



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo n. 150/2009.

Anno 2025

PRESENTAZIONE

La presente relazione è elaborata con riferimento agli atti d'ufficio presenti e sulla base dell'attività svolta come OIV.

In particolare, nel corso del 2024 e fino alla data odierna si è provveduto a:

- curare gli atti di rendicontazione relativi all'anno 2023, anche con la validazione della Nota integrativa a rendiconto 2023;
- adottare il documento di valutazione della performance organizzativa per l'anno 2023;
- validare la Relazione sulla performance 2023, adottata con decreto del Ministro in data 03 giugno 2024;
- proporre all'Organo di vertice le valutazioni, relative all'anno 2023, dei Dirigenti Apicali, effettuando appositi colloqui con gli interessati;
- curare l'istruttoria e la redazione della Relazione annuale del Ministro alle Camere per l'anno 2023, ai sensi dell'art. 3, commi 68 e 69, della Legge 244/2007;
- effettuare il monitoraggio infrannuale e finale degli obiettivi contenuti nei documenti pianificatori relativi all'anno 2024;
- avviare la pianificazione degli obiettivi strategici e strutturali per l'anno 2025, attraverso il coordinamento e la validazione della Nota Integrativa dell'Amministrazione sul portale del MEF e la definizione delle indicazioni metodologiche per la redazione della Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione relativa all'anno 2025, confluita nel PIAO 2025-2027, adottato dal Ministro dell'Interno in data 29 gennaio 2025 e registrato alla Corte dei Conti il 14 febbraio 2025.
- attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza per l'anno 2024;
- redigere, su indicazione del Gabinetto del Ministro, il documento per l'attività di referto al Parlamento della Corte dei Conti sul rendiconto generale dello Stato per l'esercizio 2024.

Si segnala, inoltre, la partecipazione alla Cabina di Regia, istituita con decreto del Ministro in data 26 ottobre 2022, volta al coordinamento della redazione dei PIAO 2024-2026 e 2025-2027, cui l'OIV ha contribuito assicurando il supporto metodologico per l'adozione dello strumento di pianificazione integrata, previsto dal decreto-legge 80/2021.

L'attività è stata connotata da interventi ed iniziative indirizzati ai referenti dei centri di Responsabilità, volti ad assicurare il corretto svolgimento del ciclo della performance, attraverso contatti finalizzati a coordinare e supportare sotto il profilo tecnico e metodologico tutti gli attori coinvolti, per pervenire alla condivisione di linee guida comuni, coerenti con gli indirizzi del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero dell'Economia e delle Finanze. In particolare, è stato sistematicamente operato un controllo sulla coerenza esterna del sistema degli obiettivi strategici e dei relativi indicatori, per verificarne la conformità alle priorità politiche definite nell'Atto di indirizzo, nonché sulla coerenza interna dell'articolazione degli obiettivi stessi.

Con riferimento poi ai contenuti della pianificazione, si è proseguito il percorso già avviato, con particolare riguardo alla qualità e alla concretezza degli obiettivi, sia attraverso un maggior ricorso agli indicatori di risultato, sia con il consolidamento dell'uso di indicatori d'impatto. Sul punto dal 2019 sono stati organizzati incontri formativi ed informativi per approfondire l'importanza e la portata degli indicatori di impatto quale corredo degli obiettivi specifici da perseguire per il raggiungimento dei risultati attesi, in funzione della soddisfazione dei cittadini utenti. Nel corso del 2024 questo OIV, con la collaborazione della Struttura tecnica, ha tenuto due incontri specifici, il 10 e 17 settembre, per i Consiglieri sul tema "l'OIV del Ministero dell'Interno: dalla normativa alla prassi operativa", con 140 partecipanti e un indice di gradimento del 97,25%.

