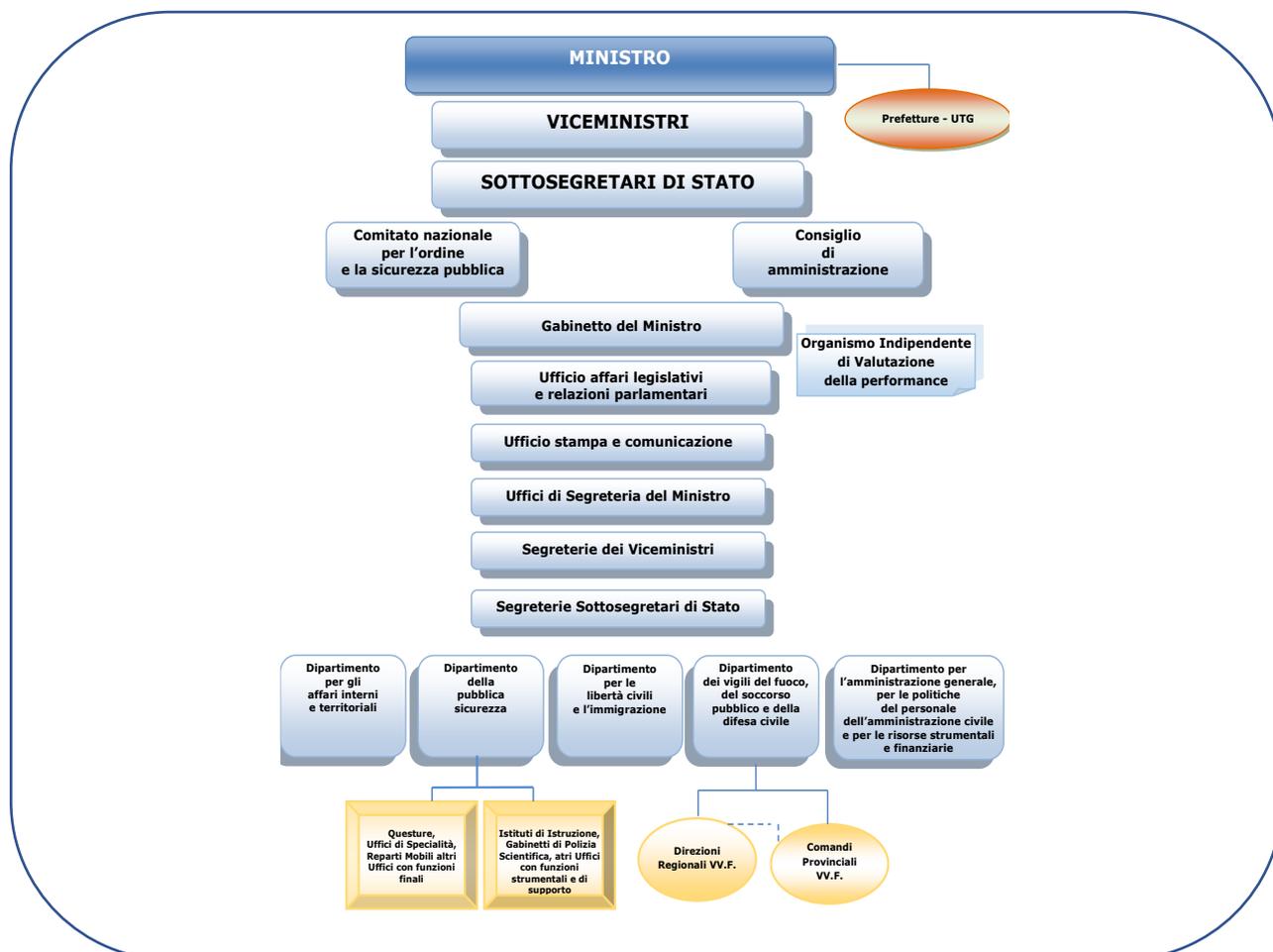
<http://politichepersonale.interno.it>

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

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

Nell'organigramma e nelle informazioni di sintesi che seguono viene rappresentata graficamente e descrittivamente la **struttura organizzativa** del Ministero nel suo complesso alla data del 31 dicembre 2023.

## MINISTERO DELL'INTERNO



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

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

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

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

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

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

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

Nell'ambito del Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione opera la **Commissione nazionale per il diritto di asilo**, che costituisce l'Autorità di riferimento del sistema italiano di protezione internazionale, avendo compiti di indirizzo e coordinamento delle **Commissioni e delle Sezioni territoriali per il riconoscimento della protezione internazionale**, che sono i Collegi competenti al riconoscimento delle varie forme di protezione internazionale. Si tratta di 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 e attuazione del Programma nazionale dei servizi di cura all'infanzia e agli anziani non autosufficienti** e la **Struttura per la prevenzione antimafia**.

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

- n. **103 Prefetture-UTG**, presenti in ciascuna Provincia e rette da un Prefetto che rappresenta il Governo sul territorio; il Prefetto del capoluogo di Regione è anche Rappresentante dello Stato per i rapporti con il sistema delle autonomie locali;

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

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

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

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

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

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

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

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

Il **personale del Ministero dell'Interno** in servizio al 31 dicembre 2023 (di seguito 'forza effettiva') ammonta, complessivamente, a 151.223 unità, di cui 4.204 dirigenti e 147.019 dipendenti di livello non dirigenziale, distribuiti, secondo le diverse carriere, nel modo che segue:

	<b>DIRIGENTI</b>	<b>PERSONALE DI LIVELLO NON DIRIGENZIALE</b>		
<b>PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE DELL'INTERNO</b>	<b>Carriera Prefettizia</b>	<b>Comparto Funzioni Centrali</b>		
	<b>1058</b>	<b>Area funzionari</b>	<b>Area assistenti</b>	<b>Area operatori</b>
		<b>6012<sup>1</sup></b>	<b>8145<sup>2</sup></b>	<b>758</b>
	<b>Area Funzioni Centrali</b>			
	<b>I^ fascia</b>	<b>II^ fascia</b>		
	<b>1</b>	<b>122<sup>3</sup></b>		
	<b>Totale: 1181</b>	<b>Totale: 14915</b>		
<b>POLIZIA DI STATO</b>	<b>2.814</b>	<b>96.323<sup>4</sup></b>		
	<b>Totale 99.137</b>			
<b>CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO<sup>5</sup></b>	<b>209</b>	<b>35781<sup>6</sup></b>		
<b>Totale generale</b>	<b>4.204</b>	<b>147.019</b>		

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

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

<sup>1</sup> di cui n. 52 provenienti dai ruoli delle soppresses Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali e Scuola superiore per la formazione e la specializzazione dei dirigenti della pubblica amministrazione locale.

<sup>2</sup> di cui n. 66 provenienti dai ruoli delle soppresses Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali e Scuola superiore per la formazione e la specializzazione dei dirigenti della pubblica amministrazione locale.

<sup>3</sup> di cui n. 4 provenienti dai ruoli delle soppresses Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali e Scuola superiore per la formazione e la specializzazione dei dirigenti della pubblica amministrazione locale.

<sup>4</sup> Dato complessivo di n. 3.544 allievi di corsi di formazione per l'accesso ai ruoli della Polizia di Stato.

<sup>5</sup> Data di rilevazione: 20/12/2023; sono incluse 6 unità in fuori ruolo.

<sup>6</sup> L'organico include n. 412 Allievi Vigili del Fuoco del 98° corso di formazione avviato in data 29 dicembre 2023.

### 3. L'Unità di missione per l'attuazione del PNRR

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

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

- **l'Ufficio di coordinamento della gestione** svolge funzioni di presidio sull'attuazione degli interventi PNRR di competenza del Ministero dell'Interno e sul raggiungimento dei relativi *milestone* e *target*. L'ufficio coordina, inoltre, la gestione finanziaria degli investimenti di pertinenza del Ministero ed emana linee guida per assicurare la correttezza delle procedure di attuazione e rendicontazione. Adotta, infine, le iniziative necessarie a prevenire eventuali frodi e conflitti di interesse e ad evitare il rischio di doppio finanziamento pubblico degli interventi;
- **l'Ufficio di monitoraggio** coordina le attività di monitoraggio sull'attuazione degli interventi di competenza del Ministero dell'Interno e provvede a trasmettere al Servizio centrale per il PNRR i dati di avanzamento finanziario e di realizzazione fisica e procedurale degli investimenti, nonché l'avanzamento dei relativi *milestone* e *target*;
- **l'Ufficio di rendicontazione** e controllo provvede, relativamente agli interventi PNRR di competenza del Ministero dell'Interno, a trasmettere al Servizio centrale per il PNRR i dati necessari per la presentazione delle richieste di pagamento alla Commissione europea. A tal fine, verifica la regolarità delle procedure e delle spese e il conseguimento di *milestone* e *target*, riceve e controlla le domande di rimborso dei soggetti attuatori, lo stato di avanzamento finanziario e il raggiungimento di *milestone* e *target* in coerenza con gli impegni assunti.

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

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

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

Per il Ministero dell'Interno è stato designato il Capo dell'Ufficio di rendicontazione. Il Gruppo di lavoro per l'autovalutazione del rischio frode è composto dal Capo dell'Unità di missione, dal Dirigente dell'Ufficio coordinamento della gestione, dal Dirigente dell'Ufficio di rendicontazione, dal Dirigente dell'Ufficio monitoraggio della medesima Unità, nonché dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza del Ministero dell'Interno.

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

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

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

### Contesto esterno

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

- la criminalità interna ed internazionale, che richiede costantemente una strategia organica e coerente di contrasto, mirata anche ad una particolare tutela dello sviluppo delle attività economiche ed imprenditoriali; il fenomeno terroristico, interno e internazionale, anche di matrice fondamentalista, che nel moltiplicarsi degli scenari di attenzione pone il tema della lotta alla radicalizzazione e della capacità di risposta nazionale nelle situazioni di crisi; la globalizzazione del crimine, che sempre più impone una intensificazione della cooperazione in ambito europeo ed internazionale per consentire – in una logica di sviluppo degli scambi informativi e di comunicazione tra i vari sistemi di *intelligence* – adeguate strategie di prevenzione e contrasto;
- il moltiplicarsi dei reati informatici (*cybercrime*) per il sempre più diffuso utilizzo della rete;
- gli elementi critici - tra cui quelli connessi alla dequalificazione dei centri urbani, alla sussistenza di reati diffusi, alla incidentalità sulle strade, allo scadimento delle forme di ordinata convivenza civile – che inficiano la sicurezza sul territorio e continuano a porre l'esigenza di una costante e stringente azione volta a ripristinare condizioni di legalità e sicurezza ed a promuovere e favorire, anche attraverso i Prefetti, forme sempre più efficaci di coesione sociale.

Prosegue pertanto il potenziamento dei livelli di sicurezza integrata ed urbana, attraverso: il pieno coinvolgimento del mondo delle autonomie, nel rinnovato quadro dei rapporti tra gli organismi statali e gli Enti locali e territoriali, a garanzia di un adeguato coordinamento dei vari livelli istituzionali, con l'attivazione di forme di sempre maggiore interazione, nello spirito della leale collaborazione; i progetti territoriali di sicurezza integrata sulla base dell'azione coordinata tra le diverse Forze di polizia, i privati e le istituzioni, quale strumento privilegiato per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di criminalità diffusa.

Un apporto considerevole in tal senso continua ad essere fornito dai piani assunzionali della Polizia di Stato attraverso la prosecuzione e il consolidamento dei processi finalizzati a garantire la copertura dell'organico mediante procedure di reclutamento per incrementare i servizi di prevenzione e di controllo del territorio e di tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica;

- il consistente arrivo di migranti nel territorio nazionale, che continua a rappresentare un fenomeno di particolare rilievo e che richiede lo sviluppo e l'attuazione di specifiche linee di azione in materia di accoglienza dei richiedenti asilo e dei titolari di protezione internazionale, ivi compresi i soggetti vulnerabili e i minori stranieri non accompagnati (MSNA), con interventi volti a potenziare il Sistema Accoglienza anche in relazione alle conseguenze degli eventi bellici ancora in atto in Ucraina e con riferimento allo stato di emergenza dichiarato, per 6 mesi, con delibera del Consiglio dei Ministri dell'11 aprile 2023 (prorogato per ulteriori 6 mesi il 5 ottobre 2023), in conseguenza dell'eccezionale incremento dei flussi migratori cui ha fatto seguito l'OCDPC n. 984 del 16 aprile 2023 con la quale il Capo del Dipartimento per le Libertà civili e l'Immigrazione è stato nominato Commissario delegato, con conseguente necessità di:
  - definire e attuare azioni di coordinamento, monitoraggio e vigilanza delle misure e delle

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

- proseguire nell'esercizio delle funzioni volte ad assicurare accoglienza in favore delle categorie di sfollati beneficiari di protezione temporanea ai sensi dell'articolo 5, comma 1, del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri (DPCM) del 28 marzo 2022 recante "misure di protezione temporanea per le persone provenienti dall'Ucraina in conseguenza degli eventi bellici in corso";
- continuare a sostenere l'efficienza e la qualità dell'intero "Sistema Asilo", nel quale operano le Commissioni e Sezioni territoriali per il riconoscimento della protezione internazionale, sempre chiamate in tale delicato ambito, anche in presenza di consistenti flussi migratori, a garantire con il coordinamento della Commissione Nazionale per il diritto di asilo l'accuratezza di valutazioni e decisioni;
- potenziare progressivamente la capacità del sistema di accoglienza, della rete degli hotspot e dei CPR nell'ambito del territorio nazionale, anche nel contesto delle attività svolte dal Capo del Dipartimento-Commissario Delegato di cui alla citata OCDPC n. 984 del 16 aprile 2023, per il tramite delle strutture di supporto, dei soggetti attuatori e delle altre istituzioni individuate a tal fine dalle ordinanze del Capo Dipartimento della Protezione Civile.

In materia di *governance* del sistema di accoglienza, l'elevato numero di migranti che sono destinatari di provvedimenti di espulsione rende altresì necessario continuare ad assicurare la funzionalità dei centri di permanenza per il rimpatrio, anche sotto il profilo della tutela dei diritti e alla luce della direttiva recante "criteri per l'organizzazione dei centri di permanenza per i rimpatri previsti dall'articolo 14 del Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni", adottata con decreto del Ministro dell'Interno del 19 maggio 2022.

Nell'ambito della complessiva strategia volta a favorire l'immigrazione regolare e, nel contempo, a prevenire e contrastare quella irregolare, è stato adottato il Decreto Legge 10 marzo 2023, n. 20, (c.d. Decreto Cutro) convertito, con modificazioni, dalla Legge 5 maggio 2023, n. 50, recante disposizioni innovative in materia di flussi di ingresso legale e permanenza dei lavoratori stranieri, finalizzate al potenziamento dei flussi regolari di migranti e all'introduzione di misure di semplificazione e accelerazione delle procedure di rilascio del nulla osta al lavoro subordinato, anche a carattere stagionale. Il decreto introduce, inoltre, disposizioni normative tese ad ampliare la capacità complessiva del sistema di accoglienza nazionale, ad accelerare le procedure d'esame delle domande di riconoscimento della protezione internazionale, a ridefinire l'ambito di applicazione dell'istituto della "protezione speciale". Il medesimo decreto reca altresì disposizioni volte a potenziare la capacità di rimpatrio degli irregolari e a contrastare le reti criminali dei trafficanti di esseri umani. In attuazione degli ampi poteri conferiti dalle ordinanze del Capo Dipartimento della Protezione Civile e in esecuzione delle disposizioni normative sopracitate sono state individuate soluzioni strutturate per l'*hotspot* di Lampedusa, allo scopo di prevenire situazioni di grave sovraffollamento in caso di arrivi consistenti e ravvicinati. Continua ad essere attiva la struttura di supporto al Commissario delegato (ex. art. 1, comma 3 OCDPC n. 984/2023 e art. 3, comma 1 OCDPC 994/2023) e l'unità operativa *ad hoc* cui è affidata la supervisione e il

coordinamento degli interventi organizzativi e logistici connessi all'accoglienza dei migranti presso il predetto *hotspot* la cui gestione dei servizi è affidata alla Croce Rossa Italiana mediante convenzione. Allo stato, la capacità di accoglienza nell'ambito del territorio nazionale è stata ampliata di circa il 21% con un incremento di oltre 17.000 posti. Inoltre, a seguito dell'ampliamento di strutture preesistenti nonché di realizzazione di nuovi centri, sono stati attivati 3.753 posti per la primissima accoglienza presso i principali luoghi di sbarco. Proseguono le attività dei Prefetti delle Regioni interessate - anche in veste di Soggetti attuatori - per l'attivazione di strutture per l'accoglienza provvisoria dei migranti, nelle more dell'individuazione di posti disponibili presso i CPA e i CAS, nelle quali siano assicurati, oltre al vitto e all'alloggio, i servizi di assistenza sanitaria e mediazione linguistico culturale. La gestione del fenomeno migratorio investe altresì il processo di integrazione dei regolarmente soggiornanti, atteso che il loro coinvolgimento in percorsi mirati di alfabetizzazione, formazione, partecipazione attiva al territorio ne agevola evidentemente l'inserimento nel contesto di appartenenza e ne favorisce la reale e completa integrazione sociale, culturale ed economica. In tal senso è orientato il Piano Nazionale per l'Integrazione dei titolari di protezione internazionale per il biennio 2022-2024;

- il progressivo superamento della situazione di criticità determinatasi in relazione alla diffusione del Covid-19 che continua a comportare la necessità di garantire il rientro nell'ordinario delle attività svolte dal Capo Dipartimento per le Libertà Civili e l'Immigrazione in qualità di Soggetto attuatore, nominato, a tal fine, Soggetto responsabile dall'ordinanza del Capo Dipartimento della protezione civile n. 887 del 15 aprile 2022;
- il più ampio scenario internazionale, nell'ambito del quale si intende: proseguire gli interventi di cooperazione con i partner europei e con i Paesi terzi di origine o di transito dei flussi migratori, attraverso aiuti e progettualità mirate alla protezione dei rifugiati e allo sviluppo socio-economico di quei Paesi; continuare a garantire la protezione dei più vulnerabili e vie di accesso sicure e legali sul territorio italiano a chi ne abbia realmente diritto;
- la gestione delle frontiere esterne dell'UE, che vede nell'Italia uno dei Paesi Europei maggiormente impegnati. Emerge, dunque, la necessità di adeguare e migliorare la capacità di accoglienza anche attraverso il supporto di fondi comunitari (FAMI). In tema di integrazione, la gestione del fenomeno migratorio ha imposto l'adozione di un ormai imprescindibile coordinamento e cooperazione tra tutti i livelli istituzionali coinvolti, oltre che il rafforzamento delle partnership con tutti i soggetti istituzionali, all'interno di obiettivi ed interventi coordinati, per assicurare, in coerenza al principio di sussidiarietà, l'elaborazione e l'attuazione di misure adeguate alle peculiarità di ciascun territorio. Attraverso la programmazione del Fondo Asilo Migrazione ed Integrazione – che ha una dotazione comunitaria per il periodo 2021-2027 di 512.623.353,00 euro a cui va aggiunto un equivalente cofinanziamento nazionale per un totale di 1.025.246.706,00 - si intende rafforzare le reti di intervento del sistema di gestione delle politiche migratorie, connettendo i servizi di riferimento, migliorando e uniformando, a livello nazionale, la capacità di risposta degli uffici pubblici ai fabbisogni espressi dai migranti;
- il contesto europeo, nell'ambito del quale si dovrà garantire il miglior utilizzo delle risorse comunitarie, a valere sul PNRR, in attuazione dei singoli interventi previsti nel predetto Piano, tra i quali rientra la MISSIONE 1- Digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura, - Cultura 4.0 (M1C3), Misura 2, Investimento 2.4 "Sicurezza sismica nei luoghi di culto, restauro del patrimonio FEC e siti di ricovero per le opere d'arte", per la quale il Ministero della cultura, titolare della misura, ha attribuito alla Direzione Centrale degli affari dei culti e per l'amministrazione del Fondo Edifici di Culto:
  - la somma di € 249.998.229,05, quale Soggetto attuatore per la "Realizzazione di interventi di

restauro del patrimonio del Fondo Edifici di Culto” concernenti la linea di azione n. 2, che interessa n. 286 interventi sugli edifici di culto;

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

Gli interventi dovranno essere completati entro il 30 giugno 2026;

- il contesto economico di riferimento che vede gli Enti locali svolgere un ruolo propulsivo e sempre più incisivo nella crescita degli investimenti pubblici, in particolare, nei settori di intervento di seguito indicati, oggetto di apposite misure finanziarie, molte delle quali afferenti al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Per quanto riguarda il PNRR, si evidenzia che la proposta di Revisione del Piano, presentata dal Governo italiano in data 27 luglio 2023, è stata approvata da parte della Commissione Europea il 27 novembre 2023 e formalizzata ufficialmente in data 8 dicembre 2023 dal Consiglio ECOFIN.

La revisione ha previsto l’eliminazione delle linee di finanziamento relative alla messa in sicurezza del territorio (Piccole e Medie Opere) dal PNRR - per un importo complessivo pari a 6 miliardi di euro- e la rimodulazione in termini di budget e target per le linee di finanziamento relative alla Rigenerazione Urbana e ai Piani Urbani Integrati.

Ciononostante, permane un’importante dotazione di risorse finanziarie per i Comuni al fine di garantire la realizzazione delle Missioni e degli obiettivi PNRR a titolarità del Ministero dell’Interno.

I settori di maggiore interesse riguardano segnatamente: progettazione e realizzazione di opere pubbliche per la messa in sicurezza degli edifici e per lo sviluppo territoriale sostenibile; interventi di viabilità, messa in sicurezza e sviluppo di sistemi di trasporto pubblico, anche con la finalità di ridurre l’inquinamento ambientale; rigenerazione urbana e riconversione energetica verso fonti rinnovabili; attrazione di investimenti nelle isole minori; infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore; Piani Urbani Integrati.

Tali misure finanziarie - contenute nella legge di bilancio e successive apposite disposizioni normative integrative - sono orientate, quindi, in continuità con i provvedimenti dell’ultimo triennio, a restituire agli Enti locali una funzione dinamica e propulsiva nella crescita dei propri territori e nella stabilizzazione e resilienza dell’economia, soprattutto dopo la lunga emergenza pandemica. In tale prospettiva, si rende necessario esercitare, nel quadro di una forte cooperazione inter-istituzionale, una efficace azione di sostegno ed assistenza nei confronti degli Enti locali, al fine di agevolare l’effettiva acquisizione dei contributi e la corretta utilizzazione degli stessi, nel rispetto dei relativi parametri normativi, ivi compresi quelli europei.

Tale rapporto sinergico va attuato anche con la finalità di favorire la crescita dimensionale e funzionale degli Enti medesimi, sviluppando forme di gestione associata di funzioni e servizi ed imprimendo un’azione di impulso alla corretta applicazione dei principi dell’armonizzazione contabile.

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

- il controllo e il sostegno ai circa 400 Enti locali in dissesto o in riequilibrio finanziario pluriennale, attraverso: la gestione delle risorse aggiuntive, previste dalla legge di bilancio, per gli Enti in difficoltà finanziarie imputabili alle condizioni socio-economiche dei territori e per i Comuni in stato di dissesto finanziario; l’individuazione di strumenti normativi più efficaci per la risoluzione delle difficoltà

strutturali di tali enti, problematica, quest'ultima, che riveste un ruolo strategico e una posizione di centralità, proprio al fine di assicurare un significativo contributo al contenimento della spesa pubblica ed al mantenimento di sufficienti livelli di servizio alle comunità locali interessate;

- il potenziamento delle politiche di reclutamento e di formazione e aggiornamento dei Segretari comunali e provinciali;
- le emergenze ambientali, anche connesse ai cambiamenti climatici ed il potenziale rischio derivante dall'utilizzo di armi e/o dispositivi nucleari, batteriologici, chimici e radiologici, che comportano l'adozione di iniziative integrate a tutela della pubblica incolumità, anche in contesti internazionali, e richiedono pertanto una qualificata azione di prevenzione e soccorso, attraverso lo sviluppo di capacità di intervento potenziate da progetti di alta innovazione tecnologica e dal rafforzamento dei piani assunzionali del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e velocizzazione delle procedure di reclutamento;
- il fenomeno degli infortuni sul lavoro, l'uso su larga scala di specifici materiali e tecniche di costruzione ed il crescente ricorso a fonti di energia alternative, che impongono la necessità di garantire sempre più elevati livelli di sicurezza nell'ambito della prevenzione degli incendi attraverso una costante attività di controllo nelle attività produttive e di vigilanza sul mercato dei prodotti antincendio ai fini dell'applicazione delle misure di prevenzione incendi, l'attività di studio, anche in accordo con università ed enti di ricerca, delle cause di incendio e di esplosione e la promozione, anche in partenariato, della cultura della sicurezza nei luoghi di vita, di lavoro, di studio;
- il processo in corso per il rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni, che punta a migliorare la qualità dei servizi erogati a cittadini e imprese attraverso l'attuazione di strategie di sviluppo organizzativo e di innovazione digitale, il potenziamento delle politiche di reclutamento e di valorizzazione delle risorse umane, l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse stanziare.

## **Contesto interno**

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

## **DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA**

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

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

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

- in data 14 aprile 2022, il Decreto del Ministro dell'Interno, entrato in vigore dall'11 luglio 2022, che ai sensi dell'articolo 8 del d.P.R. 22 marzo 2001, n. 208 ha rideterminato l'individuazione dei complessivi posti di funzione, alla data di adozione del provvedimento stesso e al 1° gennaio 2027, riservati ai funzionari della Polizia di Stato delle qualifiche dirigenziali di livello non generale.

Il provvedimento si è reso necessario in quanto il Decreto Legislativo n. 95 del 2017 (c.d. riordino) e i successivi “decreti correttivi” – adottati in attuazione dell'art. 8, comma 1, lett. a), della Legge 7 agosto 2015, n. 124 – oltre alla “dirigenzializzazione” delle qualifiche di vice questore e vice questore aggiunto e qualifiche equiparate, hanno previsto:

- una graduale riduzione, entro il 1° gennaio 2027, delle dotazioni organiche degli appartenenti alla carriera dei funzionari della Polizia di Stato che espletano funzioni di polizia, con particolare riferimento alla qualifica di primo dirigente e a quelle di vice questore e vice questore aggiunto;
- un graduale incremento, sempre entro il 1° gennaio 2027, delle dotazioni dei c.d. funzionari tecnici, con particolare riferimento alla qualifica di primo dirigente tecnico e a quelle di direttore tecnico superiore e direttore tecnico capo.

Il D.M. 14 aprile 2022 ha costituito un momento importante per la concretizzazione del generale progetto di revisione dell'assetto organizzativo degli Uffici dipartimentali e territoriali, avendo aggiornato l'individuazione di tutti i nuovi posti di funzione dirigenziali, non solo nella fase attuale, ma anche nella prospettiva di quello che sarà in futuro l'assetto della dirigenza della Polizia di Stato a partire dal 1° gennaio 2027. Al riguardo, tale provvedimento dovrà formare oggetto di modifica, in considerazione degli incrementi di dotazione organica complessiva della Polizia di Stato previsti dall'articolo 1, comma 961-*bis*, della Legge 30 dicembre 2021, n. 234, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024”, e dall'articolo 15, comma 1, lettera a), del Decreto Legge 22 aprile 2023, n. 44,

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

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

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

- le Sezioni Investigative periferiche dipendenti dal Servizio centrale operativo della Direzione centrale anticrimine della Polizia di Stato (denominate S.I.S.C.O., di nuova istituzione e operative dal 16 gennaio 2023);
- gli Uffici territoriali del Comparto della Polizia postale e delle comunicazioni (in particolare, i Centri operativi e le Sezioni operative per la sicurezza cibernetica, che sostituiscono, con diversa denominazione e nuovi assetti organizzativi, i Compartimenti e le Sezioni della Polizia postale e delle comunicazioni);
- gli Uffici di coordinamento sanitario (di nuova istituzione) e i Centri sanitari polifunzionali (Uffici già esistenti prima del progetto riorganizzativo, ma con assetti differenziati);
- il Decreto Legge 22 giugno 2023, n. 75, recante "Disposizioni urgenti in materia di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, di agricoltura, di sport, di lavoro e per l'organizzazione del Giubileo della Chiesa cattolica per l'anno 2025", convertito con modificazioni dalla Legge 10 agosto 2023, n. 112, all'articolo 23, ha previsto, al comma 1, l'istituzione dell'Ispettorato assistenza, attività sociali, sportive e di supporto logistico al Dipartimento della pubblica sicurezza.

Il medesimo articolo 23, al comma 3, ha disposto, altresì, che l'Amministrazione della pubblica sicurezza può articolarsi sul territorio, ai fini dell'esercizio in forma coordinata di funzioni di carattere strumentale e di supporto, anche con Ispettorati della Polizia di Stato, posti alle dipendenze del Dipartimento della pubblica sicurezza.

Per l'anno 2023, nel rispetto dei principi fissati dalla Direttiva del Ministro dell'Interno di cui al D.M. 15 agosto 2017, la pianificazione presidiaria ha dato corso all'esame e alla predisposizione dei provvedimenti ordinativi di rimodulazione, istituzione e soppressione dei presidi territoriali delle Forze di Polizia a competenza generale.

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

dei provvedimenti ordinativi delineati dal Comando generale della Guardia di Finanza in ordine ai presidi sul territorio del citato Corpo, in relazione al concorso per il mantenimento dell'ordine e della sicurezza pubblica.

Il Tavolo esamina gli schemi di pianificazione generale predisposti sulla base di idonea istruttoria, che vengono successivamente trasmessi al Capo della Polizia - Direttore Generale della pubblica sicurezza per la presentazione al Ministro, con conseguente esame da parte del Comitato Nazionale dell'ordine e della sicurezza pubblica e adozione con decreto del Ministro stesso.

In tale processo interforze di pianificazione presidiaria, secondo le linee guida della predetta direttiva, è stato predisposto un piano di rimodulazione, adottato con decreto del Ministro dell'Interno, che ha previsto per l'anno 2023 mirate iniziative di istituzione e accorpamenti in diverse province sul territorio nazionale e che consente di mantenere inalterato l'attuale assetto dei presidi, ma di potenziarne la valenza attraverso l'istituzione, ove necessario, di nuove strutture nelle aree più sensibili e di razionalizzare le competenze di quelli già esistenti, con l'intento di liberare risorse per il rafforzamento dei servizi operativi e di controllo del territorio.

In particolare, per la Polizia di Stato, sono state approvate, con decreto del Ministro dell'Interno del 30 dicembre 2022, nell'ambito degli schemi generali di pianificazione presidiaria per l'anno 2023, le seguenti progettualità:

- nella provincia di Crotone, l'istituzione del Commissariato distaccato di p.s. di Cirò Marina;
- nella provincia di Vibo Valentia, l'elevazione del Posto di polizia di Tropea a Commissariato distaccato di p.s.

Inoltre, sono giunte a compimento le procedure attuative di talune progettualità di rilievo approvate nell'ambito degli schemi generali di pianificazione degli anni precedenti, tra cui si segnala la piena operatività del Commissariato distaccato di p.s. di Casal di Principe.

#### Punti di forza

- consolidamento degli elevati standard nel contrasto alla criminalità organizzata nelle sue variegate manifestazioni, quale diretta conseguenza dell'elevato numero di rilevanti operazioni di polizia giudiziaria, condotte, anche in collaborazione con Stati terzi, Stati membri e Agenzie dell'Unione Europea, Organizzazioni internazionali con il fine di individuare e catturare latitanti, arrestare numerosi esponenti di cosche criminali, sequestrare e confiscare beni con alti valori acquisiti nella loro totalità;
- attenzione costante alle attività di prevenzione e contrasto dell'immigrazione clandestina in un calibrato approccio al fenomeno migratorio che ha coniugato insieme strategie interne ed internazionali;
- rafforzamento delle attività di contrasto all'eversione ed al terrorismo fondamentalista, fenomeno di rilevante e persistente allarme sociale, verso cui le azioni strategiche risultano maggiormente incisive specie sul fronte preventivo e nelle proiezioni internazionali;
- implementazione e consolidamento del quadro dei rapporti di cooperazione internazionale di polizia di carattere strategico ed operativo, sul piano bilaterale, unionale e multilaterale nella lotta a tutte le forme di criminalità transnazionale;
- incremento delle misure operative per il controllo del territorio con particolare attenzione alle esigenze di modernizzazione dei mezzi a disposizione delle Forze di polizia per la tutela della sicurezza, in cooperazione con tutti i livelli di governo, al fine di meglio corrispondere alla domanda di sicurezza che proviene dalla collettività e per mantenere alto il livello di vigilanza,

soprattutto nei settori più esposti alle cointeressenze criminali (infiltrazioni nell'affidamento di appalti pubblici) e verso fenomeni di grave allarme sociale (violenza di genere, contraffazione e abusivismo commerciale);

- rafforzamento delle strategie di prevenzione e controllo inerenti la sicurezza stradale e ferroviaria, nonché di lotta al narcotraffico ed alla diffusione delle sostanze stupefacenti, incrementando le iniziative volte alla sensibilizzazione dei giovani in età scolare;
- potenziamento delle iniziative volte al rispetto della legalità in relazione alla comunicazione via web, al fine di prevenire e contrastare ogni forma di aggressione ai minori ed ai soggetti più deboli attraverso il web, nonché di sensibilizzare all'osservanza delle regole ed alla consapevolezza dei comportamenti pericolosi e dei rischi connessi.

Il potenziamento dei livelli di sicurezza inerenti all'utilizzo sicuro della rete soprattutto verso i soggetti più vulnerabili trova sempre maggiore efficacia anche grazie alla Direzione Centrale per la polizia scientifica e la sicurezza cibernetica, deputata a fornire supporto tecnologico in caso di potenziali attacchi informatici, oltre che attrezzata ad effettuare attività di aggiornamento, prevenzione e comunicazione sia interna che esterna sulle nuove vulnerabilità informatiche;

- consolidamento degli alti livelli di efficienza dei servizi a tutela dell'ordine pubblico e dei livelli di professionalità delle Forze di Polizia, anche al fine di prevenire tensioni sociali e possibili incidenti nell'ambito delle tifoserie sportive;
- aggiornamento professionale costante e continuo del personale della Polizia di Stato, in linea con gli standard internazionali di settore;
- implementazione dello sviluppo delle attività di coordinamento finalizzate ad un maggiore coinvolgimento delle Autonomie locali nel quadro degli interventi previsti in tema di sicurezza integrata ed urbana;
- consolidamento degli interventi di controllo della spesa, in un quadro di ottimizzazione nell'utilizzo delle risorse finanziarie, in linea con le misure di contenimento e razionalizzazione della spesa pubblica;
- riorganizzazione del Dipartimento della pubblica sicurezza, attraverso la razionalizzazione e la semplificazione della sua "struttura", nonché delle articolazioni che la compongono per consentire di adempiere con sempre maggiore efficacia ed efficienza ai delicati compiti assegnati dall'art. 4 della Legge 1° aprile 1981 n. 121;
- implementazione dei servizi di prevenzione, di controllo del territorio, di tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica e di contrasto delle attività criminali, attraverso la previsione di incrementi delle dotazioni organiche complessive del personale della Polizia di Stato;
- razionalizzazione del dispositivo presidiario della Polizia di Stato, attraverso mirati interventi di rimodulazione degli Uffici territoriali, finalizzati al potenziamento del controllo del territorio, all'innalzamento del livello di contrasto alla criminalità organizzata e diffusa, nonché all'incremento del livello di sicurezza percepita.

#### Punti di debolezza

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

## DIPARTIMENTO PER LE LIBERTÀ CIVILI E L'IMMIGRAZIONE

### Punti di forza

- promozione di percorsi di ingresso legale nel territorio italiano per richiedenti asilo e rifugiati, grazie al programma di reinsediamento, ai “corridoi umanitari” e alle “evacuazioni”;
- impulso ad una serie di programmi operativi e progetti di cooperazione nelle aree di partenza e passaggio del flusso migratorio, realizzati anche attraverso progetti per lo sviluppo economico e sociale dei Paesi africani;
- rafforzamento, sviluppo e miglioramento delle condizioni di accoglienza, qualità delle procedure di asilo e dei processi decisionali attraverso le risorse europee del FAMI;
- promozione dell’effettiva integrazione dei cittadini dei Paesi terzi e sostegno alla migrazione legale attraverso le risorse europee del FAMI;
- promozione di strategie di rimpatrio eque ed efficaci; promozione di operazioni di reinsediamento ovvero operazioni di ricollocamento attraverso le risorse europee del FAMI;
- rafforzamento del sistema di accoglienza SAI attraverso l’ampliamento dei progetti già operativi e l’attivazione di nuovi progetti in relazione all’incremento dei flussi migratori;
- efficientamento delle procedure per il riconoscimento della protezione internazionale al fine dell’ottimizzazione delle attività, salvaguardando al contempo gli elevati *standard* qualitativi del processo;
- sviluppo della performance dell’Ufficio COI (Country of Origin Information) della Commissione Nazionale per il Diritto di Asilo per l’aggiornamento delle informazioni relative ai mutamenti politici, etnici, religiosi e sociali che si susseguono nei Paesi di origine dei richiedenti asilo, anche attraverso l’implementazione, in collaborazione con EUAA - European Union Agency for Asylum, del progetto MedCOI sulle condizioni e sul funzionamento dei servizi sanitari in detti Paesi;
- interventi mirati all’ottimizzazione e all’ampliamento dei posti della rete dei Centri per il rimpatrio anche per rendere efficaci le misure di espulsione e di rimpatrio;
- razionale gestione amministrativo-finanziaria dei fondi europei, finalizzata alla realizzazione degli obiettivi del Dipartimento;
- ottimizzazione dei sistemi informatizzati del Dipartimento, con particolare riferimento all’applicativo informatico denominato Sistema Unico Asilo (SUA) - finalizzato alla riunificazione dei sistemi applicativi attualmente in uso per la gestione del migrante richiedente protezione internazionale e alla reingegnerizzazione dei relativi flussi di lavoro - e all’implementazione del sistema informatico SIMP2 per la gestione del contributo ai Comuni previsto dall’art. 3 del Decreto Legge n. 16 del 2/03/2023 convertito con modificazioni dalla Legge n. 46/2023;
- incremento dei progetti di integrazione dedicati alle persone con maggiore vulnerabilità, come le donne rifugiate e le vittime di tratta, le persone con fragilità psichiatriche e i minori stranieri non accompagnati;
- supporto alla rete SAI, attraverso i fondi europei, per il rafforzamento degli interventi di accompagnamento verso l’autonomia socio-economica dei titolari di protezione internazionale in

fuoriuscita dal circuito di accoglienza, anche nell'ottica di prevenire situazioni di emergenza sociale;

- rafforzamento dell'attività di supporto alle Prefetture-UTG nell'applicazione del capitolato di appalto riguardante la gestione e il funzionamento dei centri e delle strutture di accoglienza per richiedenti asilo, anche mediante il potenziamento degli Uffici con risorse EUAA - *European Union Agency for Asylum* dedicate;
- rafforzamento delle attività di monitoraggio delle condizioni di accoglienza nelle strutture dedicate tramite il supporto alle Prefetture-UTG attraverso l'utilizzo di un'apposita piattaforma informatica (SMAcc) e di strumenti dedicati, l'avvio di un'attività congiunta tra il Ministero, le Prefetture e UNHCR e la dislocazione di risorse EUAA - *European Union Agency for Asylum* presso le Prefetture-UTG anche con funzioni di monitoraggio;
- ottimizzazione, gestione e programmazione delle risorse finanziarie per le finalità istituzionali del Dipartimento.

#### Punti di debolezza

- carenza di personale sia della carriera prefettizia rispetto ai posti di funzione previsti, che del personale contrattualizzato che, in alcune qualifiche, continua ad essere superiore al 50%, rispetto alle previsioni della pianta organica, determinando la necessità di avvalersi, a vario titolo, di risorse esterne all'amministrazione.

## **DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI INTERNI E TERRITORIALI**

#### Punti di forza

- capacità di interazione, di collaborazione e di consulenza nei confronti degli Enti locali sul corretto funzionamento degli stessi in relazione alle finalità istituzionali proprie e sul loro ordinamento, intervenendo nei casi di disfunzionalità e condizionamenti della criminalità organizzata per ripristinare l'esercizio ottimale delle funzioni pubbliche nonché sull'applicazione delle varie misure finanziarie previste dalle normative e dalle manovre economiche e dalle risorse, di competenza del Dipartimento, connesse alle cd. Missioni contenute nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;
- capacità di intrattenere relazioni finanziarie con il notevole numero di Enti locali e fornire dati utili per la predisposizione della programmazione finanziaria degli stessi Enti, oltre a procedere alla corresponsione in breve tempo delle somme dovute, al monitoraggio e alla verifica circa il loro utilizzo, anche in riferimento a quelle relative alle missioni del PNRR;
- capacità di elaborare e divulgare sulle pagine del sito *internet* istituzionale i dati dei contributi e delle altre attribuzioni spettanti agli Enti locali, nonché di curare la pubblicazione di tutti gli atti di orientamento ed indirizzo dell'Osservatorio sulla finanza e la contabilità degli Enti locali, le indagini e gli studi promossi dal medesimo organo, al fine di assicurarne la piena fruibilità da parte di istituzioni ed operatori del diritto;
- sviluppare iniziative ed interventi volti a rafforzare il ruolo professionale del Segretario presso comuni e province e a consolidare competenze specifiche, tecnico giuridiche, organizzative e manageriali della complessiva utenza in formazione, contribuendo alla diffusione di conoscenze e competenze settoriali aggiornate, a beneficio dell'intero sistema delle Autonomie locali;

- dematerializzazione di numerosi procedimenti amministrativi in materia elettorale, di finanza locale, di revisori degli Enti locali, di autonomie locali, nonché l'attuazione di forme di interoperabilità con i sistemi informativi di altre Amministrazioni in materia elettorale, Anagrafe Italiani Residenti all'Estero (AIRE) e finanza locale;
- integrazione dell'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR) con l'inserimento dell'archivio nazionale informatizzato dei registri di stato civile tenuti dai Comuni, secondo quanto disposto dall'art. 10 del Decreto Legge n. 78/2015, convertito dalla Legge n. 125/2015, e dei dati finalizzati alla tenuta delle liste di cui all'articolo 1931 del Codice dell'ordinamento militare. Prosecuzione delle attività necessarie per consentire l'attuazione delle previsioni contenute nel Decreto Legge n. 76/2020 con riferimento alle disposizioni concernenti l'utilizzo della CIE come strumento per l'identificazione digitale del cittadino da parte delle PA e dei fornitori di servizi; Attuazione del D.M. 8 settembre 2022, relativo all'impiego della Carta d'Identità Elettronica (CIE) come strumento d'identificazione digitale;
- sul piano dell'informazione e della comunicazione, il portale *web* costantemente aggiornato sulle attività del Dipartimento e per la fruibilità dei dati afferenti alle specifiche materie trattate.

#### Punti di debolezza

- carenza di personale, sia della carriera prefettizia che di personale contrattualizzato con profilo informatico, economico-finanziario e tecnico, anche di professionalità elevata e, conseguentemente, progressivo invecchiamento della forza lavorativa in tutti gli uffici, soprattutto per la mancata attivazione del *turnover*, particolarmente necessario per tali specifiche professionalità, che impone il ricorso, per la piena funzionalità di taluni servizi a professionalità esterne.

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

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

Di seguito le norme che hanno segnato l'inizio del suddetto processo di riorganizzazione.

Con l'articolo 15 del decreto legge 22 aprile 2023, n. 44, recante "Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche", convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2023, n. 74, è stato disposto l'incremento delle dotazioni organiche del Corpo nazionale dei vigili del fuoco in diverse qualifiche, ed in particolare in quelle dirigenziali, di livello generale e non.

Con l'articolo 25 del decreto legge 22 giugno 2023, n. 75, recante "Disposizioni urgenti in materia di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, di agricoltura, di sport, di lavoro e per l'organizzazione del Giubileo della Chiesa cattolica per l'anno 2025", convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023, n. 112, sono stati istituiti due uffici di livello dirigenziale generale, nell'ambito del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile: uno, a competenza generale per l'attività ispettiva e per gli affari legali, sarà affidato ad un prefetto, l'altro, per la trattazione delle tematiche in tema di sicurezza sul lavoro e di salute fisica individuale del

personale appartenente ai ruoli del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, ad un dirigente generale del predetto Corpo.

L'organizzazione delle nuove unità organizzative di livello generale è stata disciplinata da un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, quale procedura semplificata in tema di riorganizzazione dei Ministeri, introdotta dall'art. 13 del decreto legge 11 novembre 2022, n. 173 recante "Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri", convertito con modificazioni dalla legge 16 dicembre 2022, n. 204.

#### Punti di forza

- elevata specializzazione tecnico-scientifica del personale, in linea con gli *standard* internazionali di settore;
- consolidamento dei rapporti di cooperazione internazionale con la costituzione di nuovi moduli di intervento e soccorso nell'ambito del Meccanismo unionale di protezione civile anche con riferimento alla lotta attiva agli incendi boschivi;
- dotazioni tecnologiche avanzate dei mezzi operativi, terrestri, navali ed aerei con continua ricerca di veicoli, attrezzature, strumentazioni e sistemi innovativi e a basso impatto ambientale per migliorare la qualità del soccorso;
- articolazione capillare della presenza sul territorio con circa 750 sedi territoriali;
- capacità di intervento, caratterizzata da procedure uniformi sul territorio, altamente flessibile, in grado di far fronte a scenari ed incidenti complessi, anche in occasione di calamità nazionali ed internazionali;
- orientamento all'innovazione nell'attività di ricerca e sperimentazione nel campo della prevenzione incendi, con particolare riferimento anche alla transizione energetica e ai rischi connessi ai cambiamenti climatici;
- presenza di un'autonoma e moderna infrastruttura ICT (information and communications technology) con capillare rete di comunicazione con applicativi tecnologicamente avanzati e funzionali alla gestione del soccorso e alla prevenzione incendi;
- sistemi di controllo di gestione delle risorse strumentali e finanziarie in modalità *real-time*.

#### Punti di debolezza

- alti costi di formazione e di addestramento continuo del personale, soprattutto con riferimento al soccorso tecnico;
- carenza di personale, anche in relazione alle funzioni da esercitare per l'utilizzo delle risorse pubbliche, segnatamente le leggi pluriennali di spesa, finalizzate a garantire l'attuazione di progetti di investimento con durata ultradecennale, secondo la prevista programmazione;
- alti costi di gestione per la necessità del continuo rinnovo delle dotazioni logistiche e strumentali, oltre che per l'usura delle stesse, per le esigenze legate all'aggiornamento tecnologico in continua evoluzione.

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

*Punti di forza*

- la valorizzazione delle risorse umane attraverso la promozione delle politiche di reclutamento, lo sviluppo di modalità di lavoro agile e l'implementazione delle iniziative di formazione e aggiornamento;
- l'efficientamento dell'apparato derivante dalla realizzazione dei progetti di riorganizzazione degli uffici centrali e periferici;
- un'oculata gestione e programmazione finanziaria unitaria degli Uffici Centrali e delle Prefetture-UTG;
- la progettazione, realizzazione e reingegnerizzazione di sistemi informatici nei settori di competenza del Dipartimento e delle Prefetture-UTG;
- un'intensa interazione istituzionale con la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Dipartimento della Funzione Pubblica, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, la Corte dei Conti, il Consiglio di Stato, le autorità giurisdizionali;
- la visione strategica sul contesto socio economico offerta dalla gestione dei flussi di dati statistici forniti dagli uffici centrali e periferici;
- il costante flusso informativo derivante dalle attività ispettive.

*Punti di debolezza*

- le carenze di organico e il progressivo invecchiamento della popolazione dipendente provocati nel tempo dal blocco del turn over, attualmente in corso di superamento per effetto delle nuove politiche di reclutamento;
- la progressiva riduzione delle risorse finanziarie assegnate derivante dalle misure di contenimento e razionalizzazione della spesa pubblica;
- l'incidenza dell'aumento del costo delle materie prime e dell'energia elettrica sull'attività di pianificazione economico-finanziaria volta a garantire la copertura degli impegni previsti sull'acquisto di beni e servizi.

## Sezione II - Valore pubblico

### 1. Le priorità di intervento dell'Amministrazione

Nel triennio 2024-2026, 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;
  - potenziare le dotazioni tecnologiche di analisi e intervento, anche mediante l'utilizzo delle risorse stanziare nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.
- B.** Proseguire le attività volte a potenziare la governance dell'accoglienza in relazione all'andamento del fenomeno migratorio e l'inclusione sociale dei titolari di protezione internazionale, garantire vie di accesso sicure e legali a chi ne ha diritto e promuovere la cooperazione internazionale con l'Unione Europea e i Paesi terzi di origine e transito dei flussi migratori. Ottimizzare l'impiego delle risorse nazionali ed europee comprese quelle rientranti nell'ambito del PNRR Missione 1.
- C.** Rafforzare la collaborazione interistituzionale con nuove forme di sinergia e raccordo, nell'ottica del miglioramento della coesione sociale e di una maggiore interazione con le autonomie locali. In materia di perequazione, proseguire nella costante collaborazione istituzionale con gli altri soggetti interessati al riparto dei relativi fondi e alla determinazione dei fabbisogni standard e delle capacità fiscali. Assicurare la corretta applicazione dei principi contabili da parte degli Enti locali e favorire l'attività cognitiva della situazione della finanza pubblica locale, attraverso il monitoraggio dei fenomeni gestionali, supportata dal lavoro di studio e analisi. Realizzare interventi volti a contrastare le infiltrazioni della criminalità organizzata nelle Amministrazioni locali nonché ogni forma di condizionamento delle stesse.
- D.** Sviluppare le strategie di intervento di soccorso pubblico, anche nei contesti emergenziali nazionali e internazionali. Accrescere le 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.** Promuovere i progetti d'innovazione e sviluppo dell'assetto organizzativo delle strutture centrali e periferiche dell'Amministrazione e le politiche di reclutamento e di valorizzazione delle risorse umane, incentivando, contestualmente, il processo di digitalizzazione e semplificazione delle procedure e le iniziative volte a favorire la razionalizzazione della spesa; potenziare la funzione d'indirizzo e coordinamento delle Prefetture-Uffici territoriali del Governo nell'adempimento dei compiti di rappresentanza generale e di governo sul territorio e valorizzare la funzione di documentazione e analisi del contesto socio-economico delle diverse aree del territorio nazionale; sviluppare gli interventi volti ad assicurare la piena affermazione dei principi di legalità, integrità e trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione

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

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

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

delle scommesse, anche attraverso la predisposizione di mirati piani straordinari di controllo del territorio nelle aree a maggiore densità criminale;

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

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

- rafforzare i controlli di retrovalico presso le frontiere interne terrestri per contrastare e monitorare i movimenti secondari mediante l'impiego di avanzate dotazioni strumentali e tecnologiche nonché l'implementazione della formazione specialistica (es. falso documentale, lingue straniere, tecniche operative e ogni ulteriore tipologia di corso finalizzato a sviluppare negli operatori di frontiera il giusto approccio culturale nell'espletamento delle attività demandate);
  - ottimizzare l'impiego dei fondi europei finalizzati alla gestione dei rimpatri, promuovendo l'impiego di avanzate dotazioni informatiche, anche presso le dipendenti articolazioni del Ministero;
  - ottimizzare l'impiego dei fondi europei finalizzati ai controlli delle frontiere attraverso una puntuale ricognizione delle esigenze prioritarie propedeutiche all'implementazione dei controlli di frontiera;
  - ottimizzare l'impiego dei fondi europei finalizzati allo sviluppo delle *capacity building* dei Paesi terzi di origine e transito dei flussi migratori, anche a seguito di specifici accordi internazionali con il supporto delle agenzie europee e in particolare dell'agenzia FRONTEX, mediante progetti di assistenza tecnica e fornitura di mezzi e nuove tecnologie per il controllo delle frontiere e l'erogazione di formazione professionale delle Forze di polizia straniere coinvolte;
- 7) implementazione dei livelli di sicurezza stradale, ferroviaria, delle comunicazioni mediante:
- l'accrescimento della cultura della legalità e della sicurezza;
  - il potenziamento dei servizi di prevenzione in ambito ferroviario anche attraverso l'impiego di avanzate dotazioni strumentali e tecnologiche;
  - operazioni aggiuntive di controllo mirato, in ambito stradale, di supporto all'ordinaria attività nei confronti dei conducenti di veicoli per il rispetto del Codice della Strada;
  - il rafforzamento delle iniziative di protezione delle infrastrutture critiche informatizzate di interesse nazionale e di contrasto dei crimini informatici ai danni dei sistemi e servizi di *home banking* e monetica, nonché delle attività di lotta alla pedopornografia *on line* e alla minaccia terroristica;
  - interventi contro il *cyberbullismo* e la divulgazione di progetti educativi finalizzati alla prevenzione dei crimini informatici anche a tutela delle categorie di soggetti più fragili nella navigazione informatica;
- 8) modernizzazione e rafforzamento del sistema sicurezza e valorizzazione delle risorse umane e della legalità mediante:
- la semplificazione e la reingegnerizzazione dei processi amministrativi di gestione del personale della Polizia di Stato, anche attraverso la prosecuzione e il consolidamento delle attività necessarie alla predisposizione e realizzazione dei piani assunzionali necessari a garantire la copertura dell'organico, nonché l'ottimizzazione delle procedure di reclutamento del personale della Polizia di Stato per incrementare con la massima celerità i servizi di prevenzione e controllo del territorio e di tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica;
  - il consolidamento di iniziative solidaristiche;
  - l'analisi e lo sviluppo di attività assistenziali e preventive nei confronti del personale della Polizia di Stato volte altresì a prevenire eventuali forme di malessere e/o di disagio;
  - l'ottimizzazione delle risorse in atto per finalità istituzionali della Polizia di Stato e delle altre Forze di polizia;

- il completamento degli interventi promossi nell'ambito del "Piano Azione Giovani Sicurezza e Legalità";
- programmazione e attuazione degli strumenti finanziari europei del nuovo ciclo di programmazione 2021-2027, a titolarità del Dipartimento della Pubblica Sicurezza e completamento del ciclo di programmazione 2014-2020 (PON Legalità, Programma complementare Azione e Coesione – PAC, Fondo Sicurezza Interna – ISF).

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

- 1) efficientare la rete SAI mediante azioni volte a monitorare il funzionamento complessivo della rete, anche con riferimento ai minori stranieri non accompagnati;
- 2) supportare la Croce Rossa Italiana, Comitato Nazionale per la gestione dell'*hotspot* di Lampedusa allo scopo di prevenire situazioni di grave sovraffollamento in caso di arrivi consistenti e ravvicinati;
- 3) assicurare gli interventi di coordinamento necessari a garantire l'accoglienza dei minori stranieri non accompagnati provenienti dall'Ucraina anche nell'ambito di quanto previsto dall'art. 31 bis della Legge n. 51 del 20 maggio 2022, come modificato dal Decreto Legge n. 16 del 2 marzo 2023;
- 4) proseguire nelle attività volte ad assicurare l'accoglienza dei profughi afgani collaboratori delle Forze Armate già impiegate in Afghanistan, insieme alle loro famiglie;
- 5) proseguire nell'attività di supporto alle Prefetture-UTG in relazione alla gestione e al funzionamento dei centri e delle strutture di accoglienza per richiedenti asilo, anche nell'applicazione del nuovo capitolato di appalto, in fase di approvazione;
- 6) rafforzare la capacità di monitoraggio delle condizioni di accoglienza nelle strutture dedicate;
- 7) mantenere efficienti le attività delle Commissioni territoriali allineandole all'andamento dei flussi migratori - anche in relazione agli eventi bellici in atto - ottimizzando il sistema delle procedure di riconoscimento della protezione internazionale per accelerare il percorso finalizzato al riconoscimento dello status per gli aventi diritto;
- 8) 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*;
- 9) monitorare la qualità delle decisioni e la tempistica delle procedure di asilo in aderenza al Sistema Comune Europeo di Asilo;
- 10) ottimizzare la procedura dei flussi d'ingresso di lavoratori extracomunitari attraverso l'attività istruttoria e gli incontri con le Amministrazioni interessate, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, sulla base delle analisi dei fabbisogni di manodopera svolte dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dopo aver acquisito i contributi delle parti sociali e delle Associazioni di categoria. La definizione delle quote di ingresso sarà maggiormente aderente alle esigenze del mercato del lavoro alla luce delle disposizioni contenute nel Decreto Legge n. 20/2023, convertito con modificazioni in Legge n. 50 del 5 maggio 2023, secondo cui i criteri generali per la quantificazione dei flussi di lavoratori stranieri nonché le quote medesime, sono definiti con un decreto triennale del Presidente del Consiglio dei Ministri, fatta salva la possibilità nel

triennio di adottare ulteriori decreti ove se ne ravvisi l'opportunità, anche valorizzando la collaborazione con i Paesi di provenienza dei migranti;

- 11) ottimizzare le risorse interne e europee messe a disposizione dai fondi di competenza delle Amministrazioni centrali, regionali e locali, per favorire l'integrazione dei titolari di protezione internazionale, anche attraverso l'attuazione del Piano di integrazione, con iniziative di intervento e sostegno alle politiche di inclusione territoriale degli immigrati regolari nel rispetto dei territori ospitanti, quale strumento necessario alla convivenza civile e per prevenire eventuali manifestazioni di devianza. A tal fine si proseguirà nel valorizzare il ruolo dei Consigli territoriali per l'immigrazione;
- 12) assicurare gli interventi necessari per la costante operatività e l'effettiva disponibilità dei posti della rete dei centri per il trattenimento degli stranieri destinatari di provvedimenti di allontanamento dal territorio nazionale (Centri di permanenza per il rimpatrio) e proseguire l'attività di monitoraggio e vigilanza sulla corretta gestione di ciascun centro;
- 13) consolidare le attività finalizzate alla realizzazione degli interventi di rimpatrio volontario assistito (R.V.A.) con misure di reintegrazione dello straniero nel Paese di origine;
- 14) potenziare le attività di collaborazione con tutti i soggetti coinvolti nelle procedure del Regolamento Dublino e di ricollocazione volontaria;
- 15) continuare la realizzazione del Programma Regionale di Sviluppo e Protezione per il Nord Africa, per il quale l'Italia è capofila di un Consorzio di quattordici Stati Membri e Associati e gestisce i fondi messi a disposizione dalla Commissione UE per il finanziamento delle azioni programmate in alcuni Paesi africani, cofinanziando per il 10%. Tale programma è volto alla protezione di migranti vulnerabili e di rifugiati, anche attraverso l'assistenza diretta, la registrazione e la determinazione dello status di rifugiato, con particolare attenzione a minori non accompagnati e vittime di tratta. Tramite la realizzazione di progettualità finanziate con soli fondi nazionali, mirate allo sviluppo economico e sociale dei Paesi target, si intende altresì contribuire alla loro crescita, costruendo alternative valide e sostenibili alla migrazione irregolare;
- 16) garantire vie di accesso sicure e legali a chi ne abbia realmente diritto, con la prosecuzione del Programma di reinsediamento e dei "corridoi umanitari" che consentono, tramite una collaborazione tra pubblico e associazionismo privato, con la stipula di specifici protocolli di intesa, il trasferimento in Italia, in condizioni di sicurezza, di persone bisognose di protezione internazionale, attraverso il coordinamento, con i *partner* coinvolti, di tutte le iniziative in corso;
- 17) proseguire le attività di analisi e di approfondimento delle proposte legislative della Commissione Europea nell'ambito del "Nuovo Patto sulla Migrazione e l'Asilo";
- 18) proseguire nella migliore attuazione alla Programmazione del Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione 2021-2027, a cura dell'Autorità di gestione, attivando le diverse fasi connesse alla selezione, monitoraggio e pagamenti delle progettualità ammesse a finanziamento per la realizzazione degli obiettivi collegati agli assi tematici del fondo: accoglienza, integrazione, rimpatri e solidarietà;
- 19) monitorare l'implementazione del Piano Nazionale d'integrazione per i titolari di protezione internazionale;
- 20) assicurare gli interventi necessari a garantire la costante produttività dei procedimenti di cittadinanza;

21) continuare a garantire l'ottimale impiego delle risorse europee con l'attivazione di tutte le procedure necessarie per la realizzazione degli interventi previsti nell'ambito del PNRR – MISSIONE 1 Cultura 4.0 (M1C3) – Misura 2 - Investimento 2.4, per il tramite dello strumento degli Accordi Quadro a livello centrale e la stipula degli atti contrattuali conseguenti (in particolare, progettazione ed esecuzione degli interventi) con il coinvolgimento, in ambito territoriale, delle Prefetture-UTG, degli uffici periferici del Ministero della Cultura (Soprintendenze e Segretariati Regionali) nonché dei Provveditorati alle Opere Pubbliche e degli Enti locali, ove previsto.

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

- 1) sulla base delle prescrizioni normative che richiedono la concertazione dei relativi *iter* procedurali, la promozione dell'aggiornamento dei fabbisogni *standard* e delle capacità fiscali e la definizione condivisa dei fondi perequativi;
- 2) attraverso l'attività dell'Osservatorio sulla finanza e la contabilità degli Enti locali, la corretta ed uniforme applicazione dei principi contabili applicati ai sensi del Decreto Legislativo n. 118/2011 e s.m.i., il monitoraggio periodico sulla situazione della finanza pubblica locale e la costante verifica sugli effetti prodotti dall'applicazione dei nuovi principi contabili sull'equilibrio economico-gestionale degli Enti locali interessati;
- 3) il potenziamento dei controlli previsti dall'art. 158 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (TUEL) sui contributi straordinari degli Enti locali al fine di accertare la realizzazione effettiva delle opere e la rispondenza delle stesse alle norme vigenti;
- 4) la gestione dei processi connessi all'utilizzo delle risorse del PNRR per la realizzazione degli interventi pubblici da parte dei Comuni a titolarità del Ministero dell'Interno e di competenza del Dipartimento Affari Interni e Territoriali quali interventi di rigenerazione urbana, i piani urbani integrati (fase concessoria, di monitoraggio e di verifica successiva). Al riguardo, continua ad essere costantemente implementata l'attività di monitoraggio e supporto, da parte dei presidi territoriali, al fine di sostenere le Amministrazioni locali titolari di interventi nell'ambito del PNRR;
- 5) l'implementazione del progetto di dematerializzazione delle liste elettorali generali e sezionali, nell'ottica della semplificazione dell'attività degli ufficiali Elettorali Comunali e delle Commissioni Elettorali Circondariali e nel quadro della tendenziale transizione digitale della PA;
- 6) la consulenza e il supporto tecnico-giuridico alle amministrazioni locali, tramite le Prefetture – Uffici Territoriali del Governo competenti per territorio, in materia di ordinamento degli Enti locali e, in particolare, relativamente al funzionamento degli organi degli Enti locali ed al controllo sugli organi degli Enti locali;
- 7) il contrasto all'infiltrazione nelle Amministrazioni locali e al condizionamento degli organi elettivi da parte della criminalità organizzata attraverso lo scioglimento degli organi, tenuto conto anche delle ingenti risorse finanziarie previste nel PNRR in favore degli Enti locali e dei possibili interessi delle consorterie criminali ad intercettare tali flussi finanziari. L'attenzione al corretto funzionamento degli Enti locali rappresenta una priorità per il Ministero dell'Interno al fine di intercettare e prevenire per tempo qualsiasi forma di ingerenza della criminalità organizzata verso le cospicue risorse pubbliche previste in loro favore.

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

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

- 12) l'accelerazione della trasformazione digitale attraverso la pianificazione strategica, i percorsi di formazione, la cultura della collaborazione, l'individuazione delle competenze digitali e il potenziamento del lavoro in modalità agile;
- 13) la promozione di iniziative e di campagne informative, effettuate anche in accordo con soggetti pubblici e privati, talora mirate a particolari segmenti della società civile, finalizzate a incrementare la cultura della sicurezza ed a sensibilizzare le persone verso l'adozione di comportamenti utili a prevenire l'insorgenza di incendi nei luoghi di lavoro, di studio e di vita.

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

- 1) la prosecuzione del processo di riorganizzazione degli Uffici dirigenziali di livello generale a seguito delle modifiche introdotte dal DPCM 30 ottobre 2023 n. 179, al fine di valutare, anche attraverso il confronto con le strutture centrali e periferiche dell'Amministrazione, i successivi interventi attuativi;
- 2) la valorizzazione delle risorse umane attraverso l'incremento del reclutamento del personale, il perfezionamento delle modalità attuative del lavoro agile, l'implementazione delle iniziative di formazione e aggiornamento, con particolare attenzione ai progetti finalizzati allo sviluppo e al miglioramento delle competenze organizzative e gestionali e delle competenze digitali dei dipendenti;
- 3) la semplificazione e la reingegnerizzazione dei processi, anche attraverso l'utilizzo delle risorse stanziare nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, incentivando l'uso delle tecnologie informatiche e telematiche e favorendo la fruizione on line di informazioni e servizi;
- 4) l'impiego di forme avanzate di automazione procedimentale e dematerializzazione documentale nell'ambito delle procedure di competenza delle Prefetture-UTG;
- 5) il miglioramento del processo di programmazione e controllo della spesa, attraverso la realizzazione di programmi di analisi e di revisione e il potenziamento delle dotazioni tecnologiche;
- 6) l'implementazione degli interventi volti a dare piena attuazione ai principi di legalità, integrità e trasparenza e il perfezionamento degli strumenti e dei presidi volti a prevenire i fenomeni di corruzione e di maladministration, anche alla luce delle indicazioni fornite dal nuovo Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023;
- 7) l'efficientamento del sistema di rilascio automatizzato delle comunicazioni e delle informazioni antimafia, attraverso l'implementazione delle funzionalità della Banca dati nazionale unica della documentazione antimafia; il potenziamento delle attività di prevenzione dei tentativi d'infiltrazione mafiosa nell'attività d'impresa, anche attraverso la stipula dei Protocolli di legalità, estendendo la platea dei destinatari e implementando le risorse tecnologiche;
- 8) il potenziamento dell'attività di raccolta, controllo di coerenza e validazione dei dati statistici, mediante forme avanzate di automazione procedimentale e dematerializzazione documentale;
- 9) la prosecuzione delle attività evolutive del progetto dell'Anagrafe Nazionale della Popolazione residente (ANPR). In particolare:
  - garantire la circolarità dei dati anagrafici e l'interoperabilità del sistema ANPR con le altre banche dati delle Pubbliche Amministrazioni, sia mediante la sottoscrizione di "Accordi di

fruizione”, che attraverso l’abilitazione ai servizi ANPR tramite i servizi della Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND), istituita ai sensi dell’articolo 50-ter del Decreto Legislativo n. 82/2005;

- analizzare i risultati delle attività svolte durante il periodo di adozione controllata dell’Archivio Nazionale Informatizzato dello Stato Civile da parte dei Comuni pilota, al fine di valutare la progressiva adesione di tutti gli Enti locali al progetto;

10) la prosecuzione delle attività evolutive del progetto Carta d’Identità Elettronica (CIE). In particolare:

- implementare nella Piattaforma Integrata “Portale dell’identità del cittadino” le seguenti ulteriori funzionalità previste dal DM 8 settembre 2022 recante modalità di impiego della carta di identità elettronica come strumento d’identità digitale:
  - a. reingegnerizzare le procedure del sistema di autenticazione federato “Entra con CIE” per l’identificazione digitale dei cittadini da parte dei soggetti pubblici e privati che vi aderiscono e il conseguente tracciamento degli accessi effettuati dal cittadino ai servizi digitali erogati;
  - b. avviare un confronto con gli Uffici dell’Autorità garante privacy per consentire l’implementazione di nuove funzionalità per l’esercizio del controllo genitoriale a protezione dei minori in modo da estendere il loro accesso in rete anche a servizi diversi da quelli scolastici;
  - c. avviare un confronto con il Ministero della Salute e il Centro Nazionale Trapianti per definire le modalità di implementazione di una nuova funzionalità che consenta l’inserimento o la modifica del consenso alla donazione degli organi e tessuti, attualmente prestato in fase di richiesta CIE, mediante un apposito collegamento con il Sistema Informativo Trapianti.
- attuare le previsioni di cui all’art. 38 del Decreto Legge n. 50/2022, concernente il progetto «Polis» - Case dei servizi di cittadinanza digitale, per analizzare la possibilità di consentire il rilascio della Carta d’Identità Elettronica (CIE), da parte della società Poste Italiane attraverso gli sportelli postali dei comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti;
- adeguare i sistemi di sicurezza degli asset tecnologici coinvolti nell’erogazione della CIE anche al fine di attuare le previsioni contenute nel DPCM n. 81/2021 recante “Regolamento Perimetro di sicurezza cibernetico”. Analisi delle procedure per la migrazione dell’infrastruttura della CIE presso le sedi dell’IPZS;

11) l’implementazione, nella programmazione formativa annualmente approvata, di attività didattiche volte a rafforzare il ruolo professionale del Segretario presso comuni e province, al fine di assicurare presso gli Enti locali, nell’attuazione dei servizi, l’applicazione della normativa sull’anticorruzione, sulla trasparenza e la legalità dell’azione amministrativa. Provvedere a consolidare competenze specialistiche, tecnico-giuridiche, organizzative e manageriali nonché le soft skills della complessiva utenza in formazione (dirigenti e direttivi E.E.L.L. amministratori locali), contribuendo alla diffusione di conoscenze e competenze generali e settoriali aggiornate, a beneficio dell’intero sistema delle Autonomie locali.

## 2 Gli obiettivi di valore pubblico

Dipartimento della pubblica sicurezza		
Obiettivo di valore pubblico: promuovere lo sviluppo delle conoscenze connesse alla diffusione della cultura della legalità		
CODICE	STRATEGIE	IMPATTI ATTESI
VP1 FORM	Sviluppare ed affinare, anche attraverso apposite tecnologie d'informazione, le conoscenze degli <i>stakeholder</i> , anche esterni all'amministrazione, e la professionalità del personale in servizio mediante: TARGET VERSO STAKEHOLDERS ESTERNI	
	- l'incremento delle sensibilità individuali verso le tematiche di maggiore rilevanza relativi alla polizia di specialità e i comportamenti da tenere per la sicurezza, derivante da una più accurata diffusione della cultura della legalità attraverso appositi incontri informativi rivolti a specifiche categorie di cittadini (es.: studenti, istituti, famiglie);  TARGET VERSO STAKEHOLDERS INTERNI	1. Maggiore cultura generale in materia di legalità in ambito - della Polizia ferroviaria Target 2024= 56% Target 2025= 57% Target 2026= 58% - della Polizia stradale Target 2024= 2,81 Target 2025= 2,83 Target 2026= 2,85 - della Polizia postale Target 2024= 35% Target 2025= 35% Target 2026= 37%
	- una migliore aderenza dei corsi di formazione per gli Uffici e le Direzioni Centrali con particolare specificità di competenza;	2. Maggiore conoscenza delle rispettive competenze organizzative Target 2024= 10% Target 2025= 15% Target 2026= 20%
	- una più ampia percentuale di coinvolgimento dell'utenza interessata attraverso l'uso di piattaforme dedicate;	3. Maggiore diffusione della formazione Target 2024= 15% Target 2025= 25% Target 2026= 45%
	- un più adeguato livello di sviluppo digitale dell'Amministrazione, attualizzandone le competenze e le conoscenze attraverso l'uso di piattaforme digitali dedicate;	4. Maggiore livello di conoscenza digitale Target 2024= 50% Target 2025= 80% Target 2026= 90%
- Implementazione dell'adeguamento dei processi formativi alle concrete esigenze del personale;	5. Maggiore attinenza dell'insegnamento alle professionalità	

		Target 2024=0,20% Target 2025=0,25% Target 2026=0,27%
<b>Priorità politica da cui deriva l'obiettivo di valore pubblico:</b> priorità politica A		
<b>Titolare CDR responsabile:</b> Capo della Polizia Direttore Generale della pubblica sicurezza - CDR5		<b>Triennio di riferimento:</b> 2024 - 2026
<b>Dotazione finanziaria</b>		
Missione di riferimento	3 Ordine e Sicurezza pubblica (007)	
Programma di riferimento	3.1 Contrasto al crimine, tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica (007.008) 3.3 Pianificazione e coordinamento Forze di Polizia (007.010)	
Azione/i del bilancio cui è associato l'obiettivo all'interno del programma	05. Potenziamento e ammodernamento della Polizia di Stato 02. Formazione e addestramento Forze di Polizia 03. Potenziamento e ammodernamento delle Forze di Polizia 04. Formazione e addestramento della Polizia di Stato	
Strutture responsabili	Uffici e Direzioni Centrali del Dipartimento della pubblica sicurezza	

<b>OBIETTIVI DI PERFORMANCE FUNZIONALI AL VP1 FORM</b>
Obiettivi inseriti nella sezione <i>Performance</i> (Allegato n. 1) nei quali si traducono le strategie attuative dell'obiettivo di valore pubblico
A.1
A.2
A.4
A.5
A.6

<b>MISURE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA FUNZIONALI AL VP1 FORM</b>
Misure anticorruzione volte a prevenire i rischi specifici ai quali sono esposti i processi attuativi degli obiettivi di performance funzionali al valore pubblico
Incremento della digitalizzazione delle procedure
Ampiamento della partecipazione dell'utenza e della relativa rotazione dei frequentatori
Incremento della conoscenza delle aree di maggiore esposizione a rischio per la sicurezza
Utilizzo di apposite piattaforme digitali a "discrezionalità zero" per i corsi di formazione

<b>PROGETTI DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DI VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO FUNZIONALI AL VP1 FORM</b>
Azioni finalizzate a realizzare le strategie attuative dell'obiettivo di valore pubblico, con specifico riferimento ai seguenti settori:
<i>sviluppo organizzativo</i>
A6.9 (DAGEP - sistema SGM)
A1.17 (D.C. Sanità - sicurezza luoghi di lavoro)
A1.13 (Coord. – carriere internazionali)
A6.14 (Anticrimine – Selezione e formazione negoziatori di primo livello)
<i>pianificazione strategica del personale</i>
A1.14 (DAGEP – Fiamme oro)
A1.12 (DAGEP – Portale scrutini)
<i>Formazione</i>
A1.5 (Specialità - Sicurezza stradale)
A1.8 (Specialità – Cyberbullismo)
A1.9 (Specialità – Cultura sicurezza ferroviaria)
A2.2 (Criminale - Formazione operatori stranieri)
A2.8 (SPIF - Formazione Dirigenti e direttivi FFPP)
A4.3 (Antidroga – Attività addestrativa antidroga)
A5.1 ( Ispettorato Scuole – Corsi di qualificazione e specializzazione)
A5.2 (Anticrimine – Corsi e seminari per funzionari e personale delle divisioni anticrimine)
A6.6 (SPIF – Progetti formativi per diverse Forze dell'ordine)

Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile				
Obiettivo di valore pubblico: migliorare l'efficienza e la qualità dei servizi al cittadino attraverso un'amministrazione digitale più veloce e performante.				
<p>L'obiettivo è finalizzato a migliorare la <i>performance</i> dell'amministrazione in termini di efficienza e di qualità nell'erogazione dei servizi istituzionali ed è funzionale alla transizione digitale dei processi amministrativi promossa dal PNRR.</p> <p>Tale transizione è spinta dalla digitalizzazione di processi strumentali ai servizi di istituto e alla gestione interna, che amplierà l'offerta dei servizi online verso i cittadini, in coerenza con le direttrici di sviluppo delineate nel Piano triennale per l'informatica dell'AGID e con le regole di <i>cyber security</i>.</p> <p><i>Stakeholder</i> chiave saranno i dipendenti ai quali sarà rivolta un'offerta formativa in grado di ampliare le competenze digitali di base e specialistiche possedute per poter gestire ed impiegare in maniera adeguata le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, necessarie per erogare livelli di servizi digitali sempre più rispondenti alle esigenze dei cittadini.</p> <p>Verrà proseguito il potenziamento delle infrastrutture ICT, che riguarderà la realizzazione di nuove reti LAN delle sedi di servizio del Dipartimento, con elevati standard di sicurezza ed affidabilità, e l'estensione graduale della banda larga nelle sedi di grandi dimensioni, indispensabile per supportare adeguatamente il processo di digitalizzazione dei servizi all'utenza e dei servizi interni.</p> <p>Ciò consentirà di migliorare la comunicazione rendendola più rapida e funzionale, e di aumentare la semplicità, la qualità e l'accessibilità dei servizi erogati a cittadini ed imprese nonché agli stessi dipendenti, aumentandone la produttività e riducendone i costi.</p>				
CODICE	STRATEGIE	RISULTATI/ IMPATTI ATTESI	INDICATORI	TARGET (anni)
VP2 DIG	1. Digitalizzazione di processi (obiettivo PNRR)  2. Potenziamento delle infrastrutture ICT	+ Salute digitale  + Salute infrastrutturale  + Salute organizzativa	1. Numero processi digitalizzati (somma cumulata)  2. Grado soddisfazione degli utenti pari a "buono" su servizi digitalizzati resi disponibili all'utenza nell'anno precedente  3. Indice rinnovamento hardware  4. % di direzioni regionali e comandi con connettività in banda larga (1 Gb) (% cumulata)  5. Numero sedi con nuove reti cablate (somma cumulata)	2024 = 5 2025 = 10 2026 = 15  2024 = -- 2025 = 60% 2026 = 60%  2024 = 90% 2025 = 90% 2026 = 90%  2024 = 20% 2025 = 28% 2026 = 45%  2024 = 10 2025 = 20 2026 = 40

			6. Numero archivi dematerializzati (somma cumulata)	2024 = 20 2025 = 23 2026 = 26
			7. Numero servizi in <i>cloud</i> PSN	2024 = - 2025 = - 2026 = ≥ 5
	3. Valorizzazione e crescita professionale 4. Riduzione gap alfabetizzazione digitale	+ Salute professionale  + Salute di clima e relazionale	8. % dipendenti partecipanti a corsi su competenze digitali sul totale dipendenti  9. % di dipendenti del ruolo informatico con almeno un corso di aggiornamento professionale in ambito ICT e cybersecurity	2024 = 0,5% 2025 = 0,75% 2026 = 1,0%  2024 = 100% 2025 = 100% 2026 = 100%
<b>Priorità politica da cui deriva l'obiettivo di valore pubblico:</b> priorità politica D				
<b>Titolare CDR responsabile:</b> Capo Dipartimento VVF				<b>Triennio di riferimento:</b> 2024 - 2026
<b>Dotazione finanziaria</b>				
Missione di riferimento		4 - Soccorso civile		
Programma di riferimento		4.2 - Prevenzione dal rischio e soccorso pubblico		
Azione/i del bilancio cui è associato l'obiettivo all'interno del programma		08 - Formazione ed addestramento dei Vigili del Fuoco 09 - Ammodernamento e potenziamento dei Vigili del Fuoco		

**OBIETTIVI DI PERFORMANCE FUNZIONALI AL VP2 DIG**

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

--	--

<b>MISURE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA FUNZIONALI AL VP2 DIG</b>	
Misure volte a prevenire i rischi corruttivi specifici ai quali sono esposti i processi attuativi degli obiettivi di performance funzionali al valore pubblico	
+ Salute digitale + Salute infrastrutturale + Salute organizzativa	1. Standardizzazione e digitalizzazione di processi (semplificazione) 2. Affidabilità apparati hardware 3. Sicurezza delle reti e dei sistemi (potenziamento ICT) 4. Trasparenza azione pubblica (servizi on line) 5. Tracciabilità dei dati
+ Salute professionale + Salute di clima e relazionale	6. Formazione del personale 7. Responsabilizzazione del personale

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

**Obiettivo di valore pubblico:** promuovere la salute delle risorse umane e il benessere organizzativo

CODICE	STRATEGIE	RISULTATI/IMPATTI ATTESI	TARGET
VP3 SAL	1. Completamento del processo di riorganizzazione degli Uffici e potenziamento delle politiche di reclutamento	+ salute organizzativa	<p><b>Target 2024:</b> prosecuzione del processo di riorganizzazione degli Uffici dirigenziali di livello generale e non generale conseguente alle modifiche introdotte dal DPCM 30.10.2023 n. 179</p> <p><b>Target 2025:</b> ridefinizione degli uffici e dei posti di funzione di livello dirigenziale non generale, alla luce della rideterminazione della dotazione organica del personale della carriera prefettizia; rimodulazione e ripartizione dei contingenti del personale non dirigente tra le strutture centrali e periferiche del Ministero</p>
	2. potenziamento delle competenze del personale dipendente dirigenziale e non dirigenziale	+salute professionale	<p><b>Target 2024:</b> n. 19 progetti di formazione in tema di funzioni istituzionali, digitalizzazione, competenze organizzative e abilità gestionali</p> <p><b>Target 2025:</b> n. 25 progetti di formazione in tema di funzioni istituzionali, digitalizzazione, competenze organizzative e abilità gestionali</p> <p><b>Target 2026:</b> n. 26 progetti di formazione in tema di funzioni istituzionali, digitalizzazione, competenze organizzative e abilità gestionali</p>
	3. implementazione dei progetti di semplificazione e digitalizzazione dei processi	+ salute digitale	<p><b>Target 2024:</b> reingegnerizzazione dei siti web delle Prefetture-UTG e del Dipartimento e del sito intranet del Dipartimento; miglioramento della capacità di comunicazione dei portali reingegnerizzati, misurata attraverso l'indice di gradimento espresso dai redattori e dagli amministratori dei siti sull'attività di help desk;</p>



			<p>target: 60% di redattori e amministratori dei siti che si dichiarano soddisfatti dell'attività di assistenza. Implementazione della banca dati finalizzata allo scambio di informazioni tra le sedi periferiche dell'Amministrazione civile e l'Ispettorato Generale di Amministrazione – IGA; efficientamento delle modalità di comunicazione e scambio di informazioni tra le sedi periferiche dell'Amministrazione e l'IGA misurato attraverso un questionario valutativo; target: 90%</p> <p><b>Target 2025:</b> realizzazione di una piattaforma informatica integrata ed interoperabile con sistemi esterni per la gestione dei procedimenti in materia di sanzioni amministrative</p> <p><b>Target 2026:</b> realizzazione di una piattaforma integrata e centralizzata per la digitalizzazione di tutti i processi riguardanti l'amministrazione del personale</p>
4.	sviluppo di misure volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, l'equilibrio di genere e le pari opportunità	+ benessere organizzativo, + equilibrio di genere, + pari opportunità	<p><b>Target 2024:</b> incremento dell'efficacia delle attività degli uffici e migliore bilanciamento tra vita professionale e vita privata dei dipendenti derivante dall'applicazione dello smart working <math>\geq 10\%</math></p> <p><b>Target 2025:</b> incremento dell'efficacia delle attività degli uffici e migliore bilanciamento tra vita professionale e vita privata dei dipendenti derivante dall'applicazione dello smart working <math>\geq 12\%</math></p> <p><b>Target 2026:</b> incremento dell'efficacia delle attività degli uffici e migliore bilanciamento tra vita professionale e vita privata dei dipendenti derivante dall'applicazione dello smart working <math>\geq 14\%</math></p>
<b>Priorità politica da cui deriva l'obiettivo di valore pubblico:</b> priorità politica E			

<b>Titolare CDR responsabile:</b> Capo Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie		<b>Triennio di riferimento:</b> 2024 - 2026
<b>Dotazione finanziaria</b>		
Missione di riferimento	6 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche (032)	
Programma di riferimento	6.2 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza (032.003)	
Azione/i del bilancio cui è associato l'obiettivo all'interno del programma	03 - Gestione comune dei beni e servizi	
Nota: l'obiettivo di valore pubblico è realizzato nell'ambito dello stanziamento del CDR 6, come illustrato nella tabella di cui sopra; i progetti di digitalizzazione sono, altresì, finanziati con fondi del PNRR gestiti dal CDR 1		

<b>OBIETTIVI DI PERFORMANCE FUNZIONALI AL VP3 SAL</b>
Obiettivi inseriti nella sezione <i>Performance</i> (Allegato n. 1) nei quali si traducono le strategie attuative dell'obiettivo di valore pubblico
Obiettivo strategico E.1 Obiettivi operativi E.1.1, E.1.2, E.1.3, E.1.4, E.1.5, E.1.6, E.1.11

<b>MISURE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA FUNZIONALI AL VP3 SAL</b>
Misure anticorruzione volte a prevenire i rischi specifici ai quali sono esposti i processi attuativi degli obiettivi di performance funzionali al valore pubblico
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenziamento della formazione in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione;</li> <li>• reingegnerizzazione e digitalizzazione dei processi;</li> <li>• rotazione del personale e/o applicazione di misure alternative;</li> <li>• incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder interni ed esterni;</li> <li>• rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione.</li> </ul>

<b>PROGETTI DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DI VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO FUNZIONALI AL VP3 SAL</b>
Azioni finalizzate a realizzare le strategie attuative dell'obiettivo di valore pubblico, con specifico riferimento ai seguenti settori
sviluppo organizzativo: vedi Sezione V paragrafo 1.1
pianificazione strategica del personale: vedi Allegato n. 3
implementazione del lavoro agile: vedi Sezione V paragrafo 4
formazione: vedi Sezione V paragrafo 3.1

### 3. II PNRR

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

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

La revisione ha previsto l'eliminazione della misura M2C4 2.2 – “dal PNRR - per un importo complessivo pari a € 6.000.000.000,00 e la rimodulazione in termini di budget e target per le linee di finanziamento relative alle misure.

Si riporta di seguito lo stato di attuazione delle misure a titolarità del Ministero dell'Interno:

- **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 756 punti 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 ed è gestito dal Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile che ne è soggetto titolare ed attuatore.

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

L'investimento finanzia i seguenti obiettivi specifici:

- a) acquisto di 300 nuovi mezzi pesanti alimentati a bio-metano;
- b) acquisto di 3.500 veicoli elettrici per i servizi istituzionali;
- c) realizzazione di punti di ricarica per veicoli elettrici presso le sedi VVF.

Il piano di attuazione prevede i seguenti vincoli temporali:

- giugno 2024 -milestone - aggiudicazione di tutti gli appalti;
- giugno 2026- target- entrata in servizio dei 3.800 veicoli.

In sintesi, si riporta di seguito lo stato attuativo dei singoli obiettivi:

a) ACQUISTO DI 300 NUOVI MEZZI PESANTI CON ALIMENTAZIONE A BIO-METANO

- in data 14 dicembre 2022 sono stati sottoscritti due contratti di appalto per le seguenti forniture:
- 100 Autopompaserbatoio (APS) alimentate a gas bio-metano -importo € 30. 000.000;
- 100 Autobottepompa (ABP) alimentate a gas bio-metano- importo € 27.000. 000.

La consegna completa e l'entrata in servizio sono previste:

- per i 100 nuovi mezzi ABP il 30/11/2024;
- per i 100 nuovi mezzi APS il 30/11/2025.

Lo stato di attuazione di questa parte dell'intervento è riassunto nella tabella seguente:

100 APS 200ABP alimentate a Bio-metano	Mezzi contrattualizzati	Mezzi da contrattualizzare (entro giugno 2024)	Totali
	200	100	300
Mezzi consegnati (al 16 gennaio 2024)	21	-	21
Mezzi da consegnare (entro giugno 2026)	179	100	279

Il bando di gara prevede la possibilità di ampliare la fornitura di ulteriori 240 mezzi pesanti, entro tre anni dalla stipula del contratto (entro il 14/12/2025). Sono in corso le procedure per estendere la commessa ad ulteriori 100 mezzi, tipo ABP, in linea con la milestone fissata a giugno 2024.

Con l'applicazione dell'opzione di cui sopra l'obiettivo dei 300 mezzi pesanti alimentati a biometano in servizio sarà raggiunto e superato entro l'anno 2026, come previsto dal PNRR.

b) ACQUISTO DI 3.500 VEICOLI 100% ELETTRICI PER SERVIZI ISTITUZIONALI:

I contratti già sottoscritti per questa parte di intervento sono di seguito elencati:

- acquisto di 50 pick-up 100% elettrici - in data 8 settembre 2023 è stato stipulato il contratto.
- acquisto di 3.220 veicoli elettrici - in data 15 febbraio 2023 sono stati attivati i lotti Consip dell'Accordo Quadro "Veicoli 2" nel quale sono previsti ordini di veicoli elettrici di varia tipologia.

Al 16 gennaio 2024 risultano formalizzati i seguenti contratti di acquisto:

- n. 720 vetture medie elettriche;
- n. 720 veicoli elettrici trasporto merci;
- n. 720 veicoli elettrici trasporto merci/persona;
- n. 24 furgoni elettrici;
- n. 36 furgoni elettrici;
- n. 1000 vetture elettriche.

Il totale dei mezzi acquistati mediante l'Accordo Quadro Consip risulta pari a 3.220 unità.

- acquisto di ulteriori 300 veicoli e minibus elettrici – in data 29 novembre 2023 è stato pubblicato il bando pubblico in 3 lotti per l'acquisto di 200 SUV elettrici e 100 minibus 9 posti elettrici. La data di scadenza per la presentazione delle offerte è fissata per il 29 gennaio 2024.

Lo stato di attuazione di questa parte dell'intervento è riassunto nella tabella seguente.

3.500 veicoli 100% elettrici	Mezzi contrattualizzati	Mezzi da contrattualizza re (entro giugno 2024)	Totali
	3.270	230	3.500
Mezzi consegnati (al 16 gennaio 2024)	175	-	175
Mezzi da consegnare (entro giugno 2026)	3.095	230	3.325

Per le forniture in corso di esecuzione sono previste consegne con lotti di circa 100 veicoli/mese, a decorrere dal mese di novembre 2023, in modo da garantire il raggiungimento del target nei tempi previsti.

#### REALIZZAZIONE PUNTI DI RICARICA VEICOLI ELETTRICI PRESSO SEDI VVF

È stata affidata la realizzazione di 3 stazioni di ricarica sperimentali presso le sedi dei vigili del fuoco di Napoli, Monza e Roma-Montelibretti, dove sono già attivi impianti fotovoltaici. Le stazioni di ricarica sperimentali sono già in esercizio.

In data 6 giugno 2023 è stato pubblicato il bando pubblico in 4 lotti per la fornitura e posa in opera di 756 punti di ricarica per veicoli elettrici da realizzare presso le sedi del Corpo nazionale dei vigili del fuoco. La gara è stata aggiudicata provvisoriamente nel mese di novembre 2023 e sono in corso le verifiche preliminari alla sottoscrizione del contratto. Entro il mese di febbraio 2024 sarà sottoscritto il contratto d'appalto con le imprese aggiudicatari.

Lo stato di attuazione dell'intervento complessivo è il seguente:

	Mezzi contrattualizzati	Mezzi da contrattualizzare (entro giugno 2024)
	3.470 su 3.800 (91%)	330 su 3.800 (9%)

Mezzi consegnati (al 16 gennaio 2024)	196	-
Mezzi da consegnare (entro giugno 2026) TARGET M2C2-36	3.274	330

Le attività descritte, al momento complete per il 90%, permetteranno di raggiungere con anticipo il traguardo previsto per il 30 giugno 2024 (M2C2-31) relativo all'aggiudicazione di tutti gli appalti per il rinnovo dei mezzi del Corpo nazionale dei vigili del fuoco oggetto dell'investimento.

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

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

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

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

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

- **M5C2, Investimento 2.2 – Piani Urbani Integrati, progetti generali - per un ammontare complessivo di € 900.000.000,00.**

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

L'investimento 2.2 è dedicato alle periferie delle Città Metropolitane e prevede una pianificazione urbanistica partecipata, con l'obiettivo di trasformare territori vulnerabili in città *smart* e

sostenibili, limitando il consumo di suolo edificabile. Nelle aree metropolitane si potranno realizzare sinergie di pianificazione tra il comune “principale” ed i comuni limitrofi più piccoli con l’obiettivo di ricucire tessuto urbano ed extra-urbano, colmando deficit infrastrutturali e di mobilità.

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

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

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

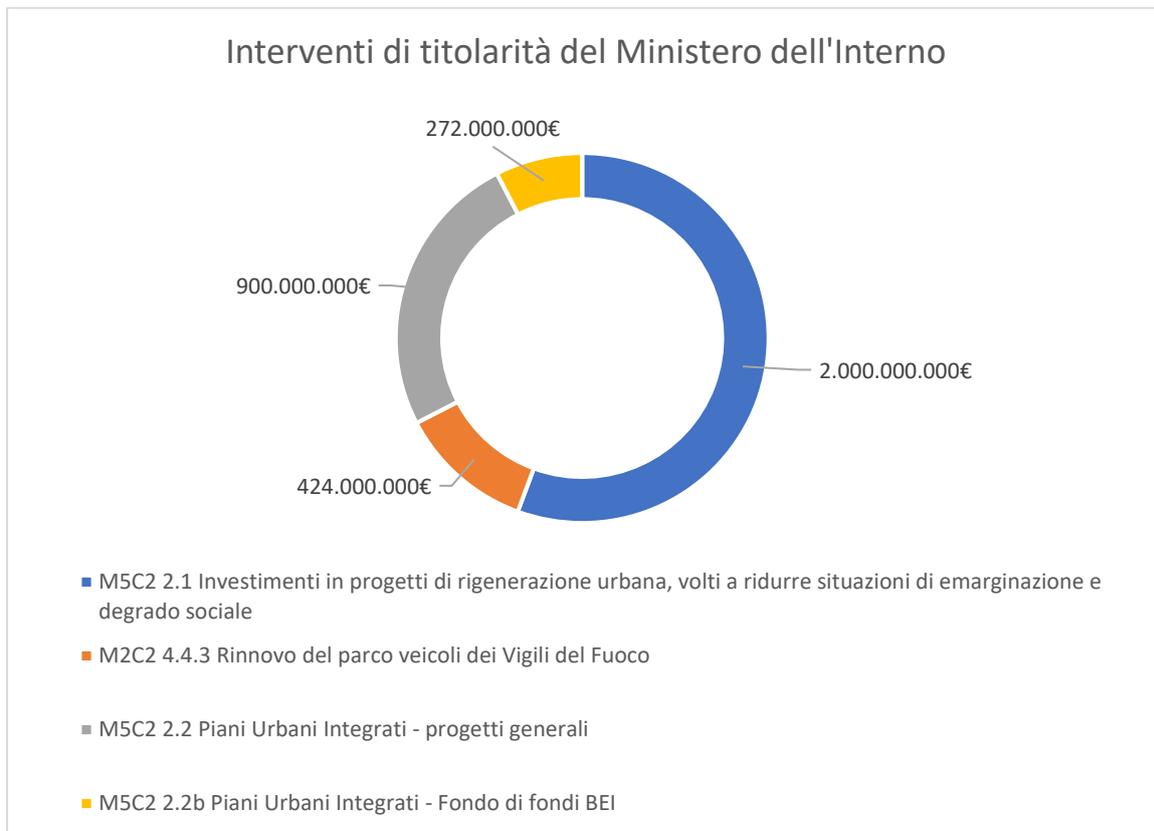
- **M5C2, Investimento 2.2b – Piani Urbani Integrati, Fondo dei Fondi BEI – per un ammontare complessivo di € 272.000.000,00.**

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 **Ministero dell'Interno è soggetto attuatore**.

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

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

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

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

La predetta Direzione Centrale ha già avviato le attività necessarie per l'esecuzione del progetto in argomento che presenta due target europei: il primo, con scadenza dicembre 2023 riguarda la messa in esercizio di 7 processi di reingegnerizzazione; il secondo, con scadenza giugno 2026, riguarda la messa in esercizio dei restanti 38 processi.

La citata Direzione Centrale è in fase di completamento delle attività di **reingegnerizzazione e digitalizzazione di 7 processi**, di cui 3 di interesse del Dipartimento della Pubblica

Sicurezza (Gestione Vittime del Dovere, Gestione del flusso di protocollazione, Pagamento tramite PagoPA della sanzione amministrativa per infrazione al codice della strada) e 4 del Dipartimento dei vigili del Fuoco, soccorso pubblico e difesa civile (Richiesta accesso agli atti, Corsi ed esami per addetti antincendio, Corsi ed esami professionisti antincendio, Servizi tecnici a pagamento).

Al mese di Ottobre 2023 sono state completate circa il 90% delle attività e sotto il profilo dell'avanzamento finanziario, sono state effettuate spese per un totale di euro **20.179.948,39**.

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

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

**L'Agenzia per la cybersicurezza nazionale**, in stretto contatto con l'amministrazione titolare, il **Dipartimento per la trasformazione digitale (DTD)**, cura l'attuazione dell'investimento connettendo il mondo della Pubblica Amministrazione, dell'impresa e dei fornitori di tecnologia

L'investimento ha un valore complessivo di euro 67.250.000,00, ha lo scopo di migliorare il grado di resilienza informatica del Paese, con specifica attenzione alla Pubblica Amministrazione, anche per poter fronteggiare sempre più efficacemente la continua evoluzione della minaccia cyber. Ciò anche attraverso la capacità dei sistemi informatici presenti sul nostro territorio di prevedere o rilevare tempestivamente attacchi e incidenti informatici, reagire e ripartire in tempi rapidi, minimizzando i danni con l'obiettivo di rendere il cyberspace nazionale un luogo ideale per i cittadini per conservare i dati più sensibili e per le aziende per ospitare le funzioni chiave per il business.

In particolare, il Ministero dell'Interno assumerà il ruolo di soggetto attuatore delegato, coerentemente con la governance multilivello consolidata nell'attuazione dei fondi europei.

L'investimento comprende tre principali interventi di competenza del Ministero dell'Interno descritti nei paragrafi seguenti:

- **Realizzazione del SOC;**
- **Realizzazione del C-Lab e delle Unità Forensi Operative del Servizio Polizia Postale;**
- **Realizzazione del Centro di Valutazione del Ministero dell'Interno.**

**Security Operation Center: euro 29.000.000,00**

Il progetto per la realizzazione del Security Operation Center (SOC) per il Dipartimento della Pubblica Sicurezza incardinato nel Ministero dell'Interno, viene attuato mediante l'acquisizione sia di dotazioni tecnologiche hardware e software sia di servizi professionali erogati attraverso risorse umane con specifiche conoscenze, abilità e competenze, il tutto finalizzato allo svolgimento di attività, volte a prevenire e contrastare attacchi informatici diretti al Dipartimento della Pubblica Sicurezza.

La progettualità in argomento prevede anche una quota di opere infrastrutturali, per la realizzazione della Sala Operativa H24 7 giorni su 7, 365 giorni all'anno, che ospiterà il personale e le infrastrutture tecnologiche del SOC.

È in corso la fase di progettazione del Centro e si prevede di avviare le procedure di gara per la realizzazione dello stesso nel mese di gennaio 2024.

**C-LAB e Unità forensi operative: euro 29.000.000,00**

Tale progetto prevede la costituzione, presso il CNAIPIC-Centro Nazionale Anticrimine Informatico per la Protezione delle Infrastrutture Critiche del Servizio Polizia Postale e delle Comunicazioni ed i NOSC-Nuclei Operativi Sicurezza Cibernetica dei Compartimenti e delle Sezioni Distrettuali, di “laboratori operativi” dotati delle necessarie infrastrutture e degli strumenti tecnologici per le complesse attività forensi, a margine di attacchi informatici ed in caso di indagini ad alta complessità tecnica.

Inoltre, è prevista la realizzazione delle Unità Forensi Operative, mezzi tattici e strategici che permetteranno agli Uffici Territoriali, di svolgere sul posto le prime attività di analisi forense nonché di essere utilizzate in attività investigative ad alto contenuto tecnologico. I mezzi potranno, anche, essere impiegati per il concorso nella gestione dell’ordine e della sicurezza pubblica, con particolare riguardo all’impiego della Specialità nella protezione delle infrastrutture informatiche, anche in occasione di grandi eventi.

**Centro di valutazione del Ministero dell’Interno: euro 9.250.000,00**

Il CV previsto dal DL 105 del 2019 ha il compito di effettuare le valutazioni tecniche di sicurezza e relative alle forniture di beni, sistemi e servizi ICT da impiegare sulle infrastrutture tecnologiche del Ministero, a partire da quelle di pertinenza inserite nel Perimetro nazionale di sicurezza cibernetica (PNSC).

In tal senso sarà necessaria la creazione di nuovi ambienti di lavoro – laboratori in cui verrà realizzato un sistema di virtualizzazione delle macchine rappresentanti repliche esatte degli asset in produzione, con l’obiettivo di eseguire le conseguenti procedure di verifica, test e validazione degli apparati e del software. Altresì verranno impiegati strumenti di analisi informatica per determinare eventuali vulnerabilità dei sistemi insistenti all’interno del PNSC

Questi due ultimi interventi hanno già visto completata la fase di progettazione e l’avvio di diverse procedure amministrative.

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

Nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), la Direzione centrale degli affari dei culti e per l’amministrazione del Fondo edifici di culto è soggetto attuatore per interventi concernenti il restauro del patrimonio FEC, con l’assegnazione di Fondi per circa 270 milioni di euro, relativi a 308 interventi, nell’ambito dell’Investimento M1C3 – Investimento 2.4, di titolarità del Ministero della cultura.

L’Investimento suddetto si articola principalmente in due segmenti:

- 1) Sicurezza sismica nei luoghi di culto (22 interventi su 257 interventi, tutti assegnati al soggetto attuatore MiC-DG Sicurezza del Patrimonio Culturale)
- 2) restauro del patrimonio FEC (286 interventi)

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

L'accettazione degli Ordini di Attivazione (OdA) da parte degli Operatori economici, già avvenuta per circa un terzo, porterà alla stipula del Contratto Specifico.

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

Alla data del 31 dicembre 2023 sono stati controfirmati circa 100 ordini di attivazione per l'avvio dei servizi tecnici per la progettazione (in esecuzione degli Accordi Quadro), nonché completate tutte le 13 attività di progettazione appaltate dal citato Provveditorato interregionale per il Lazio e l'Abruzzo

Il prossimo target prevede che entro il 30 giugno 2024 dovranno essere complessivamente avviati 320 interventi (unitamente all'altro soggetto attuatore MiC-DG Sicurezza del Patrimonio Culturale).

Al fine di assicurare il raggiungimento del suddetto obiettivo, il FEC si rende parte attiva e, con la collaborazione anche di Invitalia, monitora lo stato di avanzamento del PNRR per il tramite delle Soprintendenze, dei Provveditorati e di alcuni Enti locali coinvolti, anche mediante la compilazione di periodiche schede di report degli interventi.

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

- Il **potenziamento dell'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR)**, segnatamente per l'implementazione dei servizi dello stato civile e della gestione delle liste elettorali. Il valore dell'intervento è pari a 35.000.000 di euro e sarà gestito dal Dipartimento per gli affari interni e territoriali;
- **Progetto di integrazione nell'ANPR delle liste elettorali e dei dati relativi all'iscrizione nelle liste di sezione di cui al decreto del Presidente della Repubblica 20 marzo 1967, n. 223:**  
L'art. 62, commi 2-ter e 6-bis, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante "Codice dell'amministrazione digitale" (CAD) ha previsto che con uno o più decreti del Ministro dell'interno, adottati di concerto con il Ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale e il Ministro per la pubblica amministrazione, siano definite le modalità di integrazione nell'ANPR (Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente) delle liste elettorali e dei dati relativi all'iscrizione nelle liste di sezione di cui al decreto del Presidente della Repubblica 20 marzo 1967, n. 223.  
La realizzazione di tale progetto è finanziata con i fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) fino al 31 dicembre 2024; è inoltre previsto un supporto ai Comuni da finanziare con il Piano Nazionale Complementare (PNC).  
Allo stato attuale, il progetto è ancora in via di realizzazione, contando ad oggi 7.245 Comuni che hanno trasmesso i dati elettorali di propria competenza (ovvero il 91,7% sul totale dei Comuni Italiani).
- Per l'**Archivio Nazionale Informatizzato dei registri di stato civile (ANSC)** è stato presentato un progetto per un importo pari a 30 milioni di euro, finanziato con i fondi del Piano Nazionale

di Ripresa e Resilienza (PNRR), che prevede la completa informatizzazione dei registri dello stato civile (nascita, matrimonio, unioni civili, cittadinanza e morte), centralizzando i relativi atti in un'unica banca dati gestita da questo Ministero. Conclusa nel mese di settembre 2023 la fase di sperimentazione avviata con dodici Comuni, da ottobre è partito un periodo di adozione controllata dei nuovi registri digitali, al termine del quale tutti gli Enti locali potranno aderire gradualmente al progetto ed utilizzare i servizi digitali messi a disposizione dalla piattaforma.

- **Missione 1 Componente 1 Investimento 1.1 – Infrastrutture Digitali “Migrazione al Polo Strategico Nazionale” – PAC Pilota**

Per questa misura, l'importo attribuito al Ministero dell'Interno è di euro 24.992.383,55

Amministrazione titolare dell'investimento è il Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei ministri, mentre i Soggetti attuatori dell'investimento sono: Amministrazioni pilota, tra i quali Ministeri, Agenzie fiscali e Presidenza del Consiglio, anche a livello di singole articolazioni organizzative di primo livello, incluse le singole Direzioni generali, Dipartimenti o Comandi. All'investimento è destinato un importo totale pari a 373 milioni e 800 mila euro per migrare in cloud sistemi, applicazioni e dati sull'infrastruttura del Polo Strategico Nazionale (PSN), come previsto dalla Missione 1 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ed in linea con la Strategia Cloud Italia.

Enti del Ministero dell'Interno finanziati con Decreto di approvazione n. 129/2023 e relativi importi approvati:

- Dipartimento per gli affari interni e territoriali – 978.787,81 €;
- Dipartimento per l'amministrazione generale, per le Politiche del personale dell'amministrazione civile e per le Risorse strumentali e finanziarie – 5.730.121,74 €;
- Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso pubblico e della Difesa civile – 18.283.474,00 €.

Le risorse della Misura M1C1 Investimento 1.1 possono essere utilizzate per finanziare la migrazione di dati e servizi verso il Polo Strategico Nazionale, l'infrastruttura ad alta affidabilità realizzata per ospitare i dati ed i servizi critici e strategici delle amministrazioni italiane. La distinzione tra tipologie di dati e servizi avviene in base al percorso di classificazione, definito dall'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale e dal Dipartimento per la trasformazione digitale. L'infrastruttura ad alta affidabilità è uno dei tre pilastri su cui si poggia la Strategia Cloud Italia. La Strategia, realizzata dal Dipartimento per la trasformazione digitale e dall'Agenzia per la cybersicurezza nazionale, prevede la realizzazione del sistema operativo del Paese grazie all'adozione e alla diffusione del cloud computing nel settore pubblico. A guidare il processo di adesione al Polo Strategico Nazionale è la Convenzione che le PA Centrali possono sottoscrivere con la società Polo Strategico Nazionale S.p.A., un documento che stabilisce le attività propedeutiche e le tempistiche predefinite per la sottoscrizione dei contratti.

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

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

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

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

Si indicano, di seguito, i servizi erogati dall'Amministrazione per i quali sarà valutato il grado di soddisfazione degli utenti interni ed esterni per l'anno 2024.

##### **Dipartimento per gli affari interni e territoriali:**

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

##### **Dipartimento della pubblica sicurezza:**

- iniziative di educazione stradale presso le scuole;
- iniziative di formazione sulla sicurezza stradale presso le aziende;
- iniziative di formazione sulla sicurezza delle comunicazioni digitali;
- iniziative di educazione alla legalità in ambito ferroviario presso le scuole.

##### **Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione:**

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

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

- formazione in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

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

- consultazione testi presso la Biblioteca centrale del Ministero dell'Interno.

### Sezione III - *Performance*

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

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

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

La sottosezione Performance, individuata quale allegato n. 1 del PIAO 2024-2026, contiene al suo interno la pianificazione triennale 2024-2026 e la Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione relativa all'anno 2024.

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

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

L'allegato 1 al presente Piano, che di quest'ultimo costituisce parte integrante, individua nel dettaglio il percorso di *performance* cui sarà improntata l'azione del Ministero dell'Interno per il triennio 2024-2026, i cui capisaldi programmatici sono direttamente connessi alle grandi aree di competenza indicati nella Sezione I, paragrafo 2 del PIAO e nei relativi sotto paragrafi: la sicurezza, il soccorso pubblico e la difesa civile, l'amministrazione e la rappresentanza generale di Governo e dello Stato sul territorio e le sinergie con le autonomie locali, la tutela dei diritti civili, la gestione delle dinamiche migratorie.

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

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

Con riferimento, poi, alle missioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, il PIAO relativo al triennio 2022-2024 aveva stabilito, al paragrafo 2.2.1, che tutti gli interventi del PNRR del Ministero dell'Interno, sia quelli a titolarità diretta che quelli per i quali l'Amministrazione è soggetto

attuatore, avrebbero implicato la necessità di prevedere, per il 2023 e per le annate successive, specifici obiettivi strategici ed operativi destinati ad impattare nei processi di pianificazione della *performance*.

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

A tale proposito, si rappresenta, altresì, che il Ministero dell'Interno ha avviato le iniziative necessarie a dare attuazione alle indicazioni operative formulate dal Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica con la circolare n. 1 del 3 gennaio 2024, concernente l'attuazione dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, recante "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni".

In particolare, la disciplina normativa citata stabilisce che, ai fini dell'attuazione della Riforma 1.11, "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie", della Missione 1, componente 1, del PNRR, le Amministrazioni centrali dello Stato adottano specifiche misure, anche di carattere organizzativo, finalizzate all'efficientamento dei rispettivi processi di spesa. Inoltre, le pubbliche amministrazioni devono provvedere ad assegnare, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni, integrando i rispettivi contratti individuali.

Al momento sono allo studio dei competenti Uffici dell'Amministrazione le misure e gli interventi necessari a realizzare la riforma voluta dal legislatore, tenuto conto delle disposizioni contenute nella decisione con la quale il Consiglio dell'Unione Europea ha formalmente approvato le proposte di revisione del PNRR in data 8 dicembre 2023 e, nello specifico, che la milestone della misura di cui trattasi è stata differita al 1° trimestre 2025. Ne consegue che si procederà a rappresentare le iniziative e le attività intraprese dalle strutture dipartimentali nei prossimi mesi, anche, eventualmente, mediante un'integrazione del presente Piano.

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

## Sezione IV - Rischi corruttivi e trasparenza

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

Nell'ambito delle strategie di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza, l'Amministrazione persegue le proprie finalità istituzionali e conforma il proprio agire al dettato costituzionale, nella consapevolezza che la fiducia che i cittadini ripongono nell'Istituzione dipende anche dal comportamento delle singole componenti dell'amministrazione.

La Sezione Performance del PIAO (allegato 1), individua, dunque, gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione per il triennio 2024-2026 che, in continuità con le iniziative da tempo intraprese da questa Amministrazione, mirano a prevenire non solo ogni forma d'illegalità, ma anche i fenomeni di c.d. "*maladministration*" in funzione della creazione di valore pubblico.

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

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

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

La piena attuazione della misura della trasparenza per il Ministero dell'Interno, obiettivo di primaria rilevanza. Al tema, infatti, l'ordinamento assegna un valore fondamentale e direttamente collegato ai principi costituzionali sanciti dall'art. 97 della Costituzione. La trasparenza contribuisce infatti alla più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti e degli *stakeholder*, sia esterni che interni.

Il richiamato PNA 2022, sul piano metodologico, sottolinea quanto già espressamente previsto dalla legge n. 190/2012, ovvero la necessità di un coordinamento tra le sottosezioni *valore pubblico*, *performance* e *anticorruzione*, attraverso l'inserimento di azioni di prevenzione e mitigazione del rischio individuate dall'analisi dei processi operativi.

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

### Principali linee di azione

Le principali linee di azione 2024 contenute nell'Allegato 2 riguardano:

- il completamento dell'aggiornamento del processo di identificazione e valutazione del rischio corruttivo correlato alla mappatura dei processi maggiormente esposti a tale fenomeno.
- l'integrazione del Codice di comportamento adottato dell'Amministrazione (D.M. del 8 agosto 2016) a seguito delle modifiche apportate dal d.P.R. n. 81/2023;
- l'elevata attenzione al possibile impatto in materia di prevenzione della corruzione del nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. n. 36/2023), con particolare riguardo anche all'incremento dei livelli di trasparenza e all'adeguamento alle nuove modalità di pubblicazione degli obblighi in esso previsti;
- il coinvolgimento dei referenti e dei dirigenti delle strutture centrali e periferiche dell'Amministrazione nell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza - correlate alla valutazione del rischio effettuata dai competenti Uffici - e declinate nella relativa sezione del presente PIAO, nonché nella valutazione della loro completezza ed efficacia;
- una continua attività di formazione in materia di etica e legalità, con particolare riferimento alle misure contenute nella sezione rischi corruttivi del PIAO, in favore di tutto il personale;
- una ridefinizione delle modalità di attuazione della misura del *Pantouflage*, da parte delle diverse componenti dell'Amministrazione.
- una particolare attenzione alla piena attuazione della nuova disciplina del *whistleblowing* recata dal d.lgs. 24/2023.

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

Si ritiene opportuno anticipare una sintesi di alcuni dei principali impegni, i quali saranno diffusamente trattati nell'Allegato 2 del presente PIAO: ai quali nell'ambito della più ampia strategia di prevenzione della corruzione, occorrerà dedicare, maggiore attenzione.

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

*deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, richiedono, un adeguato innalzamento dei livelli di trasparenza dell'attività amministrativa. In tale quadro di riferimento le misure atte a prevenire la corruzione nell'ambito dei contratti pubblici rivestono un'importanza strategica.*

- Infine, con specifico riferimento alla disciplina del *whistleblowing*, si segnala che nel corso dell'anno sarà attivata la nuova piattaforma di segnalazione resa disponibile dall'ANAC e accessibile dal Portale Istituzionale del Ministero dell'Interno, nonché un canale dedicato alle segnalazioni orali abilitato anche alla ricezione di messaggi vocali, così come previsto dalla normativa di cui al d.lgs. n. 24 del 2023.

### Monitoraggio

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

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

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

## Sezione V - Organizzazione e capitale umano

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

#### Composizione, caratteristiche e ordinamento del personale

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

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

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

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 ...).

La definizione delle politiche che interessano il personale civile e la conseguente gestione delle risorse umane è affidata al Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie (di qui in avanti Dipartimento per l'amministrazione generale).<sup>7</sup>

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, la mobilità interna ed esterna, i procedimenti disciplinari, il contenzioso e ogni altro aspetto concernente la gestione del rapporto di lavoro.

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

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

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

<sup>7</sup> Per un approfondimento sull'organizzazione del Dipartimento, l'articolazione degli Uffici e i contatti, si rinvia al sito istituzionale, [sezione amministrazione trasparente, link](https://www.interno.gov.it/it/ministero/dipartimenti/dipartimento-lamministrazione-generale-politiche-personale-dellamministrazione-civile-e-risorse-strumentali-e-finanziarie)  
<https://www.interno.gov.it/it/ministero/dipartimenti/dipartimento-lamministrazione-generale-politiche-personale-dellamministrazione-civile-e-risorse-strumentali-e-finanziarie>

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

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

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

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

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

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

La disciplina del rapporto di lavoro di tale seconda categoria di personale è il risultato del percorso di privatizzazione che ha riguardato il rapporto di pubblico impiego.

La principale fonte normativa che regola il rapporto è contenuta nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*. Il citato decreto, 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 2019 – 2021, sottoscritto il 16 novembre 2023.

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

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

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

In particolare, il contratto prevede:

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

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

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

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

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

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

### **L'organizzazione degli Uffici centrali e periferici e i recenti interventi di riforma**

L'organizzazione degli Uffici centrali del Ministero dell'Interno è stata recentemente ridefinita con il **DPCM 11 giugno 2019, n. 78**, successivamente **modificato dal D.P.R. 19 novembre 2021, n. 231** e dal **DPCM 30 ottobre 2023, n. 179**.

Il regolamento n. 78/2019 attua una ridefinizione dell'organizzazione, delle funzioni e delle competenze delle articolazioni centrali del Ministero dell'Interno, con esclusione degli Uffici di diretta collaborazione e ridetermina la dotazione organica del personale di livello dirigenziale. Il DPCM, inoltre, stabilisce il numero massimo degli uffici dirigenziali di livello non generale nei quali si articolano i Dipartimenti e disciplina il procedimento per la loro individuazione nonché per la ripartizione del personale contrattualizzato non dirigenziale nelle strutture, centrali e periferiche, dell'Amministrazione.

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 nell'ambito delle strutture centrali e periferiche 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;
- decreto del Ministro dell'Interno del 31 marzo 2022, recante modifiche ai precedenti decreti successivamente all'istituzione, nell'ambito del Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione, della Direzione centrale per le risorse finanziarie, e nell'ambito del Dipartimento per l'amministrazione generale, della Direzione centrale per l'innovazione tecnologica per l'amministrazione generale;

### **Gli obiettivi di potenziamento e di modernizzazione dell'assetto organizzativo per il triennio 2024-2026**

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

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

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

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

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

A tal proposito, l'articolo 26 del decreto legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito con modificazioni dalla legge, 10 agosto 2023, n. 112, ha previsto l'istituzione, nell'ambito del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, di due nuovi uffici di livello dirigenziale generale. Tale circostanza ha reso necessario procedere ad una riorganizzazione delle strutture del Ministero, adeguando il DPCM n. 78/2019 anche alle modifiche recate *medio tempore* da altre norme di rango primario riguardanti l'organizzazione e le funzioni degli altri Dipartimenti.

A tal fine è stato adottato il DPCM n. 179/2023, che recepisce le modifiche organizzative citate e che richiederà, a valle, un intervento per adeguare alle novità introdotte i decreti ministeriali

di individuazione dei posti di funzione di livello dirigenziale non generale sopra richiamati.

Un'ulteriore tappa del processo di riorganizzazione riguarda la rimodulazione della dotazione organica del personale non dirigente dell'amministrazione civile, in coerenza con le categorie previste dal nuovo sistema di classificazione definito nel contratto collettivo integrativo sottoscritto l'11 ottobre 2023 e con le nuove consistenze numeriche (l'articolo 1 del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni dalla legge 21 giugno 2023, n.74 ha previsto per il Ministero dell'Interno l'incremento della dotazione organica di 300 unità dell'area dei funzionari) indicate nel DPCM n. 179/2023. Occorrerà, infine, portare a conclusione il progetto di rideterminazione della pianta organica delle strutture centrali e periferiche del Ministero, onde poter disporre di uno strumento aggiornato, indispensabile per l'ottimale gestione delle risorse umane.

Infine, atteso che con la legge di bilancio 2024 (legge del 30.12.2023 n. 213), al fine di rafforzare l'operatività dell'Amministrazione dell'interno, è stata rideterminata la dotazione organica del personale della carriera prefettizia (articolo 1 comma 352), dovrà essere predisposto il progetto per un riassetto organizzativo delle strutture centrali e periferiche e, di conseguenza, per la ridefinizione degli uffici e dei posti di funzione di livello dirigenziale non generale.

L'importanza attribuita dal Dipartimento alla realizzazione di questi progetti si riscontra nella pianificazione della performance per l'anno 2024 e per il triennio 2024 – 2026.

In particolare, il Dipartimento per l'amministrazione generale ha inserito, tra gli obiettivi operativi che declinano l'orizzonte annuo dell'**obiettivo strategico E.1** di competenza, un obiettivo che mira all'attuazione, a seguito dell'adozione del DPCM n. 179/2023, degli interventi di riorganizzazione, a livello centrale, degli Uffici dirigenziali di livello generale e non generale (**obiettivo operativo E.1.1**).

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

### 1.2 Il personale della Polizia di Stato

#### L'AMMINISTRAZIONE DELLA PUBBLICA SICUREZZA

##### 1 ORGANIZZAZIONE A LIVELLO CENTRALE

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

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

- Uffici di supporto e di diretta collaborazione: Segreteria del Dipartimento, Ufficio per l'amministrazione generale del Dipartimento e Ufficio centrale ispettivo;
- Uffici per i servizi tecnico-logistici e la gestione patrimoniale e per i servizi di ragioneria: Direzione centrale dei servizi tecnico-logistici e della gestione patrimoniale e Direzione centrale per i servizi di ragioneria;
- Uffici per il coordinamento tecnico-operativo e la pianificazione delle Forze di polizia: Ufficio per il coordinamento e la pianificazione delle Forze di polizia, Direzione centrale della polizia criminale, Direzione centrale per i servizi antidroga e Direzione investigativa antimafia;
- Uffici per l'amministrazione della Polizia di Stato: Direzione centrale per gli affari generali e le politiche del personale della Polizia di Stato e Direzione centrale di sanità;
- Uffici per la direzione della Polizia di Stato: Direzione centrale della polizia di prevenzione, Direzione centrale per la polizia stradale, ferroviaria, 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 Stato<sup>8</sup>, 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 direttivi<sup>9</sup>; mobilità; progressione in carriera; premialità e disciplina; tutela legale e contenzioso; benessere e assistenza; gruppi sportivi, attivi sia in contesti agonistici internazionali, sia in contesti di promozione sociale a favore dei giovani.

In proposito, si segnala che è in via di imminente definizione il passaggio delle funzioni relative all'assistenza e ai gruppi sportivi all'Ispettorato assistenza, attività sociali, sportive e di

<sup>8</sup> L'Ispettorato delle Scuole della Polizia di Stato si avvale di 9 Istituti e Scuole, nonché Centri di formazione.

<sup>9</sup> La formazione del personale delle carriere dei funzionari, dei funzionari tecnici, dei medici e dei medici veterinari della Polizia di Stato è affidata, in via esclusiva, alla Scuola Superiore di Polizia, ovvero, per i corsi non limitati alla sola Polizia di Stato, alla Scuola di Perfezionamento per le Forze di polizia.

supporto logistico al Dipartimento della pubblica sicurezza, di cui all'articolo 23 del decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 agosto 2023, n. 112.

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

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

## 2 ARTICOLAZIONI TERRITORIALI

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

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

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

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

Sempre nell'ambito degli uffici con funzioni finali, la Polizia di Stato esercita anche, in via

esclusiva, alcune funzioni specialistiche, affidate ai c.d. “Uffici di Specialità”:

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

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

- in data 14 aprile 2022, il decreto del Ministro dell'Interno, debitamente registrato dai competenti organi di controllo ed entrato in vigore dall'11 luglio 2022, ai sensi dell'articolo 8 del citato d.P.R. 22 marzo 2001, n. 208, di individuazione dei complessivi posti di funzione, alla data di adozione del provvedimento stesso e al 1° gennaio 2027, riservati ai Funzionari della Polizia di Stato con qualifica dirigenziale di livello non generale che espletano funzioni di polizia, nonché alle

qualifiche equiparate delle carriere dei Funzionari tecnici, dei Medici e dei Medici veterinari della Polizia di Stato;

- in data 28 giugno 2022, il decreto del Capo della Polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza (c.d. “Atto Ordinativo Unico degli Uffici territoriali”), recante la “determinazione dell’assetto ordinativo, dei compiti, delle linee di dipendenza e delle dotazioni organiche delle articolazioni periferiche dell’Amministrazione della pubblica sicurezza, adottato ai sensi degli articoli 3-bis, comma 4, 4 comma 4, e 9 del decreto del Presidente della Repubblica 22 marzo 2001, n. 208”, volto a definire il nuovo assetto ordinativo degli Uffici con funzioni finali e di quelli con funzioni strumentali e di supporto della Polizia di Stato, determinandone natura, competenze, linee di dipendenza, sede e dotazioni organiche (quest’ultime, come detto, al 1° gennaio 2027)<sup>10</sup>. Si precisa che l’entrata in vigore del decreto in parola, debitamente registrato dalla Corte dei Conti in data 21 luglio 2022, era stata inizialmente prevista decorsi dodici mesi dalla citata data di registrazione (ossia per il 21 luglio 2023). Tuttavia, in considerazione delle intervenute modifiche legislative in materia di potenziamento degli organici della Polizia di Stato e di elevazione del livello di preposizione delle Questure di Ancona, L’Aquila, Perugia e Potenza<sup>11</sup>, è stato disposto, con decreto del Capo della Polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza del 5 luglio 2023, un differimento dell’entrata in vigore del provvedimento fino agli interventi di adeguamento dell’assetto ordinativo delle articolazioni territoriali e delle relative dotazioni organiche, da adottarsi entro la data del 31 dicembre 2024, ad eccezione delle disposizioni riguardanti taluni Uffici (le Sezioni Investigative periferiche dipendenti dal Servizio Centrale Operativo della Direzione centrale anticrimine della Polizia di Stato – S.I.S.C.O., gli Uffici territoriali della Polizia postale e delle comunicazioni, gli Uffici di coordinamento sanitario e i Centri sanitari polifunzionali) che sono entrate in vigore già il 20 ottobre 2022, decorsi 90 giorni dalla registrazione, ai sensi dell’art. 164 del citato Decreto direttoriale del 28 giugno 2022.
- E’ attualmente in corso l’attività finalizzata all’adeguamento complessivo degli assetti organizzativi degli Uffici territoriali a cura del citato Gruppo di lavoro istituito con decreto del Capo della Polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza in data 23 novembre 2023, che implicherà la modifica del decreto del Ministro dell’Interno del 14 aprile 2022 e del suddetto decreto direttoriale del 28 giugno 2022.

#### CARATTERISTICHE GENERALI DEL PERSONALE DELLA POLIZIA DI STATO

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

<sup>10</sup> Detti provvedimenti recepiscono quelli che sono stati gli esiti del menzionato progetto di riorganizzazione, sviluppato a partire dal 2017, a seguito della revisione delle dotazioni organiche complessive delle carriere e dei ruoli del personale della Polizia di Stato, realizzata in attuazione dell’articolo 8, comma 1, lettera a), della legge 7 agosto 2015, n. 124 (c.d. legge “Madia”), e dei provvedimenti relativi al riordino del personale di tali carriere e ruoli. In relazione, dunque, alla predetta revisione delle dotazioni organiche a regime (ossia al 1° gennaio 2027) e alla conseguente necessità di rimodulare gli organici di tutti gli Uffici territoriali, sono state condotte specifiche attività di studio e approfondimento, finalizzate a delineare un nuovo assetto ordinativo delle articolazioni periferiche dell’Amministrazione della pubblica sicurezza, di cui al citato d.P.R. n. 208 del 2001, ispirato a principi di flessibilità, con l’obiettivo di innalzare ulteriormente i livelli di efficienza ed efficacia delle delicate attività svolte a presidio dell’ordine e della sicurezza pubblica.

<sup>11</sup> Ai sensi del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito con legge 21 giugno 2023, n. 74, e, in particolare, l’art. 15, comma 2 e la legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025”, e, in particolare l’articolo 1, comma 662.

medico.

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

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

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

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

La forza effettiva della Polizia di Stato alla data del **31 dicembre 2023** è composta da 99.137 unità (**grafici all.4**), così suddivise:

<b>RUOLI</b>	<b>FORZA EFFETTIVA</b>	<b>DOTAZIONE ORGANICA</b>
Personale che espleta funzioni di polizia	93.646	103.687
Personale che svolge attività tecnico – scientifica o tecnica	5.133	5.228
Personale delle carriere dei medici e dei medici veterinari	270	388
Personale della banda musicale	88	105
<b>TOTALE</b>	<b>99.137</b>	<b>109.408</b>

Nell'ambito di tutte le carriere e i ruoli della Polizia di Stato, il 6% del personale ha meno di 25 anni, il 19% ha tra i 25 e 34 anni, il 16% ha tra i 35 e 44 anni, il 37% ha tra i 45 e 54 anni e il 22% ha più di 54 anni.

#### 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 **38%** del personale che espleta attività tecnico-scientifica o tecnica, e il **57%** 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 **33%** 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 **31%** 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 (**57%**) supera quelle degli uomini (**43%**).

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

Da quanto sopra esposto emergono chiaramente le funzioni concretamente esercitate dal personale femminile con qualifica dirigenziale, che attualmente ricoprono, tra gli altri, gli incarichi di Direttore della Scuola superiore di polizia, Direttore dell'Ispettorato delle scuole della Polizia di Stato, Direttore di Servizio e/o Ufficio presso il Dipartimento della pubblica sicurezza, Questore, Dirigente di compartimenti della polizia stradale, della polizia ferroviaria e della polizia postale, Dirigente di reparto mobile, Direttore di Servizio tecnico-logistico e patrimoniale, Direttore di Ufficio di coordinamento sanitario, Dirigente di reparto prevenzione crimine e Direttore di istituto di istruzione.

Si registra un'incidenza ancora oggi relativamente contenuta di personale femminile nei ruoli non direttivi del personale che espleta attività di polizia, nel cui ambito le donne integrano il **14%** della forza effettiva del ruolo degli ispettori, il **14%** di quella del ruolo dei sovrintendenti e il **15%** di quella del ruolo degli agenti e assistenti.

Tuttavia, in una prospettiva evolutiva, tale differenza nella presenza femminile tra carriera dei funzionari, ruolo direttivo e ruoli non direttivi sembra destinata ad attenuarsi progressivamente, considerato che gli allievi agenti di genere femminile rappresentano attualmente il 24% del totale.

## I RECENTI INTERVENTI DI RIFORMA

### 1 FINALITÀ DEL “RIORDINO DELLE CARRIERE”

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

Tali principi sono stati attuati, innanzitutto, con il decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 177, che ha ridisegnato le diverse funzioni delle Forze di polizia, prevedendo, altresì, l'assorbimento del Corpo forestale dello Stato nell'Arma dei carabinieri e la conseguente riduzione da cinque a quattro

delle Forze di polizia individuate dall'art. 16 della l. n. 121/1981, al fine di rafforzarne l'efficacia dell'azione, evitando sovrapposizioni di competenze, in un'ottica di maggiore funzionalità dei servizi istituzionali e della capacità di risposta alle richieste di sicurezza dei cittadini, anche attraverso la revisione delle specialità e dei presidi di Polizia.

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

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

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

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

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

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

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

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

*musicale*”, adottato con decreto del Ministro dell’Interno 9 settembre 2022, n. 168 e pubblicato sulla Gazzetta ufficiale, Serie generale, n. 260 del 7 novembre 2022.

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

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

## 2 FOCUS SULLE PRINCIPALI MODIFICHE DELL’ORDINAMENTO DEL PERSONALE

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

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

- elevazione del titolo di studio richiesto per l’accesso;
- rimodulazione dei limiti di età strumentali all’accesso ai ruoli e alle carriere della Polizia di Stato, finalizzata a superare le criticità connesse al notevole aumento dell’età media del personale in servizio<sup>12</sup>;
- rimodulazione dell’attività formativa e dell’aggiornamento professionale per favorire la progressione in carriera, anche attraverso mirate e semplificate procedure concorsuali capaci di valorizzare e riconoscere concretamente il merito, la professionalità e l’anzianità di servizio;
- attribuzione o riconoscimento di nuove responsabilità accompagnate da correlate utilità economiche;
- previsione per il personale della Polizia di Stato della possibilità di aspirare ad una progressione di carriera aperta dalla base, in coerenza con l’obiettivo di agevolare il “percorso di carriera” così come sopra rappresentato, in relazione alla tipologia del titolo di studio posseduto ed alla competenza ed esperienza maturata;
- previsione di carriere a sviluppo dirigenziale per i funzionari della Polizia di Stato;
- previsione di un’area negoziale specificamente dedicata alla dirigenza, per la cui attuazione i lavori sono attualmente in corso.

Al netto delle misure di carattere strettamente normativo, l’Amministrazione ha da tempo intrapreso iniziative finalizzate alla cura dell’integrità psico-fisica del personale, anche nell’ottica di prevenire le più ricorrenti cause di malessere. A tal proposito, nell’arco del triennio di riferimento

---

<sup>12</sup> 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 (rispetto al precedente limite di trentadue anni). Si segnala che il limite di età per i commissari tecnici era stato, anch’esso, fissato a trent’anni dal d.lgs. n. 95 del 2017. Tuttavia, in ossequio alla sentenza della Corte Costituzionale n. 262/2022, il predetto limite è stato riportato a trentadue anni dall’art. 9-bis del d.l. n. 133 del 2023;
- **trentacinque anni** per l’accesso alle qualifiche di medico 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).

sono destinati a proseguire i lavori del “Tavolo per la prevenzione e la gestione delle cause di disagio per il personale della Polizia di Stato”, aperto alla partecipazione degli esponenti delle Organizzazioni sindacali del personale della Polizia di Stato maggiormente rappresentative a livello nazionale e deputato allo svolgimento delle attività di monitoraggio, prevenzione e attivazione di strumenti volti al tempestivo riconoscimento e alla gestione delle situazioni di disagio.

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

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

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

## 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 attività di polizia, a fronte di incrementi disposti per potenziare il numero assai deficitario degli ufficiali di polizia giudiziaria, riconducibili ai ruoli degli ispettori e dei sovrintendenti.

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

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

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

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

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

secondo correttivo:

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

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

### 3 L'ART. 1-BIS DEL D.L. N. 198 DEL 2022

L'art. 1-*bis* del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, introdotto dalla legge di conversione 24 febbraio 2023, n. 14, ha previsto un potenziamento dei ruoli del Personale della Polizia di Stato, e in particolare:

- il potenziamento del ruolo direttivo della Polizia di Stato, di cui all'art. 2, comma 1, lett. t), del d.lgs. n. 95 del 2017, mediante l'integrale scorrimento della graduatoria del concorso interno, per titoli, per 436 vice commissari del ruolo direttivo della Polizia di Stato, indetto con decreto del Capo della Polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza del 12 aprile 2019, limitatamente ai dipendenti ancora in servizio alla data del 1° gennaio 2023;
- il potenziamento della qualifica apicale di sostituto commissario del ruolo ispettori mediante l'integrale scorrimento della graduatoria del concorso interno, per titoli, per 1.000 sostituti commissari, indetto con decreto del Capo della Polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza del 31 dicembre 2020, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. r-*quater*), del d.lgs. n. 95 del 2017, limitatamente ai dipendenti ancora in servizio alla data del 1° gennaio 2023;
- un ulteriore potenziamento delle qualifiche apicali del ruolo degli ispettori, con particolare riferimento alla qualifica di ispettore superiore, mediante l'incremento dei posti messi a disposizione nell'ambito delle due procedure concorsuali di cui all'art. 2, comma 1, lett. r-*bis*), del d.lgs. n. 95 del 2017;
- il potenziamento della qualifica di base di vice ispettore del ruolo ispettori mediante l'ampliamento a 2.497 unità dei posti disponibili per i candidati idonei nell'ambito del concorso interno, per titoli ed esami, per 1.141 posti di vice ispettore, indetto con decreto del Capo della Polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza del 31 dicembre 2020.

## LE PROGRESSIONI DI CARRIERA

### 1 CARRIERA DEI FUNZIONARI

Per quanto concerne la valorizzazione del personale attraverso le **progressioni di carriera**,

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

Al riguardo, si prevede che le procedure di scrutinio consentiranno **dal 2024 al 2026** l'accesso alle qualifiche di dirigente superiore e di primo dirigente di un numero pari a circa 380 unità, la cui promozione – destinata ad avvenire, come sopra anticipato, due volte all'anno – contribuirà alla movimentazione dei funzionari.

## 2 RUOLO DEGLI ISPETTORI

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

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

E' attualmente in corso un concorso pubblico per il ruolo ordinario, per n. 1000 posti, per l'accesso alla qualifica di vice ispettore:

- concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di 1000 posti, indetto con decreto del Capo della polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza del 16 marzo 2022.

E' altresì, in corso la procedura concorsuale per il ruolo tecnico degli orchestrali:

- concorso pubblico per titoli ed esami per la copertura di 8 posti di orchestrale della banda musicale, varie parti, indetto con decreto del Capo della polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza del 20 marzo 2023.

In relazione ai corsi di formazione conseguenti ai concorsi per allievo vice ispettore, per quanto concerne il ruolo ordinario si rappresenta che è stato avviato il 17° corso di formazione (n. 1005 frequentatori) a seguito del concorso pubblico bandito con decreto del Capo della Polizia – Direttore generale della pubblica sicurezza del 23 dicembre 2020, che si concluderà nel mese di dicembre 2024. E' stato altresì avviato e concluso il 18° corso per vice ispettore del ruolo ordinario, conseguente al concorso interno bandito con decreto del Capo della Polizia – Direttore generale della pubblica sicurezza del 31 dicembre 2020, che ha determinato l'immissione in ruolo a far data dall'11 dicembre 2023 di n. 2678 unità.

In relazione al ruolo tecnico, sono stati avviati e conclusi il 3°, 4°, il 5° e il 6° corso di formazione per vice ispettore tecnico – relativi ai settori sanitario (per vari profili), equipaggiamento, motorizzazione, accasermamento, psicologia, polizia scientifica (per vari profili) e telematica – terminati, rispettivamente, in data 21 novembre 2023, 20 dicembre 2023, 21 dicembre 2023 e 16 gennaio 2024, che hanno determinato l'immissione in ruolo, per ciascuno, di n. 146, n. 92, n. 16 e n. 137 unità.

In merito alle procedure di scrutinio e di attribuzione della denominazione di coordinatore, si prevede di avviarne circa 35 negli **anni 2024-2026**, per i quali è già stata stesa una programmazione di massima.

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

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

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

### **3 RUOLI DEI SOVRINTENDENTI E DEGLI AGENTI E ASSISTENTI**

Con riferimento ai ruoli dei sovrintendenti e degli agenti e assistenti si prevedono, nell’arco del triennio **2024-2026**, circa sessanta procedure di progressione di carriera, di attribuzione della denominazione di “coordinatore”, nonché di scrutinio per merito comparativo.

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

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

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

### 1.3 Il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco

#### L'AMMINISTRAZIONE CENTRALE E PERIFERICA DEL CORPO NAZIONALE

##### 1 L'ORGANIZZAZIONE A LIVELLO CENTRALE

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

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

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

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

Il Dipartimento è articolato nelle seguenti direzioni centrali:

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

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

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

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

## 2 L'ORGANIZZAZIONE A LIVELLO TERRITORIALE

L'assolvimento dei compiti istituzionali del Corpo nazionale è assicurato da un'articolazione territoriale composta da **17 Direzioni regionali**, **1 Direzione interregionale** (Veneto e Trentino - Alto Adige) e **103 Comandi provinciali**. Da questi ultimi dipendono **487 distaccamenti permanenti** (di cui 39 distaccamenti aeroportuali e 24 distaccamenti portuali) e **290 volontari**, presidi stagionali attivati in relazione a specifiche esigenze locali, nonché reparti e nuclei speciali per lo svolgimento di attività operative ad elevato contenuto tecnico (aeronaviganti, sommozzatori, navali e telecomunicazioni). In particolare, sono **15 i reparti volo**, **21 i nuclei sommozzatori** e **21 i nuclei TLC**, dislocati in modo da coprire l'intero territorio nazionale. Sul territorio sono, inoltre, presenti 18 poli formativi e sono attive ulteriori sedi destinate alla formazione di unità altamente specializzate nelle attività di soccorso, tra cui il polo di formazione U.S.A.R a Pisa, il polo di formazione Unità Cinofile a Volpiano (TO) e il polo di formazione unità D.O.S a Lamezia Terme (CZ).

Al fine di migliorare la capacità di intervento in aree esposte al rischio incendi boschivi e di vegetazione all'interno o nei pressi di aree protette internazionali, nazionali e regionali, sono già stati istituiti **17 presidi rurali**, d'intesa con il Ministero dell'Ambiente e della sicurezza energetica, le Regioni, gli Enti locali e gli Enti Parco. Il progetto, che prevede la costituzione in totale di 31 presidi rurali, sarà completato nei prossimi due anni.

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

- è dotata di un capillare sistema di presidi sul territorio e di un dispositivo di mobilitazione nazionale per grave calamità, che consentono flessibilità di intervento e immediata disponibilità delle forze necessarie al soccorso della popolazione;
- dispone di personale altamente specializzato con elevata professionalità nei settori della prevenzione incendi e del soccorso, che garantiscono efficacia ed immediatezza di intervento in svariate tipologie di rischio (industriale, idrogeologico, nucleare, ambientale);
- è capace di impegnare un considerevole contingente di personale qualificato con i relativi mezzi ed attrezzature: elicotteristi, sommozzatori, portuali, aeroportuali, soccorritori acquatici, speleo alpino fluviali, esperti nucleari batteriologici chimici e radiologici, cinofili, gruppi operativi speciali per la ricerca e soccorso in caso di crolli, specializzazioni in telecomunicazioni.

Il dispositivo di soccorso si avvale anche dei velivoli della flotta aerea antincendio per

l'impiego operativo nelle attività di spegnimento degli incendi boschivi sul territorio nazionale. La flotta aerea antincendi ad ala fissa del Corpo nazionale è composta da 18 aerei anfibi bimotore turboelica CL415, con una portata di 6.137 litri d'acqua. Le basi permanenti di tali aerei sono collocate in Liguria (Genova), nel Lazio (Ciampino) e in Calabria (Lamezia Terme), cui si aggiungono nel periodo estivo diverse basi stagionali. Della flotta aerea antincendi dei vigili del fuoco fanno parte anche mezzi ad ala rotante "pesanti" rappresentati da 6 elicotteri S-64F con capacità di caricare estinguente fino a 10.030 litri.

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

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

*Tabella 1: carriere presenti nel Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, a livello centrale e periferico<sup>13</sup>*

<b>Carriere</b>	<b>Dirigenti</b>	<b>Personale di livello non dirigenziale</b>
Corpo nazionale dei vigili del fuoco	209 <sup>14</sup>	35781 <sup>15 16</sup>
Carriera prefettizia	25	
Dirigenti area funzioni centrali	7	
Comparto funzioni centrali		197

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

<b>Sede</b>	<b>Dirigenti</b>	<b>Personale di livello non dirigenziale</b>
Uffici centrali	49	2.706
Uffici territoriali	160	33.075
<b>Totali</b>	<b>209</b>	<b>35781</b>

<sup>13</sup> Data di rilevazione: 20/12/2023.

<sup>14</sup> Il dato include un'unità "fuori ruolo".

<sup>15</sup> Il dato include cinque unità "fuori ruolo".

<sup>16</sup> L'organico include n. 412 Allievi Vigili del Fuoco del 98° corso di formazione avviato in data 29 dicembre 2023.

## I RECENTI INTERVENTI DI RIFORMA

### 1. Revisione delle posizioni organizzative

Il decreto legislativo n. 127 del 2018 ha previsto l'istituzione di posizioni organizzative per il personale direttivo al fine di incrementare il livello di funzionalità e di efficienza del Corpo nazionale. L'Amministrazione, anche con l'intento di ricercare la più ampia condivisione con i rappresentanti dei lavoratori, ha elaborato una proposta che tiene conto di quanto previsto nell'Accordo negoziale recepito con il D.P.R. n. 120/2022, volta a concentrare il nuovo istituto su specifiche funzioni di responsabilità (svolgimento di funzioni vicariali e di responsabile di "distretto") rispetto ad un'applicazione estesa a tutto il personale direttivo. Inoltre, si intende valorizzare ulteriormente il predetto personale anche realizzando un progetto di potenziamento della compagine dirigenziale.

L'incremento di organico dirigenziale (complessivamente 55 posti da primo dirigente di cui 30 operativi, 16 logistico-gestionali, 6 sanitari e 3 informatici) è stato adottato con il decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito dalla legge 21 giugno 2023, n. 74, che ha previsto anche il potenziamento di unità nella qualifica di dirigente generale. L'intento è quello di incrementare la funzionalità e l'efficienza sia degli uffici centrali, al fine di strutturare il Corpo per meglio affrontare nuove sfidanti esigenze e nel contempo di rafforzare la macchina del soccorso, sia della struttura organizzativa sul territorio. Oltre alla componente dirigenziale operativa viene rafforzata anche quella tecnico-professionale, che svolge funzioni essenziali ad integrazione delle attività operative, al fine di garantire, ad esempio, una migliore capacità di spesa per l'acquisto dei beni strumentali e per il potenziamento delle sedi di servizio, una maggiore e più immediata assistenza sanitaria del personale e un potenziamento delle funzioni connesse alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Le disposizioni di cui al citato decreto-legge, in linea con l'intento di limitare le posizioni organizzative solo su funzioni di particolare responsabilità, hanno, inoltre, determinato l'abrogazione delle norme che prevedevano il conferimento delle posizioni organizzative anche al personale dei vigili del fuoco appartenente al ruolo dei direttivi aggiunti.

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

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

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

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

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

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

I lavori di predisposizione del progetto si sono conclusi ed è in corso il confronto con le organizzazioni sindacali.

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

Nel triennio di riferimento, l'Amministrazione sarà impegnata a completare, anche attraverso l'adozione di ulteriori provvedimenti attuativi, gli obiettivi di potenziamento dell'assetto organizzativo già avviati con le disposizioni emanate nel corso del 2023.

In particolare, per quanto concerne l'organizzazione a livello centrale, con il DPCM n. 179 del 2023, attraverso l'istituzione delle due nuove direzioni centrali, si è inteso dare risposte concrete a specifiche esigenze.

L'emergenza determinata dalla pandemia ha, infatti, messo ancor più in evidenza la necessità per il Corpo nazionale di dotarsi di una più strutturata componente sanitaria, in grado di far fronte alle molteplici esigenze strettamente connesse alla sicurezza sul lavoro, alla tutela della salute dei lavoratori, nonché allo sviluppo e al mantenimento di quell'efficienza fisica imprescindibile per lo svolgimento delle attività dei vigili del fuoco. A tal fine, le politiche assunzionali del Dipartimento sono già orientate a permettere l'immissione nei ruoli del Corpo nazionale dei vigili del fuoco di medici, psicologi e infermieri anche attraverso un consistente ampliamento delle attuali piante organiche.

Allo stesso modo si è inteso concentrare in un'unica nuova direzione centrale tutte le procedure attinenti alle questioni legali oggi frammentate in più uffici, al fine di curare, in una visione complessiva, tutto il contenzioso che fa capo al Dipartimento e di svolgere le attività di studio, di consulenza e indirizzo legale negli ambiti di interesse del Dipartimento. Inoltre, alla nuova direzione centrale sono attribuiti anche i compiti attinenti al delicato settore dell'attività ispettiva, prima incardinato presso l'Ufficio del Capo del Corpo a seguito della soppressione nel 2019 dell'Ufficio Ispettivo, ritornando così alla storica logica di terzietà di questa funzione.

Oltre alle due nuove direzioni centrali, è stata operata una più ampia revisione dell'attuale organizzazione attraverso una razionalizzazione e una diversa articolazione delle funzioni svolte dalle 8 direzioni centrali già esistenti, con l'intendimento di rafforzare la struttura organizzativa dipartimentale nel suo complesso al fine di offrire alla cittadinanza un servizio migliore. Ad esempio, sono state accorpate in una sola direzione centrale tutte le fasi che riguardano le "Risorse Umane" in modo da realizzare una politica del personale più uniforme e completa, dallo svolgimento dei concorsi - prima affidati ad un'altra direzione centrale - all'assunzione, allo sviluppo delle carriere, fino alla cessazione dal servizio. Il frequente coinvolgimento del Dipartimento negli scenari internazionali per fronteggiare rischi ed eventi in materia di difesa civile ha comportato l'esigenza di prevedere espressamente tra le funzioni di quella direzione centrale anche la cura delle relazioni internazionali e dei rapporti con i comitati e organismi costituiti in ambito internazionale, in particolare UE e NATO. È prevista, inoltre, una ridefinizione dei compiti e, in taluni casi, della stessa denominazione delle direzioni centrali più "tecniche", al fine di dare un assetto organizzativo più aderente all'attuale contesto di attribuzioni da queste espletate, dando così anche risalto alle attività svolte nella gestione dei nuovi rischi connessi alla transizione energetica e ai cambiamenti climatici così come nel campo dell'innovazione tecnologica e digitale e dell'efficientamento energetico di sedi e mezzi di servizio.

Oltre che le strutture centrali, il potenziamento interesserà anche quelle territoriali, dove verrà ripartita una consistente parte dei nuovi posti di funzione conseguenti all'incremento dei 55 posti di primo dirigente, in modo da rafforzare anche direzioni regionali e comandi dei vigili del fuoco.

Al fine di portare a compimento l'obiettivo, l'amministrazione sta predisponendo i passaggi necessari per l'adozione dei decreti ministeriali con i quali verranno individuati i nuovi posti di

funzione con le relative declaratorie e, laddove necessario, modificati quelli esistenti, sia con riferimento alla dirigenza prefettizia che a quella del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

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

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

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

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

Uno studio analitico, esteso all'intero territorio nazionale, si rende, infatti, necessario per determinare le esigenze di implementazione della presenza del Corpo nazionale dei vigili del fuoco mediante l'attivazione di ulteriori distaccamenti permanenti e volontari. L'analisi, peraltro, sarà supportata dalla metodologia messa a punto ed utilizzata a partire dal 2019 per la valutazione comparata delle priorità mediante l'impiego dei principali indicatori territoriali su piattaforma GIS (Geographic Information System), processando successivamente i dati mediante opportuni algoritmi. Ciò consentirà di ottenere una mappatura completa dei fabbisogni e delle relative priorità, costituendo quindi uno strumento imprescindibile ed oggettivo per la programmazione del potenziamento della presenza del Corpo nazionale sul territorio.

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

### 1.4 I segretari comunali e provinciali

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

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

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

All'Albo si accede attraverso il corso-concorso di formazione previsto dal regolamento di cui al d.P.R. n. 465/97, articolo 13, comma 2 e s.m.i., che ha la durata di sei mesi ed è seguito da un tirocinio pratico di due mesi presso uno o più comuni. Tuttavia, ai sensi dell'articolo 12-*bis* del decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4 convertito, con modificazioni, con legge 28 marzo 2022, n. 25, a decorrere dal 2023, e per la durata del PNRR, il corso-concorso di formazione previsto dal predetto articolo 13 del d.P.R. n. 465/97, ha la durata di quattro mesi ed è seguito da un tirocinio pratico di quattro mesi presso uno o più comuni.

In forza della specificità dello status giuridico, il segretario è titolare di un rapporto di lavoro con il Ministero dell'Interno-Albo dei Segretari comunali e provinciali, che si instaura con la prima nomina e di un rapporto di dipendenza funzionale con l'ente locale.

**La figura del segretario comunale e provinciale** è articolata in tre diverse fasce professionali (A, B e C), distinte in relazione all'entità demografica degli enti locali e alla conseguente esigenza di collegare l'idoneità a svolgere funzioni in situazioni più complesse, alla maturazione di esperienze professionali in enti di dimensioni più ridotte.

Nella fascia iniziale "C" sono iscritti i segretari che abbiano conseguito l'abilitazione rilasciata dalla Scuola a seguito del superamento del corso concorso. All'iscrizione consegue l'idoneità ad essere nominati in enti fino a 3.000 abitanti.

Nella fascia “B” sono inseriti i Segretari idonei alla nomina in Enti compresi tra 3.000 e 65.000 abitanti, non capoluogo di provincia. L’iscrizione nella fascia si consegue col superamento di un corso di specializzazione cui possono accedere i segretari dopo due anni di servizio nella fascia C.

Nella fascia “A”, infine, sono inseriti i Segretari idonei alla nomina in enti superiori a 65.000 abitanti. Anche tale iscrizione è subordinata al superamento di un corso di specializzazione cui possono accedere i Segretari dopo due anni di servizio in enti la cui popolazione sia compresa tra i 10.001 e i 65.000 abitanti.

**Segretari in servizio al 31.12.2023 distinti per fascia**

<b>FASCIA A</b>	<b>FASCIA B</b>	<b>FASCIA C</b>	<b>TOTALE</b>
1.117	946	437	<b>2.500</b>

**Segretari in servizio al 31.12.2023 distinti per stato**

Titolari di sede	2.257
In disponibilità	132
In altro utilizzo	111
<b>TOTALE</b>	<b>2.500</b>

**Segretari in servizio (titolari e in disponibilità) al 31.12.2023 distinti per genere**

Maschi	1.069
Femmine	1.320
<b>TOTALE</b>	<b>2.389</b>

**ANNO 2023: I SEGRETARI COLLOCATI A RIPOSO**

I decreti di collocamento a riposo adottati dall’Albo Nazionale dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023 sono stati n. 104.

In merito agli anni 2024, 2025 e 2026 si prevedono cessazioni per vecchiaia (67 anni di età) pari a circa 50 unità annue.

Il dato numerico dei collocati a riposo per il prossimo triennio è comunque suscettibile di variazione, stante la normativa vigente in materia di pensione, che prevede diverse tipologie di collocamento a riposo su richiesta dell’interessato.

## **I VICESEGRETARI COMUNALI**

L'articolo 16-ter, commi 9 e 10 del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162 convertito con modificazioni dalla legge del 28 febbraio 2020 n. 8, ha introdotto una nuova disciplina per il vicesegretario. Essa si applica ai soli comuni aventi popolazione fino a 5.000 abitanti, ovvero popolazione complessiva fino a 10.000 abitanti, nel caso di comuni che abbiano stipulato tra loro convenzioni per l'ufficio di segreteria.

L'ente locale, per accedere al predetto istituto, deve soddisfare i seguenti requisiti: a) la sede di segreteria deve risultare vacante; b) la procedura di pubblicizzazione finalizzata alla nomina del segretario titolare ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del d.P.R. n. 465/1997 deve essere andata deserta; c) non è stata possibile, da parte dell'Albo regionale, l'assegnazione di un segretario reggente, a scavalco, con riferimento al contingente di personale in disponibilità.

## 2. La pianificazione strategica delle risorse umane

### 2.1 Il personale dell'amministrazione civile dell'interno

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

In quest'ottica, il Dipartimento ha inserito nella pianificazione della performance per l'anno 2024 e per il triennio 2024-2026, tra gli obiettivi operativi che declinano l'orizzonte annuale **dell'obiettivo strategico E.1** di competenza, **l'obiettivo operativo E.1.2**, che contiene le iniziative volte a colmare, attraverso l'intensificazione delle procedure di reclutamento, la carenza di personale civile di livello dirigenziale e non.

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

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

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

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

## 2. La pianificazione strategica delle risorse umane

### 2.2 Il personale della Polizia di Stato

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

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

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

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

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

Di tali progettualità è possibile con l'**Allegato 4** analizzare alla data del 31 dicembre 2023 e nel dettaglio con grafici e tabelle le caratteristiche del personale della Polizia di Stato distinto per ruoli, funzioni, fasce di età, componente di genere, ecc. nonché le vacanze in organico e le esigenze di implementazione dello stesso alla luce delle risorse disponibili e del fabbisogno assunzionale.

## 2. La pianificazione strategica delle risorse umane

### 2.3 Il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco

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

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

La necessità prioritaria è quella di assicurare la funzionalità del sistema di soccorso pubblico attraverso l'assunzione di personale operativo (vigili del fuoco, ispettori e direttivi), nonché attraverso l'espletamento di selezioni interne per acquisire altre figure professionali (capi squadra e ispettori).

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

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

I consistenti finanziamenti pluriennali delle ultime leggi finanziarie, nell'arco temporale che va dall'anno 2017 fino all'anno 2035, destinati ad interventi di potenziamento delle strutture e delle risorse logistiche e strumentali del Corpo nazionale, e che hanno richiesto un notevole sforzo organizzativo per l'attuazione dei connessi progetti, con particolare riferimento all'acquisto di beni, servizi e all'affidamento di lavori, rendono necessario il potenziamento di un apparato organizzativo strutturato per le correlate esigenze in termini di competenze amministrative e tecniche. Allo scopo, l'amministrazione ha in atto procedure concorsuali per il reclutamento di figure professionali da dedicare in tale ambito.

La riduzione dell'età media del personale del Corpo nazionale, in particolare di quello dei ruoli che espletano funzioni operative, rappresenta un ulteriore, importante obiettivo che l'amministrazione sta perseguendo attraverso un'intensa politica assunzionale che caratterizzerà anche il triennio 2024-2026.

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

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

Viene, inoltre, illustrato l'andamento delle risorse umane in termini di presenze effettive nell'arco dell'ultimo decennio, per individuare quindi le vacanze in organico a dicembre 2023.

Tali carenze, unitamente alle cessazioni dal servizio stimate per il triennio 2024-2026, costituiscono due elementi essenziali per definire il fabbisogno assunzionale in base alle risorse disponibili e le conseguenti procedure concorsuali e selezioni interne in itinere e in programmazione.

## 2. La pianificazione strategica delle risorse umane

### 2.4 I segretari comunali e provinciali

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

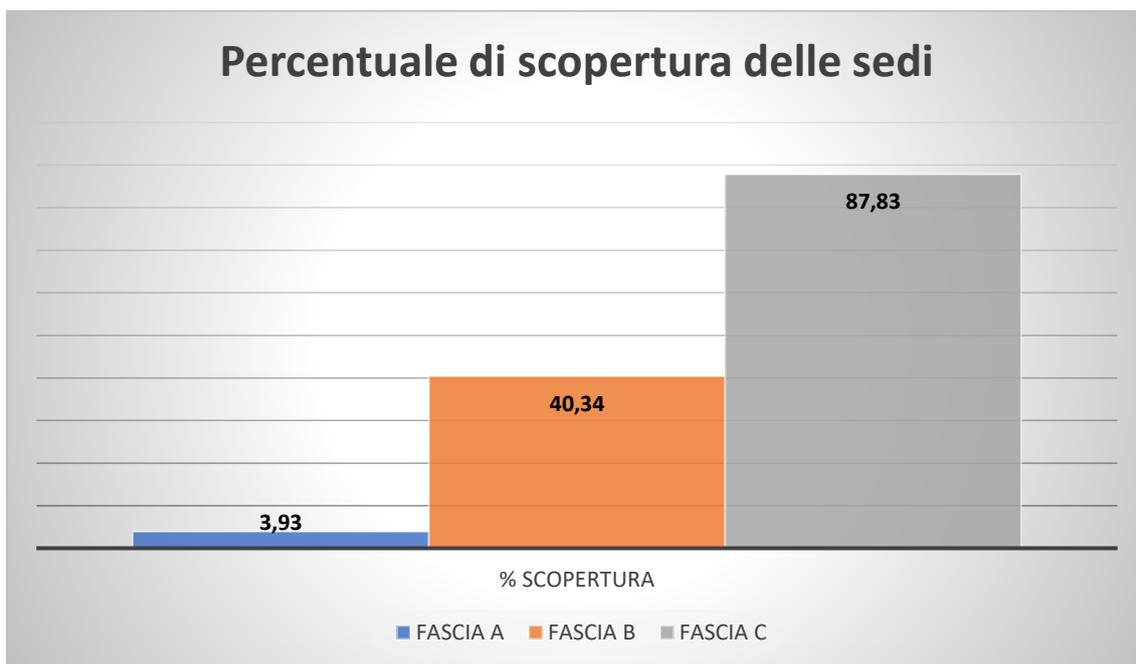
Per la definizione di tale fabbisogno, a decorrere dal 2022 e per la durata del PNRR, si fa riferimento all'articolo 12-*bis*, comma 1, lettera *a*), del decreto-legge n. 4/22, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2022, n. 25, per cui *“le assunzioni di segretari sono autorizzate con le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

Sempre per sopperire alla carenza di segretari comunali, la legge n. 197/2022: *“Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025”* (cd. legge di Bilancio 2023), in relazione al predetto concorso “Co.A.2021”, ha previsto all'articolo 1, comma 825 che il Ministero dell'Interno possa procedere all'iscrizione in Albo di tutti i 448 borsisti, che abbiano conseguito il punteggio minimo di idoneità al termine del citato corso-concorso selettivo di formazione.

Infine la legge 30 dicembre 2023 n. 213 (Bilancio di previsione 2024), all'articolo 1, commi 366 e 367 ha stabilito l'organizzazione, da parte del Ministero dell'Interno, di una *sessione straordinaria* del “Co.A 2021” alla quale *sono ammessi i candidati che hanno conseguito il punteggio minimo di idoneità previsto dal bando di concorso... ai fini dell'ammissione alla sessione ordinaria, e non collocati nella posizione utile secondo l'ordine della relativa graduatoria*.

Per le annualità 2024/2025, sulla base della predetta norma, **si stima** che il fabbisogno di segretari comunali possa essere compreso tra le 180 e le 200 unità, poiché il numero esatto dipende dalle effettive cessazioni riferite all'annualità precedente.

A seguito dell'iscrizione di n. **508 idonei** del “Co.A.6” e della conseguente presa di servizio da parte di **oltre 440 nuovi segretari (che ha consentito la copertura di altrettante sedi di segreteria tra singole ed in convenzione)**, la vacanza in organico dei segretari di fascia “C”, cioè di coloro che possono essere nominati nelle sedi di segreteria di minore entità demografica ha subito un'importante riduzione. La percentuale di copertura delle sedi di fascia C, anche se ancora significativa, risulta ridotta di circa 8 punti percentuale rispetto al periodo immediatamente antecedente all'iscrizione dei primi COA 6 (sessione ordinaria, 1° luglio 2022).



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

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

**Fascia C:** sedi fino a 3.000 abitanti

#### PROCEDURE CONCORSUALI IN ITINERE: “COA 2021”.

La procedura concorsuale attualmente *in itinere* nella sua fase finale è il “Co.A. -edizione 2021”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, 4<sup>a</sup> Serie Speciale- Concorsi ed esami - n. 89 del 9 novembre 2021, e concernente l’ammissione di 448 borsisti al corso-concorso selettivo di formazione per il conseguimento dell’abilitazione richiesta ai fini dell’iscrizione all’Albo nazionale dei Segretari comunali e provinciali.

Come già accennato, al fine di sopperire alla carenza di segretari comunali, la legge di Bilancio 2023, in relazione al predetto concorso ha previsto che tutti i 448 borsisti possano essere iscritti in Albo purché conseguano il punteggio minimo di idoneità al termine delle prove concorsuali. L’autorizzazione è stata concessa al Ministero dell’Interno con DPCM del 12 maggio 2023.

Con norma approvata nella legge di bilancio per il 2024, in ragione della carenza di segretari, e al fine di ampliare il numero dei candidati, sono stati ammessi a partecipare alla sessione straordinaria del “Co.A 2021”, tutti i candidati che si sono collocati nelle posizioni dalla n. 449 alla 484 (incluse) della graduatoria di ammissione approvata il 15 dicembre 2023.

Con DPCM del 30 novembre 2023 il Ministero dell’Interno è stato autorizzato ad assumere n. 245 unità di segretari comunali e provinciali a valere per n. 92 unità sul budget residuo derivante dalle cessazioni dell’anno 2021 e per n. 153 unità sul budget derivante dalle cessazioni dell’anno 2022.

### 3. La formazione delle risorse umane

#### 3.1 Il personale dell'amministrazione civile dell'interno

##### La rilevanza strategica della formazione nel ciclo della pianificazione

L'implementazione delle iniziative di formazione e aggiornamento dedicate al personale civile - con particolare attenzione ai progetti finalizzati allo sviluppo e al miglioramento delle competenze organizzative e gestionali e delle competenze digitali dei dipendenti - rientra tra le linee di intervento volte alla realizzazione della **priorità politica E**, in quanto funzionale a potenziare e modernizzare, attraverso la valorizzazione delle risorse umane, l'apparato amministrativo (vedi sezione II paragrafo 1).

In quest'ottica, il Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie (di qui in avanti Dipartimento per l'amministrazione generale) ha inserito nella **pianificazione della performance per l'anno 2024 e per il triennio 2024-2026**, tra gli obiettivi operativi che declinano l'orizzonte annuale dell'obiettivo strategico E.1 di competenza, **l'obiettivo operativo E.1.4** "Accrescere le competenze e le opportunità di aggiornamento professionale del personale dipendente di qualifica dirigenziale e non dirigenziale in tema di funzioni istituzionali, digitalizzazione, abilità gestionali".

##### Il ciclo di programmazione delle attività formative

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

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

Gli Uffici del Dipartimento competenti a pianificare e gestire la formazione sono collocati presso la Sede didattico-residenziale "Carlo Mosca", sita in Roma, via Veientana 386. La sede ospita, inoltre, la formazione obbligatoria e quella specialistica dedicata al personale civile dell'Amministrazione e può accogliere altre attività formative organizzate dalla SNA sulla base di apposito Accordo-quadro. La Sede ha un proprio sito *web* e garantisce l'ospitalità residenziale del personale in missione per partecipare ai corsi in presenza.

Per la valorizzazione della cultura istituzionale e il potenziamento delle competenze professionali del personale civile è stato, altresì, istituito, nell'ambito del Dipartimento per l'amministrazione generale, 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 pianificazione, organizzazione e realizzazione di iniziative, anche di carattere seminariale, finalizzate allo studio e all'approfondimento dei profili normativi e amministrativi di tematiche 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 rilevazione del fabbisogno formativo

La verifica dei fabbisogni formativi viene realizzata annualmente dal Dipartimento per l'amministrazione generale attraverso:

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

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

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 2024-2026, l'obiettivo del Dipartimento è di perfezionare 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.

Si promuoverà, nel triennio in considerazione, anche il concorso degli Uffici periferici nella rilevazione dei bisogni formativi annuali, nei modi e nelle forme adeguati.

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**

Nel triennio di riferimento, il Dipartimento si prefigge le seguenti priorità strategiche:

- formazione dei partecipanti ai corsi di accesso alla carriera prefettizia secondo le linee indicate dal Regolamento adottato con Decreto ministeriale 29 dicembre 2022, n. 211 (promozione della cultura e dell'etica istituzionale, perfezionamento della preparazione professionale teorica e pratica, sviluppo delle competenze manageriali necessarie per lo svolgimento delle peculiari funzioni attribuite al personale della carriera prefettizia);
- sviluppo e potenziamento delle competenze gestionali e manageriali dei dirigenti chiamati ad esercitare la *governance* territoriale;
- aggiornamento delle conoscenze tecnico-giuridiche del personale dirigente e dei funzionari, con particolare attenzione alle materie che rientrano negli ambiti di competenza istituzionale dell'Amministrazione;
- incremento delle competenze digitali dei dipendenti;
- aggiornamento destinato al personale che opera nei settori economico-finanziario, informatico, linguistico, dell'assistenza sociale.

## I progetti finalizzati alla realizzazione delle strategie formative

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

TRIENNIO 2024-2026	
<b>Progetti di formazione</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. organizzazione, d'intesa con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione e previa approvazione dei competenti organi della SNA, di almeno n. 14 corsi annuali dedicati al personale dirigente e ai funzionari sulle materie che rientrano negli ambiti di competenza istituzionale dell'Amministrazione; all'interno della programmazione, organizzazione di n.1 corso annuale rivolto ai dirigenti in materia di <i>governance</i> territoriale;</li> <li>2. prosecuzione del VII e dell'VIII Corso di formazione per l'accesso alla carriera prefettizia iniziati nel settembre 2023 a seguito dell'assunzione in prova di n. 184 vincitori di concorso e di n. 9 idonei;</li> <li>3. 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 promozione delle pari opportunità e le misure di contrasto alla discriminazione, con un approfondimento sulla figura della consigliera di parità; le regole in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione; le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare attenzione al lavoro agile; lo sviluppo delle competenze digitali; l'aggiornamento del personale tecnico;</li> <li>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;</li> <li>5. organizzazione a cura del CASMI di conferenze annuali rivolte ai dirigenti;</li> <li>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;</li> <li>7. promozione presso i dipendenti del Piano <i>Ri-formare la PA</i>, il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione redatto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.</li> </ol>
<b>Responsabile</b>	Direttore centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile

<b>Altre strutture esterne/interne coinvolte</b>	Scuola Nazionale dell'Amministrazione, Centro Alti Studi del Ministero dell'Interno (CASMI), Uffici centrali e periferici dell'Amministrazione, Consiglio nazionale degli assistenti sociali
<b>Stakeholder</b>	Personale dell'amministrazione civile
<b>Stima dei costi di realizzazione dei progetti</b>	Costi a carico della Scuola Nazionale dell'Amministrazione – Presidenza del Consiglio dei Ministri; spese a carico del CASMI per le giornate formative organizzate attraverso l'utilizzo della piattaforma web del Centro
<b>Indicatore:</b>	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. Unità di misura: valore assoluto. Metodo di calcolo: numero di corsi/giornate formative/conferenze realizzati.
<b>Target</b>	Progetti di formazione realizzati anno 2024: $\geq$ n.18 corsi/giornate formative/conferenze Progetti di formazione realizzati anno 2025: n. 25 corsi/giornate formative/conferenze Progetti di formazione realizzati anno 2026: n. 26 corsi/giornate formative/conferenze
<b>Fonte del dato</b>	Fonti interne

### Le risorse interne ed esterne disponibili

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 e Istituti di istruzione.

Al riguardo, l'art. 6, comma 7-ter, della legge 113/2021 (recante "Rafforzamento della capacità amministrativa") richiede alle Amministrazioni di redigere piani di formazione e di individuare le risorse finanziarie impiegabili, ma occorre sottolineare che il Dipartimento non dispone, dal tempo della soppressione della Scuola Superiore dell'Amministrazione dell'Interno, di un capitolo di spesa destinato alla formazione dei dipendenti dell'amministrazione civile dell'interno.

Ne consegue che, allo stato attuale, le risorse per finanziare lo svolgimento delle attività formative a beneficio dei dipendenti dell'amministrazione civile dell'interno provengono dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

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

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

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

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

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

Il Piano *Ri-formare la PA*, elaborato dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, mira allo sviluppo di un set di competenze trasversali che tutti i dipendenti pubblici dovrebbero possedere, affinché il processo di transizione amministrativa e digitale che le pubbliche amministrazioni stanno attraversando possa compiutamente attuarsi. L'acquisizione e il potenziamento delle competenze digitali da parte delle risorse umane, unitamente alla consapevolezza dei mutamenti che la transizione in atto impone ai processi di lavoro, rappresentano elementi indispensabili per un'effettiva modernizzazione delle strutture amministrative.

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

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

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

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

È in fase di elaborazione una circolare, nella quale verranno illustrate le nuove funzionalità della piattaforma ed illustrate le modalità di accesso, già in precedenza comunicate agli Uffici in esito all'accreditamento dell'Amministrazione dell'Interno nell'ambito della fase di avvio del portale *Syllabus*. Nel documento verrà richiamata l'attenzione degli Uffici centrali e territoriali dell'Amministrazione sull'importanza di assicurare il conseguimento degli obiettivi di partecipazione e di completamento dei percorsi formativi di *up-skilling* e *re-skilling* da parte dei propri dipendenti, anche alla luce del *Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni* adottato con Decreto 28 giugno 2023 del Ministro della pubblica amministrazione. In tale sede sarà inoltre ribadita la necessità di incentivare la partecipazione del personale al *Syllabus* sollecitando il completamento dei percorsi formativi volti all'acquisizione ed al potenziamento delle competenze digitali, allo scopo di raggiungere i *target* percentuali indicati nella direttiva del Ministro della pubblica amministrazione. Nell'ambito della circolare sarà, inoltre, richiesto a tutti gli Uffici, centrali e territoriali, di effettuare il monitoraggio della formazione svolta dai propri dipendenti e di fornire periodicamente al Dipartimento per l'amministrazione generale l'aggiornamento dei dati oggetto di rilevazione, allo scopo di verificare in modo capillare l'andamento della formazione anche in funzione del raggiungimento dei *target*.

Altra misura volta alla promozione dell'accesso agli strumenti didattici è rappresentata dalla *newsletter* periodica curata dal referente per la formazione, con la quale vengono fornite informazioni e indicazioni utili circa le principali attività formative in programma. La *newsletter* è trasmessa via *mail* a tutti i dirigenti dell'amministrazione civile con l'invito a condividerne il contenuto con il proprio personale, promuovendo la partecipazione alle iniziative formative. Le notizie sulla formazione sono, inoltre, pubblicate sul sito *web* della Sede didattico-residenziale e nella sezione *Referente per la formazione* della rete intranet del Dipartimento. La *newsletter*, oltre ad un QR code di collegamento al catalogo generale dei corsi SNA, include anche 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.

Tra le azioni programmate è prevista, infatti, l'organizzazione di giornate formative, fruibili anche a distanza, concernenti la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne e il 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. La formazione delle risorse umane

#### 3.2 Il personale della Polizia di Stato

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

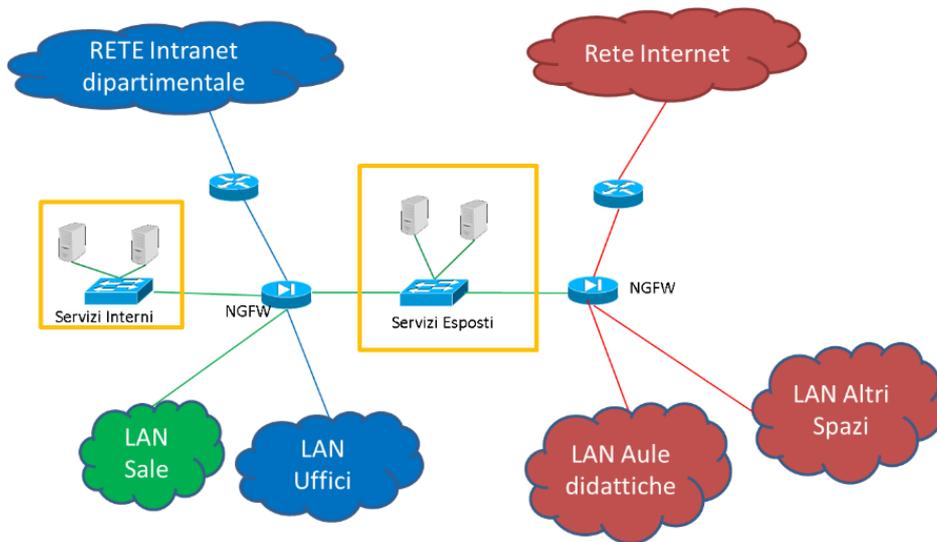
L'intendimento è quello di migliorare la diffusione delle informazioni relative all'attività didattica ed ai servizi offerti dalla struttura verso il personale dirigente e direttivo della Polizia di Stato e le altre Forze di polizia con la finalità di perfezionarne la formazione e l'addestramento, nonché verso uditori stranieri provenienti da paesi europei ed extraeuropei.

Vengono infatti svolti corsi

- nell'ambito dell'Alta Formazione in materia di coordinamento interforze, cooperazione internazionale, analisi criminale, per esperti della sicurezza, per funzionari italiani presso organismi dell'UE e internazionali, diretti a perfezionare la preparazione scientifico professionale ed affinare le capacità decisionali attraverso l'acquisizione di metodologie e tecniche comuni nei settori dell'organizzazione, dello sviluppo e del coordinamento delle attività istituzionali.
- nell'ambito del coordinamento interforze per la conoscenza di nuove normative e tecniche dirigenziali organizzative e operative, nonché per integrare le conoscenze reciproche delle singole Forze di polizia per un migliore coordinamento delle relative attività.
- nell'ambito dell'Analisi criminale, su due livelli finalizzati a creare nella cultura di coordinamento interforze professionalità specialistiche basate sull'utilizzo di metodologie comuni per una migliore gestione dei contesti e degli scenari criminali.
- nell'ambito della formazione degli esperti per la sicurezza, in relazione alle esigenze formative ravvisate dalle competenti Direzioni centrali del Dipartimento per i funzionari e gli Ufficiali da impiegare all'estero per l'attuazione dei compiti di cooperazione internazionale in tema di prevenzione e regressione della criminalità, del terrorismo e dei traffici illeciti transnazionali.
- nell'ambito delle esigenze delle Agenzie Europee ed internazionali in collaborazione con la Società italiana per l'Organizzazione Internazionale (SIOI) finalizzati all'individuazione di un percorso didattico che possa efficacemente corrispondere all'esigenza strategica di candidare funzionari italiani presso le predette Agenzie.

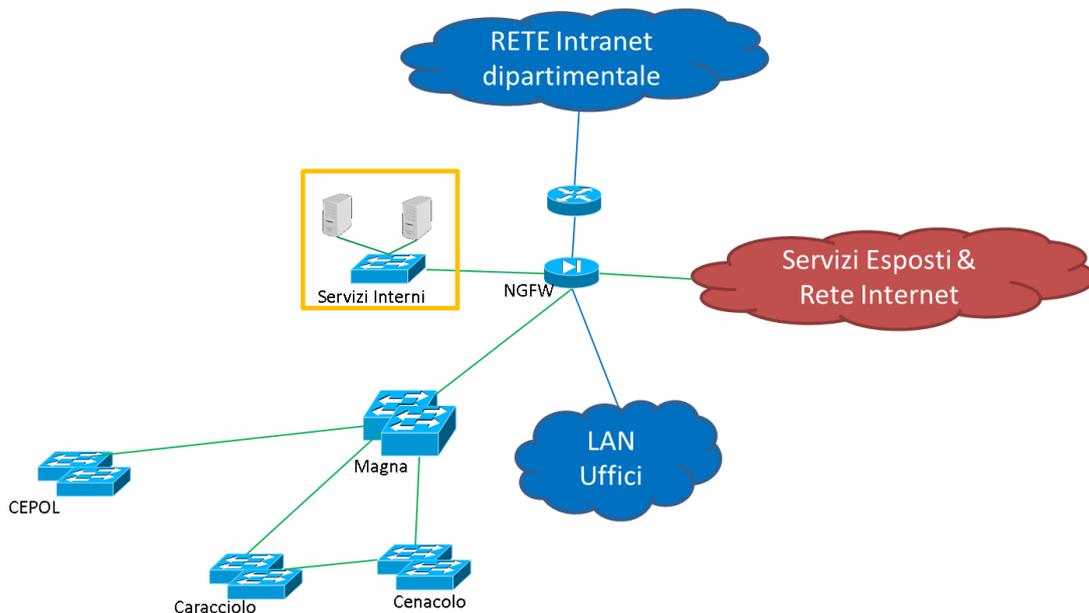
Ciò attraverso

**1. la reingegnerizzazione della rete dati** - La rete dati della Scuola, reingegnerizzata alle più attuali tecnologie, consente di migliorare la capacità trasmissiva nonché di aggiungere nuove funzionalità e sicurezza dei dati.

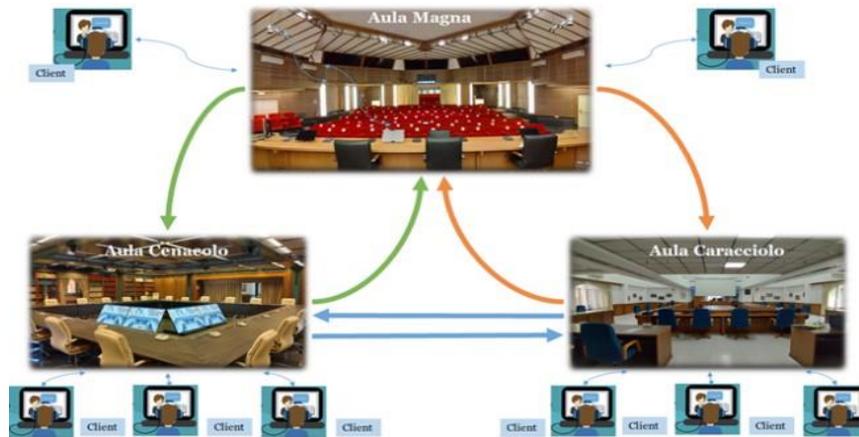


Il collegamento alla rete *Intranet* è garantito sostituendo il vecchio ponte radio presente presso la sede con un moderno ponte radio IP, in grado di assicurare capacità trasmissive maggiori e rispondenti alle nuove esigenze.

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



## Interconnessione aule



Per permettere la remotizzazione presso le aule didattiche degli eventi in svolgimento nelle aule Multimediali, si procederà ad interconnettere in fibra ottica l'aula CEPOL con l'aula Magna Auditorium. Infine sono previste due aree demilitarizzate (DMZ), dove è possibile ospitare rispettivamente i servizi informatici erogati verso Internet e quelli erogati all'interno della Struttura. La semplificazione e l'automazione digitale delle aule, il controllo da remoto dei segnali audio video e la domotica danno la possibilità alla Scuola di aprirsi ad eventi esterni quale quelli in live ed in streaming sui social del Dipartimento della P.S.

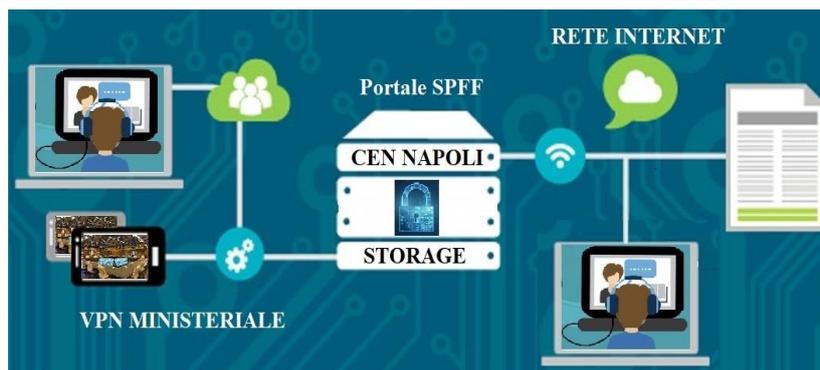
La configurazione progettuale permette il trasporto dei segnali audio video totalmente in digitale con la possibilità della traduzione simultanea multilingue presso le aule dedicate.

### 2. Realizzazione di un Portale per la condivisione interna ed esterna

La creazione di una struttura "Portale Web Learn", consentirà l'ampliamento della gamma delle possibilità di scambio di informazioni, di condivisione di contenuti e di partecipazione diffusa, in un ambiente realizzato mediante le più moderne tecnologie e, seguendo i più alti standard in termini di sicurezza, affidabilità e scalabilità del sistema.

### 3. Portale per la condivisione interna ed esterna

Un *portale Web Learn*, verrà dedicato ai frequentatori della Scuola, specifico, flessibile e con le stesse caratteristiche funzionali dei portali web attualmente in uso nelle principali Istituzioni accademiche nazionali e negli omologhi Istituti di Alta Formazione delle Forze di Polizia a proiezione internazionale.



## PROCEDURE DI SEMPLIFICAZIONE E DI DIGITALIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE

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

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

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

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

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

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

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

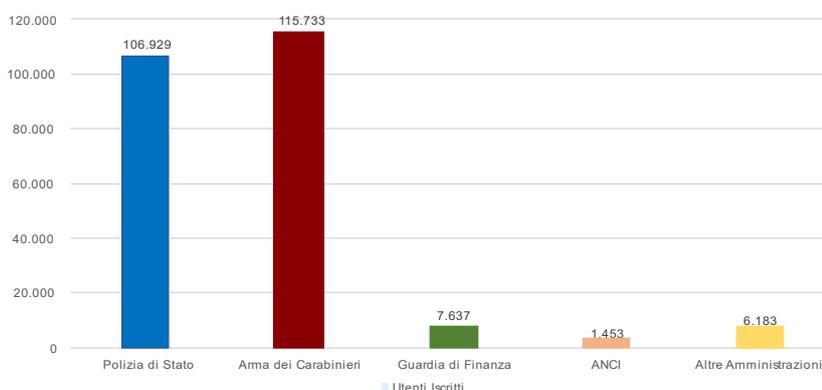
## LA FORMAZIONE PERMANENTE

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

GRUPPO  
SISFOR



UTENTI ISCRITTI SU SISFOR



 **SISFOR**  
SISTEMA DI FORMAZIONE ON-LINE  
DELLE FORZE DELL'ORDINE

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.

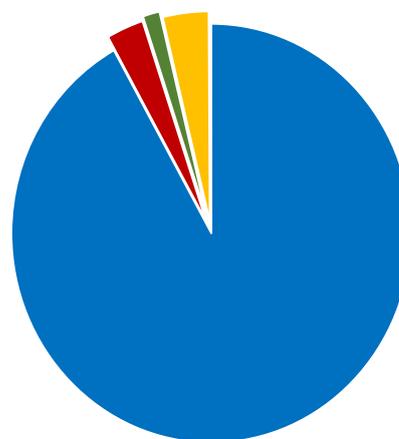
Di fondamentale importanza è il contributo delle risorse interne all'Amministrazione (Funzionari e Dirigenti/Ufficiali nominati “esperti della materia” dai rispettivi Uffici/Direzioni/Comandi), e quello dei docenti universitari e degli accademici. La collaborazione con il Fornitore per quanto attiene 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.

GRUPPO  
SISFOR



#### UTENTI FORMATI SU SISFOR

Forze dell'Ordine	N. Utenti
Polizia di Stato	68.076
Arma dei Carabinieri	2.211
Guardia di Finanza	998
Altre Amministrazioni	2.730
Anci	68
<b>Totale</b>	<b>74.083</b>



■ Polizia di Stato ■ Arma dei Carabinieri ■ Guardia di Finanza ■ Altre Amministrazioni ■ Anci



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

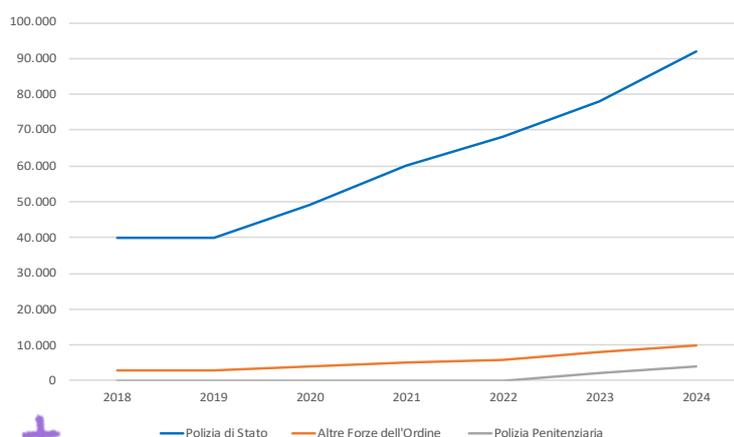
Nel 2023 sono stati formati n. **68.076** discenti appartenenti alla Polizia di Stato e circa **6.000** appartenenti alle altre Forze dell'Ordine incentivando la fruizione dei corsi. Dall'avvio delle attività formative sulla piattaforma SISFOR i livelli di partecipazione nell'ultimo triennio hanno visto un elevatissimo innalzamento soprattutto nel periodo emergenziale con un incremento annuale di oltre **10.000** operatori in più formati poiché il portale ha consentito di non interrompere la formazione

permanente per i **300.000** discenti/operatori accreditati alla piattaforma che hanno fruito della didattica in *e-learning* presso il proprio domicilio nel rispetto della normativa che ha imposto il distanziamento. In tale contesto è stata richiesta al Gruppo SISFOR anche l'autorizzazione all'accesso in piattaforma di n. **5.617** appartenenti al personale dei ruoli civili da parte della Segreteria del Dipartimento, ai fini di agevolare le prestazioni lavorative in modalità *smart working*

GRUPPO  
SISFOR



### PROIEZIONE DI CRESCITA UTENTI ISCRITTI SU SISFOR



SISFOR+

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

#### LA FORMAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE

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

Vengono annualmente realizzati

- corsi di formazione dirigenziale e corsi di aggiornamento professionale e di formazione specialistica per i funzionari della Polizia di Stato, con l'aggiornamento costante del piano didattico rivolto ai funzionari

- seminari per le figure apicali dell'Amministrazione, rivolti ai Dirigenti Superiori ed equivalenti qualifiche del ruolo tecnico e del ruolo medico per il miglioramento dell'efficienza ed efficacia della formazione ad essi destinata e il mantenimento degli elevati *standard* nell'azione di Direzione.

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

### 3. La formazione delle risorse umane

#### 3.3 Il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco

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

- **Le strutture formative esistenti**

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

Le strutture formative sono costituite da Scuole, Istituti centrali e da 8 centri di formazione territoriale del Corpo nazionale, di cui 6 al momento attivi. A questi si aggiungono le 18 sedi didattiche regionali, delle quali 8 utilizzate anche per corsi di livello nazionale, e 103 sedi di formazione presso i comandi. La formazione di ingresso, finalizzata all'assunzione nel Corpo nazionale, insieme ad altri corsi specialistici, si svolge presso le Scuole Centrali Antincendi a Roma e per i corsi di specializzazione professionale, presso la Scuola di Formazione Operativa, a Montelibretti (RM), dove i vigili del fuoco hanno la possibilità di esercitarsi all'interno di particolari strutture di simulazione che riproducono scenari reali di intervento; l'Alta formazione per il personale del Corpo, si svolge prevalentemente presso l'Istituto Superiore Antincendi a Roma, vero e proprio centro di riferimento, anche di livello internazionale, per tematiche relative alla sicurezza contro l'incendio.

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

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

- **La programmazione didattica**

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

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

Il tavolo tecnico individua le varie tipologie dei corsi (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.

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

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

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

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

- lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori (addetti antincendio);
- componenti di squadre di vigili del fuoco aziendali in stabilimenti industriali, porti e aeroporti;
- responsabili del servizio di prevenzione e protezione;
- addetti al servizio di prevenzione e protezione;
- datori di lavoro;
- rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- rivenditori di bombole di G.P.L.;
- addetti alla sicurezza in impianti sportivi (steward).

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

#### • **Il sistema di gestione informatizzata della formazione (GIF)**

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

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

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

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

- **La proposta di pianificazione didattica territoriale 2024**

Oltre all'attività erogata per assicurare la formazione di base al personale neoassunto, il piano formativo a livello territoriale per il triennio 2024-2026 darà priorità alle seguenti attività:

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

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

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

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

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

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

Per quanto riguarda i corsi di formazione in ingresso, l'anno 2024 sarà caratterizzato da una notevole attività formativa conseguente alle numerose assunzioni previste.

Relativamente all'alta formazione rivolta al personale direttivo e dirigente del Corpo nazionale erogata dall'Istituto Superiore Antincendi sono stati programmati, per il 2024, 30 corsi ripartiti su 5 aree tematiche.

I settori interessati riguarderanno:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Inoltre, la formazione a distanza permetterà di ampliare la platea dei partecipanti e di favorire il personale degli uffici territoriali non più costretto a seguire i corsi in presenza presso le strutture

centrali, tenuto conto della necessità di conciliare le esigenze della vita privata e familiare e quelli della vita lavorativa.

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

### 3. La formazione delle risorse umane

#### 3.4 I segretari comunali e provinciali

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

#### LE PRIORITA' STRATEGICHE PER LA FORMAZIONE 2024-2026

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

- alle previsioni della direttiva generale annuale del Ministro dell'Interno per l'attività amministrativa e per la gestione che, annualmente, definisce le priorità politiche, gli obiettivi e i risultati attesi dall'azione del Ministero;
- alla direttiva di secondo livello emanata dal Capo Dipartimento per gli Affari interni e territoriali.

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

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

È, peraltro, di tutta evidenza come il rispetto della legalità e il contrasto a ogni forma di corruzione -intesa questa nella accezione più estesa, comprensiva dei fenomeni di *maladministration*- rivesta fondamentale importanza per l'Amministrazione dell'Interno, come disposto nelle priorità politiche strategiche anche per l'anno 2024.

I predetti interventi formativi sono destinati a costituire un patrimonio di conoscenza, caratterizzato da competenze e saperi idonei a consentire al neosegretario, non appena entrato in servizio, l'immediata e piena operatività, ai segretari con maggiore esperienza e alle altre categorie di utenti, l'aggiornamento e la specializzazione necessari per lo svolgimento e il buon andamento dell'attività amministrativa negli enti locali.

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

L'attività didattica che l'Albo dovrà attuare nel triennio 2024-2026 nel continuare a mantenere l'obiettivo di preparare e aggiornare in modo sistemico segretari, dirigenti e funzionari delle amministrazioni locali, al fine di supportare adeguatamente gli organi politici nelle loro scelte e attività decisionali, dovrà porre l'accento su mirate azioni formative per la piena attuazione degli interventi finanziati con le risorse del PNRR. Considerato che tra gli obiettivi che il Piano si pone vi è anche quello di colmare le disuguaglianze territoriali sia a livello di servizi offerti ai cittadini che di infrastrutture e che ciò comporta, un coinvolgimento diretto degli enti locali sia nel presentare proposte che nel concretizzarle. E quella del segretario è una figura protagonista. Una figura chiave, che da sempre accompagna le autonomie locali nel loro percorso evolutivo, risentendo dei mutamenti storici e politico-sociali del Paese e assolvendo, sotto diverse vesti istituzionali, ad una molteplicità di funzioni, sempre più complesse. Tale complessità richiede il possesso di un'alta specializzazione e di elevate capacità manageriali quali presupposti necessari a coniugare quotidianamente visione complessiva e competenze tecniche multisettoriali. I prossimi anni, infatti, richiederanno uno sforzo di eccezionale capacità e rapidità delle amministrazioni locali nel capire i cambiamenti in atto che derivano dall'evoluzione della società.

**Nel triennio 2024-2026** l'Albo si prefigge le seguenti priorità strategiche:

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

**Pertanto, si prevedono le seguenti attività:**

- l'avvio e la conclusione dell'edizione 2021 del corso-concorso di formazione ai fini dell'iscrizione in Albo, denominato “Co.A 2021”, destinato a n. 448 borsisti;
- l'avvio di un nuovo corso-concorso di accesso alla carriera di segretario comunale;
- l'erogazione del Corso di specializzazione “Se.F.A. 2023”, bandito a fine novembre 2023 (art. 14, comma 2, del d.P.R. n. 465/1997, che prevede il conseguimento dell'idoneità alla nomina in sedi con popolazione superiore a 65.000 abitanti, di comuni capoluogo di provincia e di

province, mediante il superamento di un apposito corso), con gli esami finali e l'iscrizione in Fascia "A".

- la formazione permanente per l'aggiornamento professionale dei segretari comunali e provinciali, il personale degli enti locali e gli amministratori locali in presenza e *online*, attraverso *webinar* e in *e-learning*;
- la prosecuzione della formazione biennale suppletiva obbligatoria riservata ai neosegretari iscritti all'Albo all'esito delle procedure corso concorsuali "Co.A 6" (articolo n. 16-ter, comma 1, del decreto-legge n. 162/2019 convertito con modificazioni dalla legge n. 8/2020), pari ad almeno 120 ore di formazione l'anno per un biennio, in modalità *online* e in *e-learning*;
- l'erogazione della formazione biennale suppletiva obbligatoria riservata ai neosegretari iscritti all'Albo all'esito corso-concorsuale del Co.A 2021, (articolo n. 16-ter, comma 1, del decreto-legge n. 162/2019 convertito con modificazioni dalla legge n. 8/2020), pari ad almeno 120 ore di formazione l'anno per un biennio, in modalità *online* e in *e-learning*;
- la prosecuzione della specifica formazione a distanza riservata ai vicesegretari, prevista dal predetto articolo n. 16-ter.

Lo svolgimento, nel triennio in esame, dei corsi di specializzazione previsti dall'articolo 14, comma 1 e 2, del d.P.R., n. 465/97 per l'avanzamento in carriera dei segretari comunali nonché delle complessive attività di aggiornamento è comunque sempre subordinato alle specifiche direttive ministeriali che potranno essere disposte secondo il già menzionato decreto-legge n. 174/2012.

## CUSTOMER SATISFACTION FORMAZIONE PERMANENTE E SUPPLETIVA

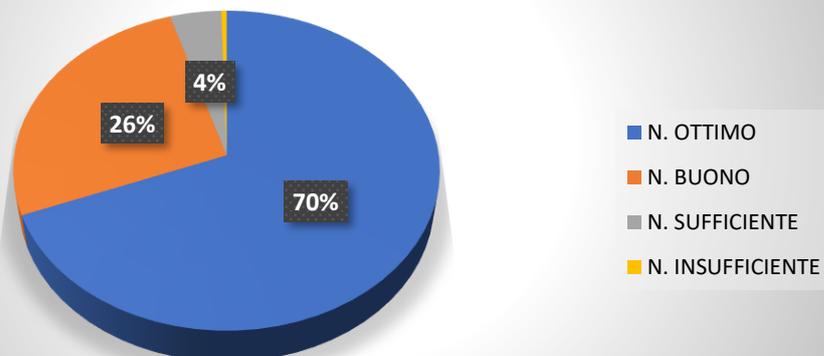
Dall'attività di studio e analisi dei circa 5.000 questionari di gradimento compilati dai partecipanti si evincono i seguenti risultati:



(Dati aggiornati al 31.12.2023)

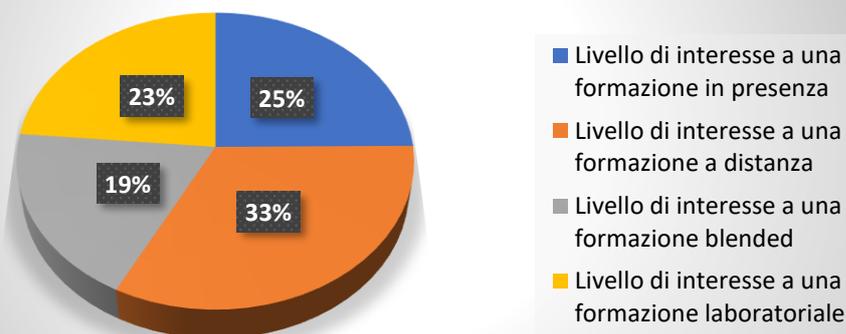


### Valutazione generale attività formativa erogata Formazione Permanente 2023



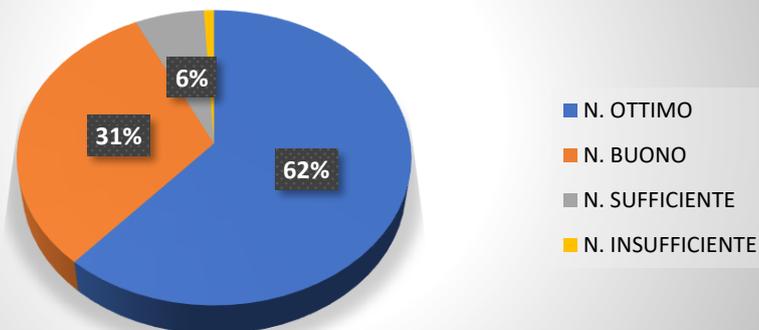
(Dati aggiornati al 31.12.2023)

### Valutazione metodologiche didattiche utilizzate Formazione Permanente 2023



(Dati aggiornati al 31.12.2023)

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



(Dati aggiornati al 31.12.2023)



(Dati aggiornati al 31.12.2023)

Nel corso del 2024 è prevista un'implementazione di voci da inserire nel questionario relativa alla possibilità da parte del discente di valutare non soltanto la qualità dell'intervento del docente ma anche quella riguardante il grado di soddisfazione per l'attività svolta dagli uffici nell'organizzazione e nella risoluzione delle eventuali problematiche e/o quesiti. Nella scheda verrà inserita la seguente sezione di valutazione:

Livello di gradimento dell'organizzazione della giornata formativa	Ottimo	Buono	Sufficiente	Insufficiente
<b>piattaforma didattica/aula utilizzata</b>				
<b>organizzazione complessiva</b>				
<b>Risoluzione problematiche</b>				

## L'ALBO DOCENTI

Per l'individuazione delle professionalità più idonee a svolgere docenza nell'ambito delle molteplici e diversificate iniziative didattico-formative, l'Albo segretari ha istituito un apposito "Albo Docenti *online*" aperto a professionalità interne ed esterne all'Amministrazione.

L'iscrizione può essere richiesta da docenti e ricercatori universitari; magistrati ordinari, magistrati amministrativi e contabili, segretari comunali e provinciali, dirigenti e funzionari pubblici e privati, liberi professionisti, dottori di ricerca ed esperti di chiara fama. La richiesta di iscrizione è esaminata da un'apposita Commissione interna che ne verifica l'esperienza curriculare e l'attinenza della stessa alle più generali esigenze didattico-formative dell'Albo.

L'individuazione dei docenti, fra gli iscritti all'Albo, si uniforma al rispetto dei principi di trasparenza, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa e si basa prioritariamente

sull'*expertise*, sull'adeguatezza curriculare rispetto al profilo e ai fabbisogni dell'utenza in formazione, sulla tipologia delle attività didattico-formative oggetto dell'incarico, sul gradimento già ottenuto per incarichi pregressi in iniziative didattico-formative dell'Albo, nonché sulle specifiche esperienze maturate nel campo della formazione per la pubblica amministrazione, con particolare riguardo agli enti locali. Essa si uniforma, altresì, al rispetto del principio di rotazione.

**Nel corso del 2023 sono state validate 26 iscrizioni e alla data del 31 dicembre 2023 gli iscritti all'Albo docenti sono n. 408.**

## 4. L'organizzazione del lavoro agile

### 4.1 Il personale dell'amministrazione civile dell'interno

#### La rilevanza strategica del lavoro agile nel ciclo della pianificazione

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

Il valore aggiunto atteso da questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa si riscontra nella **pianificazione della performance per l'anno 2024 e per il triennio 2024 – 2026**.

In particolare, il Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie (di qui in avanti Dipartimento per l'amministrazione generale) ha inserito, tra gli indicatori che misurano il grado di attuazione **dell'obiettivo strategico E.1** di competenza, un **indicatore di impatto** che misura, attraverso un questionario somministrato 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*. L'implementazione del lavoro agile è, altresì, oggetto di uno degli obiettivi operativi annuali (E.1.3) in cui si articola l'obiettivo strategico E.1. (vedi allegato 1).

#### L'esperienza del Ministero dell'Interno in tema di lavoro agile. Obiettivi perseguiti e caratteristiche del modello

Introdotta nel 2018 come modalità sperimentale di svolgimento della prestazione lavorativa, il lavoro agile rappresenta oggi un modello consolidato nella gestione dei rapporti di lavoro con il personale dell'amministrazione civile.

Contenuto, presupposti, strumenti e modalità applicative del lavoro agile sono disciplinati, in coerenza con il quadro normativo e la contrattazione collettiva, con regolamento del Capo Dipartimento del 27 marzo 2023.

Ai sensi del richiamato regolamento, l'applicazione del lavoro agile al personale civile dell'Amministrazione risponde alle seguenti finalità:

- favorire, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato, un incremento di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;
- promuovere una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità;
- favorire la reingegnerizzazione e l'informatizzazione dei processi e ottimizzare la diffusione di tecnologie e competenze digitali;
- rafforzare le misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze;
- riprogettare gli spazi di lavoro, realizzando economie di gestione.

Si riassumono, di seguito, le principali caratteristiche del modello.

**Partecipazione volontaria.** L'esercizio della prestazione lavorativa in modalità *smart* avviene su base volontaria. Il dipendente che intende svolgere attività in modalità agile presenta al dirigente

dell'ufficio al quale è assegnato o, se l'unità interessata riveste qualifica dirigenziale, al titolare dell'ufficio di livello dirigenziale generale presso il quale presta servizio, una manifestazione d'interesse. Il dirigente dell'ufficio, previa verifica che la tipologia di attività svolta dall'unità lavorativa in questione rientra tra quelle espletabili in modalità agile, predispone, d'intesa con il dipendente, l'accordo individuale.

**Luogo e tempo di lavoro.** Il lavoratore agile è ammesso a svolgere la prestazione lavorativa all'esterno della sede di lavoro per un massimo di otto giorni al mese, secondo un calendario da concordare con l'ufficio di appartenenza. In quelle giornate, la scelta del luogo e dell'orario di lavoro è lasciata al dipendente. Tuttavia, al fine di garantire un'efficace interazione con l'ufficio di appartenenza e un ottimale svolgimento della prestazione lavorativa, il personale con qualifica non dirigenziale deve garantire nell'arco della giornata di lavoro agile una fascia oraria di contattabilità, da definire d'intesa con l'ufficio.

**Personale ammesso al lavoro agile.** Il lavoro agile è applicabile ai dipendenti in servizio presso 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 e ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;
- è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.

Precisati i criteri che devono sovrintendere all'individuazione delle attività espletabili in modalità agile, il regolamento affida a ciascun ufficio di livello dirigenziale generale il compito di svolgere, 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.

**Sicurezza del lavoratore.** Al dipendente non è richiesto di comunicare il luogo da cui intende svolgere la prestazione lavorativa. Tuttavia, al fine di garantirne la salute e la sicurezza in coerenza con l'esercizio flessibile dell'attività, al momento della sottoscrizione dell'accordo gli viene consegnata un'informativa scritta, con l'indicazione delle prescrizioni concernenti i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione. Tale documento, che viene allegato all'accordo individuale di cui costituisce parte integrante, impegna il dipendente a cooperare con diligenza all'attuazione delle misure indicate dall'Amministrazione nella scelta del luogo dal quale svolgere la prestazione.

**Sicurezza dei dati.** Il dipendente agile è tenuto a custodire diligentemente i dati e le informazioni trattati nell'esercizio dell'attività fuori dalla sede di lavoro, adottando tutte le precauzioni idonee a

impedirne la visualizzazione da parte di estranei e/o la dispersione ed è responsabile della sicurezza dei dati anche in relazione ai rischi collegati alla scelta di un'adeguata postazione di lavoro. A tutela della rete e dei dati, inoltre, le strutture competenti in materia di sistemi informatici determinano le prescrizioni tecniche alle quali il dipendente deve attenersi nello svolgimento dell'attività in modalità agile, che confluiscono in un secondo allegato all'accordo individuale.

**Requisiti tecnologici.** il Dipartimento per l'amministrazione generale ha acquistato e messo a disposizione del personale che aderisce al lavoro agile in servizio presso i propri uffici e presso le Prefetture-UTG, applicativi che consentono l'accesso, attraverso un sistema di autenticazione, ai dati e ai programmi dell'ufficio dal proprio PC (c.d. sistema VPN). Il Dipartimento dispone, inoltre, del protocollo informatico, di una rete intranet, di un sistema di profilazione degli utenti e di tracciatura degli accessi ai sistemi e agli applicativi.

Per gli altri Dipartimenti, analoghe misure tecnologiche sono assicurate dagli uffici competenti per la gestione dei rispettivi sistemi informatici.

### Il monitoraggio – l'applicativo RILEVA

Al fine di realizzare un puntuale e aggiornato monitoraggio sull'attuazione dello *smart working*, il Dipartimento per l'amministrazione generale ha elaborato il programma informatico RILEVA, accessibile dalla rete intranet, che consente a tutti gli Uffici centrali e periferici di curare l'inserimento e l'invio periodico dei dati.

La compilazione, a cadenza mensile, ha ad oggetto un questionario riguardante l'applicazione del lavoro agile al personale civile, con indicazione, tra gli altri, dei seguenti dati:

- 1) numero di dipendenti collocati in lavoro agile;
- 2) numero di giornate di lavoro agile fruite mensilmente dai dipendenti;
- 3) numero di dipendenti collocati in lavoro agile che fruiscono di scrivanie virtuali.

L'applicativo è stato realizzato ed è disponibile agli utenti.

### Gli *smart worker* nell'Amministrazione

Nel 2023 il lavoro agile ha coinvolto il 38% del personale civile.

Il modello è stato scelto in prevalenza dal personale femminile: le donne rappresentano il 70% dei dipendenti in *smart working*. Il dato rispecchia l'attuale composizione del personale del Ministero, che registra una presenza maggioritaria di donne (59%). Si rileva, altresì, un più elevato grado di applicazione del modello presso gli Uffici centrali (55%) rispetto agli Uffici periferici (33%).

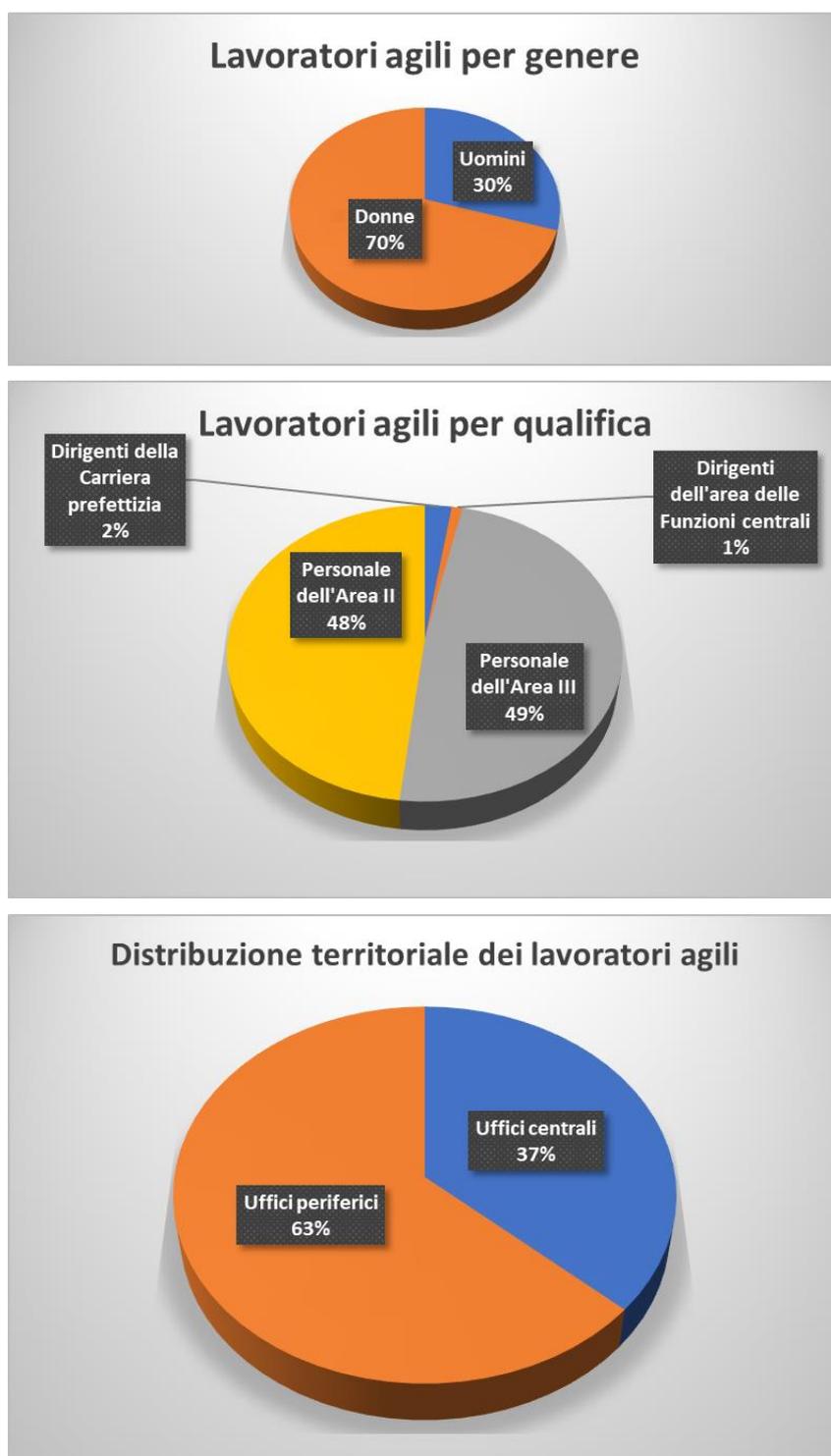
La quasi totalità dei lavoratori agili fa parte del personale non dirigente (97%) e ha fruito, in media, di n. 4 giornate di *smart working* al mese<sup>17</sup>.

Dai dati acquisiti attraverso la somministrazione di due questionari rivolti alla generalità dei lavoratori agili e dei dirigenti che hanno stipulato accordi di lavoro agile, risulta un elevato indice di gradimento per il modello. La percentuale dei lavoratori agili e dei dirigenti che si dichiara soddisfatta

<sup>17</sup>Tale dato, uniformemente agli altri dati inseriti nel presente Piano, è stato privato delle cifre decimali. Tuttavia, si ritiene opportuno precisare che il numero effettivo di giornate lavorate in modalità agile nell'anno 2023 è in media di 4,48 al mese per singolo lavoratore agile. Pertanto, rispetto all'anno 2022, si registra una riduzione di giornate lavorate in modalità agile pari a circa il 10%, da attribuire verosimilmente al graduale passaggio dalla fase emergenziale a quella ordinaria post COVID-19.

è pari infatti, rispettivamente, al 98% e al 70% del campione intervistato.

Di seguito, la rappresentazione grafica della distribuzione degli *smart worker* per genere, per qualifica professionale e per sede di lavoro (centro e periferia), calcolata sui dati acquisiti dall'applicativo RILEVA relativi al periodo 01.01.23 – 31.12.23.



## I soggetti coinvolti nell'organizzazione e nello sviluppo del lavoro agile

Per l'elaborazione e l'attuazione delle strategie di implementazione del lavoro agile, il Dipartimento per l'amministrazione generale si avvale del contributo di numerosi interlocutori.

Tra questi, un'importanza rilevante per la definizione dei profili che attengono all'ottimizzazione della tecnologia informatica è l'apporto del **Responsabile della Transizione Digitale**, al quale è affidato l'avvio delle iniziative necessarie a ridefinire procedure e servizi in chiave digitale e l'individuazione degli adeguamenti tecnologici utili a potenziare il lavoro agile.

Altro soggetto coinvolto nello sviluppo del lavoro agile è il **Comitato unico di garanzia** che, nell'ottica della valorizzazione delle politiche di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata e di miglioramento del benessere organizzativo, contribuisce, attraverso la formulazione di pareri sugli atti di organizzazione predisposti dal Dipartimento, a perfezionare contenuti e procedure per l'applicazione dell'istituto.

Un significativo contributo, inoltre, è fornito, in termini di sostegno metodologico nella pianificazione e nelle successive fasi di misurazione e valutazione, dall'**Organismo Indipendente di Valutazione della performance** e dalla **Struttura tecnica permanente** che lo supporta.

Un ruolo centrale è svolto, naturalmente, dalle **organizzazioni sindacali**, con le quali è sempre stato attivo, fin dalla fase sperimentale, ed è attualmente in corso, un costante confronto sul tema. Peraltro, il contratto collettivo nazionale del lavoro del personale del comparto funzioni centrali per il triennio 2019 – 2021, sottoscritto dall'ARAN e dalle parti sociali il 9 maggio 2022, stabilisce che *i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi* formano oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali.

Infine, determinante è l'apporto della **classe dirigente**. I dirigenti sono coinvolti nella periodica mappatura dei processi di lavoro compatibili con la modalità agile. Spetta, altresì, ai dirigenti l'individuazione del personale da ammettere al lavoro agile e la definizione, d'intesa con i dipendenti, dei contenuti specifici degli accordi individuali. Inoltre, ai dirigenti è richiesta una reportistica sui risultati dello *smart working*, il cui valore è di fondamentale importanza per perfezionare il modello.

## Il programma di sviluppo del lavoro agile

Ai fini dell'elaborazione delle strategie di sviluppo del lavoro agile nell'apparato dell'Amministrazione, il Dipartimento per l'amministrazione generale ha preliminarmente analizzato i fattori che incidono sulle probabilità di successo del modello, le c.d. condizioni abilitanti.

Tali condizioni abilitanti sono state ricondotte a tre macroaree: misure organizzative, percorsi formativi e requisiti tecnologici.

Muovendo dall'esame dello stato di partenza delle condizioni abilitanti, sono stati elaborati gli obiettivi per il triennio.

Si riporta, nella tabella che segue, la sintesi del lavoro di analisi e programmazione svolto.

<b>CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE E OBIETTIVI DI SVILUPPO</b>						
<b>MISURE ORGANIZZATIVE</b>						
<b>Condizione</b>	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Stato (Baseline)</b>	<b>Fase di avvio Target 2024</b>	<b>Fase di sviluppo intermedio Target 2025</b>	<b>Fase di sviluppo avanzato Target 2026</b>
Disciplina del modello	Perfezionamento della disciplina	Revisione periodica della disciplina	Regolamento sul lavoro agile del 27 marzo 2023	Verifica adeguatezza ed efficacia della disciplina in vigore	Revisione della disciplina	Verifica adeguatezza ed efficacia della disciplina in vigore
Mappatura delle attività espletabili in modalità agile	Ampliam. ambito di applicaz. del modello	Revisione annuale della mappatura	Revisione della mappatura	Revisione della mapp.	Revisione della mapp.	Revisione della mapp.
Strumenti di monitoraggio	Efficient. strumenti di monitor.	Implem. sistema operativo dedicato	Sistema operativo disponibile e in funzione	Perfez. e implem. delle funzion.	Perfez. e implem. delle funzionalità	Perfez. e implem. delle funzionalità
<b>INIZIATIVE FORMATIVE</b>						
<b>Condizione</b>	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Stato (Baseline)</b>	<b>Fase di avvio Target 2024</b>	<b>Fase di sviluppo intermedio Target 2025</b>	<b>Fase di sviluppo avanzato Target 2026</b>
Conoscenza del modello e delle condizioni necessarie alla sua applicazione	Sviluppare le competenze organizzative e digitali del personale dirigente e non dirigente	Numero di iniziative formative sul lavoro agile e sul potenziam. delle competenze digitali	1	1	1	1
<b>REQUISITI TECNOLOGICI</b>						
<b>Condizione</b>	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Stato (Baseline)</b>	<b>Fase di avvio Target 2024</b>	<b>Fase di sviluppo intermedio Target 2025</b>	<b>Fase di sviluppo avanzato Target 2026</b>
Supporto tecnico agli Uffici	Miglioram. servizio di supporto tecnico agli Uffici	Implem. help desk	Help desk attiva	Implem. help desk	Implem. help desk	Potenziamento help desk
Virtualizzazione delle postazioni	Assegnazione e al dipendente di un'unica workstation portatile	n. PC portatili assegnati ai dipendenti	Avvio attività di analisi tecnica ed economica	Consegna di ulteriori 750 workstation portatili. Definizione della soluzione tecnologica per la virtualizzazione	Realizzazione dell'infrastruttura tecnologica ed attivazione di postazioni virtuali pilota presso gli Uffici centrali e le Prefetture.	Messa a regime della soluzione tecnologica individuata.

				e delle postazioni e redazione dello studio di fattibilità.		
--	--	--	--	---	--	--

### Le scelte organizzative per promuovere il ricorso al lavoro agile

Alla luce dell'analisi svolta, le iniziative che il Dipartimento per l'amministrazione generale intende intraprendere per consolidare gli spazi operativi del modello si muovono lungo le seguenti direttrici:

- **periodica revisione e aggiornamento dell'atto di policy interno** che regola il lavoro agile, nella prospettiva di un'applicazione sempre più efficiente ed efficace del modello;
- **periodica revisione della mappatura dei processi e delle attività espletabili in modalità agile**, finalizzata alla rilevazione delle criticità che ancora oggi si frappongono all'applicazione del lavoro agile alla totalità delle attività di competenza dell'Amministrazione;
- **perfezionamento degli strumenti di monitoraggio**, attraverso l'implementazione del sistema operativo Rileva;
- **organizzazione di iniziative formative** rivolte a tutto il personale, dirigente e non, al fine di diffondere la conoscenza del modello, rafforzare la cultura del lavoro per obiettivi, sviluppare le competenze utili a gestire efficacemente il lavoro da remoto e incrementare la produttività;
- accelerazione del processo **d'informatizzazione delle attività e dei servizi** e implementazione del servizio di assistenza tecnica agli Uffici;
- **rinnovazione delle infrastrutture tecnologiche** dell'Amministrazione, nell'ambito di un progetto finalizzato alla fornitura al dipendente dell'intera dotazione necessaria al lavoro agile.
- avvio di un **progetto per la gestione dell'attività lavorativa in *coworking***, la cui sperimentazione durerà per tutto l'anno 2024.

Le linee di intervento sopra sintetizzate si pongono in coerenza ed in continuità con le novità introdotte sul tema dalla contrattazione collettiva.

Infatti, il CCNL dedica il Titolo V al Lavoro a distanza.

Il Capo I del Titolo V, intitolato Lavoro agile, definisce questa forma di lavoro a distanza come una delle possibili modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, così confermando, definitivamente, la compatibilità del lavoro agile con gli assetti organizzativi delle Amministrazioni del comparto e sancendone la sostanziale equiparazione con il lavoro svolto in sede. Il contratto disciplina, altresì, i principi generali dell'istituto e detta alcune regole concernenti l'accesso, il contenuto dell'accordo individuale, le modalità di svolgimento della prestazione fuori dalla sede di lavoro, il diritto alla disconnessione e il diritto alla formazione.

Il Capo II contempla altre forme di lavoro a distanza. Al riguardo, l'Amministrazione si riserva di valutare, nel triennio di riferimento, la praticabilità di altri modelli di lavoro da remoto con vincolo di tempo.

### **Lavoratori fragili**

L'Amministrazione ha prorogato fino al 31 marzo 2024, nelle more di eventuali ulteriori indicazioni, le modalità di fruizione del lavoro agile attuate sino al 31.12.2023 per i lavoratori fragili che risultino affetti dalle patologie croniche con scarso compenso clinico e con particolare connotazione di gravità previste dal decreto adottato in data 4.2.2022 dal Ministro della salute, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e il Ministro per la pubblica amministrazione.

## **4. L'organizzazione del lavoro agile**

### **4.2 Il personale della Polizia di Stato**

In merito alla strategia e agli obiettivi legati allo sviluppo del lavoro agile, si rappresenta che tale forma di organizzazione del lavoro non trova attualmente applicazione al personale della Polizia di Stato, in considerazione della sua difficile compatibilità con la specificità dell'ordinamento e dei compiti istituzionali di quella Amministrazione.

## **4. L'organizzazione del lavoro agile**

### **4.3 Il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco**

#### **Disciplina normativa**

In attuazione dell'articolo 32 del decreto del Presidente della Repubblica 17 giugno 2022, n. 120, e dell'articolo 33 del decreto del Presidente della Repubblica 17 giugno 2022, n. 121, i quali prevedono che il lavoro agile del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco dei ruoli tecnico-professionali sia disciplinato con decreto a firma del Ministro dell'Interno, è stato emanato il decreto del 10 agosto 2023, con il quale, all'esito del confronto con le organizzazioni sindacali rappresentative, sono state definite le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

#### **Obiettivi perseguiti e caratteristiche del lavoro agile**

L'introduzione della modalità del lavoro agile nel Corpo nazionale è oramai compiuta, come è stato dimostrato del resto anche durante l'emergenza epidemiologica. L'accelerazione applicativa dell'istituto del lavoro agile, imposta dall'emergenza sanitaria, ha, infatti, consentito l'avvio e l'implementazione di un processo di cambiamento nella gestione delle risorse umane nella pubblica amministrazione.

Da una puntuale ricognizione dei processi, delle attività e delle prestazioni specifiche da svolgere in modalità agile, misurabili, coerenti e compatibili con il contesto organizzativo, è emerso, nel complesso, un sistema organizzativo che colloca il lavoro agile, all'interno del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, quale modalità lavorativa possibile e in attuazione, ovviamente senza pregiudizio per le missioni istituzionali del soccorso pubblico, della prevenzione incendi e della difesa civile.

Si evidenziano di seguito i punti essenziali contenuti nel decreto ministeriale del 10 agosto 2023.

##### **1. Obiettivi**

Tra le varie finalità che l'applicazione dell'istituto del lavoro agile intende perseguire, si è posto l'accento sull'incremento dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, attraverso lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al risultato e la promozione di una visione dell'organizzazione del lavoro ispirata ai principi della flessibilità, dell'autonomia e della responsabilità.

Si è, inoltre, posto l'obiettivo di favorire la reingegnerizzazione e l'informatizzazione dei processi, l'ottimizzazione e diffusione di tecnologie e competenze digitali, nonché il rafforzamento delle misure volte alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti.

Con il lavoro agile si intende promuovere anche la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di una politica ambientale sensibile alla diminuzione del traffico urbano in termini di volumi e di percorrenze, riprogettando gli spazi di lavoro al fine di realizzare economie di gestione.

##### **2. Ambito soggettivo e obiettivo di applicazione**

Quanto all'ambito soggettivo di applicazione, il lavoro agile è svolto sia dal personale direttivo che non ricopre posizioni organizzative, sia dal personale non direttivo, entrambi dei ruoli tecnico-professionali dei vigili del fuoco, che non siano inseriti, anche con funzioni di supporto, nel

dispositivo di soccorso.

A tale personale è equiparato il personale proveniente da altre amministrazioni in servizio presso le strutture del Corpo, il personale in posizione di comando, fuori ruolo, distacco o altro analogo istituto.

Sulla base di tali presupposti, l'accesso al lavoro agile avviene su base volontaria. È stato predisposto uno schema di accordo individuale di lavoro agile da sottoscrivere da parte del personale che abbia manifestato interesse allo svolgimento della prestazione lavorativa in tale modalità.

Ai lavoratori riconosciuti fragili, il lavoro agile si applica con le modalità previste dalle disposizioni vigenti dettate a tutela di questa categoria di lavoratori. Il decreto-legge 132/2023, convertito con modificazioni dalla legge 27 novembre 2023, n. 17, ha previsto la proroga al 31 dicembre 2023 del lavoro agile semplificato per i dipendenti pubblici e privati. Con direttiva del 29 dicembre 2023, il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha fornito indicazioni, superata la contingenza pandemica, per un utilizzo orientato alla salvaguardia dei soggetti più esposti a situazioni di rischio per la salute. Si intende per "fragili" i dipendenti che rispondono ai requisiti fissati dall'articolo 28-bis, del decreto del Ministero della Salute del 4 febbraio 2022.

Per quanto concerne l'ambito oggettivo di applicazione, la prestazione lavorativa può essere eseguita in modalità agile quando sussistono le seguenti condizioni:

- è possibile delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al personale, senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- lo svolgimento della prestazione in modalità agile non pregiudica in alcun modo l'espletamento dei servizi di istituto e la fruizione dei servizi erogati all'utenza;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile risulta coerente con le esigenze organizzative e funzionali dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato;
- il dipendente gode di autonomia operativa ed ha la possibilità di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;
- è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.

Ciascuno degli uffici coinvolti nell'applicazione del lavoro agile svolge, annualmente, informate le Organizzazioni sindacali, anche a livello decentrato, una verifica delle attività che, ricorrendo i presupposti e le condizioni indicate, possono essere espletate in modalità agile.

### **3. Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa**

La prestazione lavorativa deve essere effettuata nel luogo scelto dal dipendente, a condizione che si tratti di un ambiente conforme alle norme generali di sicurezza delle utenze, fermo restando l'osservanza delle prescrizioni in materia di protezione della rete e dei dati dell'amministrazione affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore e la riservatezza dei dati cui dispone per ragioni d'ufficio.

Il dipendente ammesso al lavoro agile può svolgere, di norma, la prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro fino a un massimo di 8 giorni al mese secondo un calendario da concordare preventivamente con l'ufficio di appartenenza.

Il dirigente dell'ufficio ha la facoltà di richiedere la presenza in sede del dipendente e di modificare unilateralmente le date concordate per il lavoro agile in qualsiasi momento per straordinarie e non preventivabili esigenze di servizio, che dovranno essere comunicate al lavoratore agile per iscritto almeno un giorno prima. Il dirigente, inoltre, organizza in modo flessibile l'attività dell'ufficio cui è preposto lasciando invariati i servizi all'utenza.

Al lavoratore è garantito il rispetto dei tempi di riposo, nonché il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche.

#### **4. Strumenti di lavoro a distanza**

Sono costituiti da apparecchiature e da programmi informatici, che consentono l'attività di lavoro e sono messi a disposizione, anche temporanea, dall'amministrazione o possono essere, se funzionalmente idonei, di proprietà del dipendente.

L'amministrazione, attraverso i propri servizi informatici provvede all'approntamento e all'aggiornamento delle soluzioni tecnologiche necessarie a consentire il lavoro a distanza curando, altresì, le opportune misure di sicurezza informatica.

#### **5. Accordo individuale**

L'accordo individuale è stipulato per iscritto e stabilisce il processo o il settore di attività da espletare; la strumentazione necessaria allo svolgimento dell'attività lavorativa, la durata, gli obblighi connessi alla prestazione in lavoro agile, il calendario delle giornate di lavoro, gli obiettivi, le fasce orarie di contestabilità, i tempi di disconnessione, i criteri di misurazione della prestazione resa.

All'accordo individuale sono allegati, costituendone parte integrante, i documenti contenenti le specifiche tecniche di custodia e sicurezza dei dispositivi elettronici e dei software e l'informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'articolo 22, comma 1, della legge 81/2017. Nell'espletamento della prestazione lavorativa, il dipendente è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente.

Il dipendente è, altresì, tenuto ad adottare tutte le precauzioni idonee a impedire la visualizzazione da parte di estranei e/o la dispersione dei dati e delle informazioni di cui è in possesso ed è responsabile della sicurezza dei dati anche in relazione ai rischi collegati alla tenuta della postazione di lavoro.

### **Il monitoraggio**

Il monitoraggio sull'attuazione del lavoro agile avviene, in primo luogo, ad opera del dirigente dell'ufficio presso il quale è assegnato il lavoratore che presta l'attività lavorativa in modalità agile, il quale redige, allo scadere del termine di validità dell'accordo individuale, un report finale sui risultati del lavoro agile.

Il dipendente che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile è tenuto ad elaborare un report delle attività svolte da remoto, a cadenza giornaliera, settimanale o mensile secondo le indicazioni del dirigente, che devono essere specificate nell'accordo individuale.

Il Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, cura, infine, la rilevazione annuale sull'andamento del lavoro agile attraverso la raccolta di dati forniti dagli uffici interessati.

## Il lavoro agile in numeri

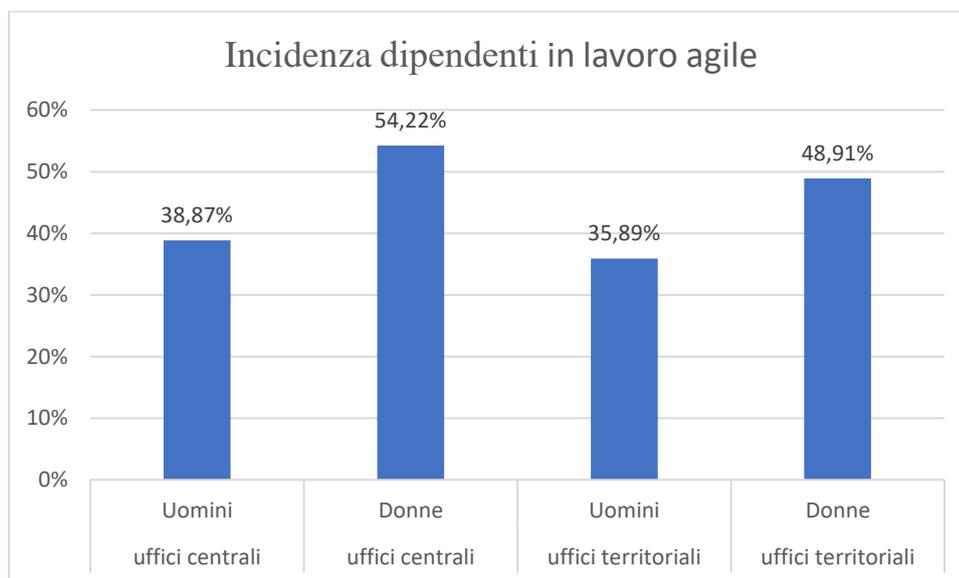
La tabella riporta i dati per l'anno 2023 relative al personale con funzioni tecnico professionali che ha svolto l'attività in modalità agile, ripartito per genere<sup>18</sup>.

*Tabella n. 1: anno 2023, personale del CNVVF in lavoro agile dei ruoli tecnico professionali, ripartito per genere*

	Numero dipendenti in lavoro agile	Totale presenze	Incidenza dipendenti in lavoro agile
Uomini	519	1.424	36,45%
Donne	808	1.616	50,00%
<b>Totale complessivo</b>	<b>1.327</b>	<b>3.040</b>	<b>43,65%</b>

Il grafico che segue illustra la percentuale del personale che ha svolto attività in modalità agile, rispetto alle presenze effettive per genere e sede di servizio.

*Grafico n. 1: anno 2023, percentuale di personale del CNVVF in lavoro agile, ripartito per genere e sede di servizio*



Presso il Dipartimento dei vigili del fuoco prestano servizio anche 197 dipendenti appartenenti all'Amministrazione civile dell'interno che hanno fatto ricorso al lavoro agile nell'anno 2023 secondo le previsioni contrattuali del comparto Funzioni centrali.

<sup>18</sup> Data di rilevazione: 21/12/2023.

### **Le scelte organizzative per sviluppare e promuovere il ricorso al lavoro agile**

La Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016 ha definito il lavoro agile come un nuovo approccio all'organizzazione del lavoro basato su una combinazione di flessibilità, autonomia e collaborazione, quale modello di organizzazione del lavoro che, sfruttando appieno le opportunità della tecnologia, ridefinisce orari, luoghi e in parte strumenti della propria professione e restituisce al lavoratore l'autonomia in cambio di una responsabilizzazione sui risultati.

La scelta organizzativa del lavoro agile è volta a promuovere anche una più ampia digitalizzazione dei processi, peraltro già prevista dagli strumenti normativi vigenti, in linea con il Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione.

Alla luce dell'impatto positivo delle misure organizzative adottate in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, nonché sulla qualità dei servizi erogati, il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, intende intraprendere le seguenti direttive per promuovere il ricorso al lavoro agile:

- iniziative formative mirate: al fine di promuovere e sviluppare gli spazi operativi del lavoro agile, il decreto ministeriale del 10 agosto 2023 ha previsto che il Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, in collaborazione con la Direzione centrale per la formazione, definisce specifici percorsi di formazione rivolti al personale che svolge il lavoro in modalità agile, anche con riferimento ai profili della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- implementazione del processo di informatizzazione delle attività e dei servizi di assistenza tecnica agli uffici;
- valorizzazione del benessere dei lavoratori: come già documentato con l'esperienza di lavoro in modalità agile durante l'emergenza da Covid-19 effettuata dal Corpo nazionale, con lo sviluppo del nuovo modello organizzativo del lavoro agile si intende migliorare, tra l'altro, il bilanciamento tra vita privata e lavorativa nonché l'aumento della produttività correlabile al risparmio dei tempi di trasferimento di cui si può beneficiare lavorando da casa.

## **5. Gli obiettivi di pari opportunità**

Le donne rappresentano oggi il 60% del personale dell'Amministrazione civile dell'interno. Tale presenza maggioritaria, che si registra ormai da qualche anno e che rivela la netta preponderanza del genere femminile nella composizione del personale in servizio, rende ragione della necessità di continuare a promuovere politiche di organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono i dipendenti e le loro famiglie.

Le iniziative assunte in tale direzione dal Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie si prefiggono l'obiettivo di incrementare il benessere organizzativo, nonché di prevenire e di rimuovere qualsiasi forma di discriminazione e intendono dare attuazione alle previsioni di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che impone alle amministrazioni di adottare misure tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Le misure a sostegno delle pari opportunità contribuiscono, altresì, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance. Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità e prevede, in particolare, all'articolo 8, che il sistema di misurazione e di valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio che l'Amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti. Questa correlazione tra benessere del personale, pari opportunità e performance della pubblica amministrazione è, peraltro, ripresa dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 26 giugno 2019, recante Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche.

Si evidenzia che l'attenzione rivolta dal Dipartimento per l'amministrazione generale alle politiche di contrasto alla discriminazione è sottesa a tutti gli obiettivi di pari opportunità e non soltanto a quelli di welfare più specificamente dedicati alle donne, in quanto i beneficiari – diretti o indiretti – delle misure di sostegno adottate sono, insieme alle donne lavoratrici, anche i lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno carico dei principali oneri familiari, nonché i dipendenti in condizione di fragilità.

Sulla base di tali premesse, pertanto, sono state individuate le seguenti linee generali d'intervento:

1. garanzia di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e in occasione di mobilità;
2. individuazione e abbattimento delle barriere architettoniche esistenti presso gli Uffici centrali e periferici dell'Amministrazione, al fine di garantire anche a chi si trova in una situazione di limitata capacità motoria o sensoriale l'uguaglianza sostanziale nella partecipazione alla vita professionale;
3. promozione, in tutte le articolazioni dell'Amministrazione, della cultura delle pari opportunità, nonché del rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta;

4. miglioramento del benessere lavorativo del personale.

Tali linee d'intervento sono perseguite attraverso:

- a) una costante attività di studio, monitoraggio e analisi finalizzata a rilevare eventuali situazioni di squilibrio in termini di opportunità e ad elaborare misure volte a rimuoverne le cause;
- b) l'elaborazione di obiettivi specifici, con un orizzonte triennale, finalizzati a promuovere le pari opportunità e il benessere organizzativo.

**a) Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle pari opportunità**

Il Dipartimento per l'amministrazione generale provvede, con continuità, a:

1. monitorare la situazione del personale e curare un'analisi dei dati di genere in relazione all'avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso alla formazione;
2. favorire l'informativa sui dati di genere, evidenziandone i trend evolutivi;
3. garantire l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso e di ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art. 51 e dall'art. 57, comma 1, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali;
4. garantire l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di mobilità interna.

**b) Gli obiettivi per il triennio 2024-2026**

<u>OBIETTIVI</u>	<u>SOGGETTI BENEFICIARI</u>	<u>REFERENTE RESPONSABILE</u>	<u>INDICATORE</u>	<u>TARGET 2024</u>	<u>TARGET 2025</u>	<u>TARGET 2026</u>
<p><b><u>OBIETTIVO n. 1</u></b></p> <p>Prosecuzione delle iniziative intraprese con imprese commerciali, assicurazioni, banche, centri diagnostici, associazione donatori sangue, associazioni culturali, teatri e agenzie di viaggio per la conclusione di convenzioni con estesa copertura territoriale, che assicurino condizioni di favore per il personale in servizio su tutto il territorio nazionale.</p> <p>Prosecuzione della convenzione con l'asilo nido interno al Ministero dell'agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste, per estenderne l'accesso ai figli dei lavoratori dipendenti, aventi la propria sede di servizio nel comune di Roma. Ricezione delle domande.</p> <p>Stipulazione di convenzioni con asili nido privati nel comune di Roma</p>	<p>Dipartimenti</p> <p>Prefetture – Uffici Territoriali del Governo</p>	<p>Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie – Ufficio I Gabinetto del Capo Dipartimento</p>	<p>Indicatore di realizzazione fisica.</p> <p>Percentuale di avanzamento del programma operativo annuo</p>	100%	100%	100%

<b><u>OBIETTIVI</u></b>	<b><u>SOGGETTI BENEFICIARI</u></b>	<b><u>REFERENTE RESPONSABILE</u></b>	<b><u>INDICATORE</u></b>	<b><u>TARGET 2024</u></b>	<b><u>TARGET 2025</u></b>	<b><u>TARGET 2026</u></b>
<p><b><u>OBIETTIVO n. 2</u></b></p> <p>Prosecuzione delle iniziative finalizzate all'individuazione e all'abbattimento – in un quadro di compatibilità con le disponibilità economiche dell'Amministrazione – delle barriere architettoniche esistenti presso gli Uffici centrali</p>	Dipartimenti	Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie – Direzione Centrale per le Risorse strumentali e finanziarie – Ufficio X – Affari generali e logistici	Indicatore di realizzazione fisica. Percentuale di avanzamento del programma operativo annuo	100%	100%	100%
<p><b><u>OBIETTIVO n. 3</u></b></p> <p>Pianificazione e realizzazione di iniziative formative in modalità webinar, destinate al personale dell'Amministrazione civile, concernenti il benessere organizzativo e la comunicazione interpersonale sui luoghi di lavoro</p>	Dipartimenti  Prefetture – Uffici Territoriali del Governo	Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie – Direzione centrale per le politiche del personale dell'Amministrazione civile – collaborazione con il Centro Alti Studi Ministero dell'Interno (CASMI)	Indicatore di realizzazione fisica. Percentuale di avanzamento del programma operativo annuo	100%	100%	100%

<u>OBIETTIVI</u>	<u>SOGGETTI BENEFICIARI</u>	<u>REFERENTE RESPONSABILE</u>	<u>INDICATORE</u>	<u>TARGET 2024</u>	<u>TARGET 2025</u>	<u>TARGET 2026</u>
<p><b><u>OBIETTIVO n. 4</u></b></p> <p>Realizzazione ed attuazione del progetto di progressiva sostituzione della Tessera cartacea Mod. AT con la Tessera elettronica ATe, che, gradualmente, doterà il personale degli Uffici centrali dell'Amministrazione civile, oltre che di un documento di identità valido per l'espatrio nei modi e nei limiti del Mod. AT, anche delle funzionalità di firma digitale dei documenti elettronici, di autenticazione nei sistemi informativi dell'Amministrazione, di accesso sicuro ai sistemi informatici, nonché di identità digitale per l'accesso automatizzato ai varchi fisici</p>	Dipartimenti	Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie – Direzione centrale per le politiche del personale dell'Amministrazione civile – Ufficio X Matricola del personale	Indicatore di realizzazione fisica. Percentuale di avanzamento del programma operativo triennale	100%		

La verifica dei risultati delle azioni positive sopra illustrate compete, ai sensi della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 2019, al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del personale dell'amministrazione civile dell'interno.

## Sezione VI - Il monitoraggio

I processi di monitoraggio, controllo e valutazione strategica dei risultati ottenuti dall'Amministrazione costituiscono priorità di Governo e sono funzionali ai referti sull'attuazione del programma di Governo.

Nello specifico, il monitoraggio delle Sezioni *Valore pubblico* e *Performance* avviene secondo le modalità stabilite dal decreto legislativo n. 150 del 2009, quello della Sezione *Rischi corruttivi e trasparenza* secondo le indicazioni formulate dall'ANAC.

In relazione alla Sezione *Organizzazione e capitale umano*, il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'OIV.

Nel corso del 2024 proseguiranno le iniziative che competono al Ministero dell'Interno per l'attuazione delle disposizioni del decreto legislativo n. 150/2009 e del decreto legge n. 80/2021.

In tale ambito, attraverso il sistema informativo automatizzato di supporto al ciclo di gestione della *performance*, verranno realizzate in via telematica tutte le operazioni di inserimento, rilevazione ed elaborazione dei dati concernenti lo stato di attuazione degli obiettivi strategici e operativi della Direttiva, sulla base degli indicatori ivi individuati.

Il monitoraggio periodico si svolgerà sulla base delle istruzioni metodologiche e tecniche che verranno fornite dall'Organismo Indipendente di Valutazione della *performance* (OIV).

In particolare, la rilevazione verterà sull'analisi dello stato di attuazione degli obiettivi, in relazione ai *target* prefissati, e sulla evidenziazione degli eventuali scostamenti e criticità.

Il monitoraggio finale riferito all'annualità sarà accompagnato da un *report* analitico descrittivo dell'andamento e degli esiti raggiunti in riferimento a ciascun obiettivo, nonché da una relazione di sintesi sui principali risultati scaturiti dall'attuazione delle linee strategiche.

L'OIV, in coerenza con l'art. 6 del citato decreto legislativo n. 150/2009, potrà formulare, anche sulla base dei monitoraggi intermedi e/o a seguito di indicazioni dei Titolari dei Centri di Responsabilità, proposte di ripianificazione degli obiettivi in ragione:

- a) dell'entrata in vigore di provvedimenti normativi che comportino l'assegnazione di ulteriori obiettivi o la modifica di quelli già definiti;
- b) della rilevazione di scostamenti tra i risultati parziali effettivamente ottenuti e quelli attesi, che rendano lo svolgimento dell'attività non più rispondente a criteri di efficienza e di efficacia;
- c) di variazioni significative della domanda di servizio da parte dei cittadini/utenti e/o di altre ipotesi riferibili a mutamenti del contesto esterno, influenti sulla pianificazione strategica del Ministero.

### ***Raccordo tra controllo strategico e controllo di gestione***

Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa (approvato con Decreto del Ministro dell'Interno in data 28 novembre 2019), documento cardine per la compiuta attuazione del ciclo di gestione della *performance*, si avvale di informazioni e dati presenti in altri sottosistemi, tra cui, fondamentalmente, il controllo strategico ed il controllo di gestione, fruibili entrambi secondo una visione integrata.

Infatti, il controllo strategico si effettua – sulla base degli indirizzi del sistema di controllo interno già consolidati - anche con il coinvolgimento dei Titolari dei Centri di Responsabilità che, attraverso il controllo di gestione, dispongono di una parte rilevante delle informazioni necessarie per

alimentare il sistema informativo per il controllo strategico. Il controllo di gestione è, infatti, volto a verificare l'efficienza, l'efficacia operativa e l'economicità dell'attività amministrativa che viene posta in essere per il conseguimento degli obiettivi operativi, nei quali sono articolate le linee di sviluppo, al fine di ottimizzare il rapporto tra costi e risultati. Il controllo di gestione monitora sia lo svolgimento delle attività direttamente connesse con la realizzazione degli obiettivi strategici, sia gli altri ambiti di attività dell'Amministrazione.

Alla luce del quadro normativo delineatosi, dovrà essere assicurato ulteriore costante sviluppo all'attuazione del controllo di gestione, in quanto leva determinante all'interno del ciclo di gestione della *performance*.

Risulterà conseguentemente imprescindibile il portato informativo scaturente, presso le strutture dell'Amministrazione, dall'analisi dei principali elementi della gestione (grado di attuazione degli obiettivi assegnati ai dirigenti nell'ambito della programmazione annuale propria delle strutture di livello dirigenziale generale, dati sull'andamento delle attività che hanno particolare rilevanza ed impatto in termini di servizi resi, rilevazione di macroaggregati di natura finanziaria, eventuali criticità organizzativo/gestionali riscontrate, ecc.), utili a denotare il "funzionamento della macchina amministrativa", consentendo anche, in un'ottica di integrazione tra le varie tipologie di controllo, la calibratura dei necessari interventi di livello strategico. Tali elementi risulteranno, in particolare, determinanti ai fini della valutazione della performance organizzativa - di cui all'art. 7, comma 2, lettera a) del Decreto Legislativo n. 150/2009 e s.m.i - da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV). Il predetto Organismo infatti effettua la valutazione della *performance* organizzativa complessiva annuale, tenendo conto dei seguenti elementi:

- a) misurazioni del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali e dei *target* associati agli obiettivi specifici triennali effettuate dai dirigenti dell'Amministrazione;
- b) verifica della effettiva funzionalità degli obiettivi annuali al perseguimento degli obiettivi specifici triennali;
- c) esiti delle indagini condotte dall'Amministrazione con i sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini, nonché informazioni eventualmente ricavate dalle comunicazioni degli utenti inviate direttamente all'OIV stesso;
- d) multidimensionalità della *performance* organizzativa secondo i parametri indicati dal Dipartimento della Funzione Pubblica nelle Linee Guida per il Piano della *performance* n.1 del giugno 2017, e riferiti in particolare alle tipologie di indicatori da utilizzare per la misurazione della *performance*;
- e) eventuali mutamenti del contesto interno ed esterno in cui l'Amministrazione ha operato nell'anno di riferimento.

Conseguentemente, in coerenza con la tempistica prevista per la misurazione e valutazione degli obiettivi strategici, avrà luogo a cura dei responsabili delle strutture centrali e periferiche dell'Amministrazione la misurazione e valutazione degli obiettivi gestionali assegnati alla dirigenza ed inseriti nel sistema di controllo di gestione. Il monitoraggio dovrà rilevare, nel corso dell'esercizio, la percentuale di avanzamento degli obiettivi, individuando gli eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi.

Gli ulteriori elementi della gestione dovranno essere monitorati in corso di esercizio in modo tale da consentire ai singoli Centri di Responsabilità di controllare il funzionamento della macchina amministrativa e di disporre conseguentemente dei connessi parametri informativi ai fini della elaborazione dei documenti di pianificazione e rendicontazione.