La risposta è stata molto positiva: nella pianificazione strategica dell'anno 2024, oltre a segnalare un miglioramento nella formulazione qualitativa degli obiettivi, si evidenzia la presenza di 34 indicatori d'impatto (utili a collegare l'azione amministrativa ai benefici per l'utenza); nella Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione relativa all'anno 2025, si segnala, oltre ad un'appropriata correlazione tra obiettivi ed indicatori, l'inserimento di numerosi nuovi ed ulteriori indicatori d'impatto: 41 di cui 21 con riferimento agli obiettivi strategici e 20 riferiti unicamente ad obiettivi annuali. Con riguardo ai contenuti, si evidenzia come nella stessa Direttiva 2025 i Dipartimenti hanno tenuto in considerazione l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). L'ingresso del PNRR nel ciclo della performance ha, di fatto, collegato l'attuazione degli obiettivi del Piano di ripresa e resilienza con la valutazione della performance organizzativa ed individuale e con i premi/indennità ad essa correlati.

A livello territoriale, la finalità di migliorare le capacità di pianificazione e l'utilizzo di sistemi informatizzati da parte degli attori coinvolti nel ciclo della performance, in un'ottica di efficacia ed efficienza, si è concretizzata nella redazione e divulgazione delle "Linee guida per la formazione dell'obiettivo", presentate ed illustrate in un webinar il 23 giugno 2020, destinato ai Viceprefetti Vicari delle 103 Prefetture UTG e 2 Commissariati del Governo (Trento e Bolzano), cui hanno partecipato circa 40 dirigenti. Al riguardo, si è registrato per l'anno 2020 un alto livello di utilizzo della piattaforma web-UTG destinata alla pianificazione gestionale: 102 Prefetture UTG hanno inserito 2.005 obiettivi. Nel 2022 il Piano della Performance 2022-2024 è stato adottato il 29 aprile 2022 ed hanno utilizzato il sistema informatico dedicato 91 Prefetture UTG, con l'inserimento di 2.111 obiettivi. Nel 2023 si è registrato un utilizzo da parte di 91 Prefetture UTG con l'inserimento di 1.806 obiettivi. Il 2024 ha visto 93 Prefetture utilizzare la piattaforma, con l'inserimento di 2.034 obiettivi.

Da ultimo, nel quadro del supporto metodologico e dell'attenta azione di impulso che questo Organismo sta svolgendo nei confronti delle Prefetture UTG, è stato organizzato il 28 ottobre 2024 l'evento CASMI "Pianificazione e performance; il Ministero dell'Interno e le Prefetture, fra normativa e prassi operativa" indirizzato principalmente ai Viceprefetti Vicari delle Prefetture, ove è emersa l'importanza di una corretta e puntuale programmazione, in funzione della creazione e crescita del Valore pubblico.

Inoltre, in base ai dati presenti nell'applicativo web performance in dotazione alle Prefetture, è stato effettuato, di recente, uno studio analitico sulle modalità di definizione e misurazione degli obiettivi annuali assegnati nelle strutture territoriali, in attuazione delle indicazioni fornite da questo Ufficio.

Il lavoro ha preso in esame la pianificazione operativa degli obiettivi adottata dalle Prefetture per il monitoraggio e la rendicontazione dell'indicatore di realizzazione fisica, i relativi programmi e le fasi, allo scopo di verificare l'adozione da parte degli uffici di efficaci strumenti di attuazione dell'obiettivo (i programmi operativi) e l'attività prevista per la sua esecuzione in un tempo prefissato (le fasi), con il conseguente monitoraggio periodico.

Di seguito una illustrazione sintetica della rilevazione:

- 18% Prefetture che hanno completato la pianificazione degli obiettivi annuali, articolata in programmi e fasi;
- 46% Prefetture che hanno parzialmente completato la pianificazione degli obiettivi annuali;
- 36% Prefetture che non hanno completato la pianificazione degli obiettivi annuali.

Sotto l'aspetto della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale si richiama:

- l'adozione per l'anno 2023 del documento di valutazione della performance organizzativa complessiva, inserito, secondo le indicazioni della Funzione Pubblica, nella Relazione sulla performance 2024;
- la valutazione della performance individuale 2023 e 2024 dei 7 dirigenti apicali contrattualizzati con cui sono stati svolti appositi colloqui individuali in data 23 e 24 maggio 2024 e 14 e 15 aprile 2025. Gli incontri hanno permesso di approfondire i contenuti delle Relazioni annuali sull'attività svolta e sui risultati conseguiti e di condividere eventuali criticità riscontrate, in un'ottica di confronto anche per una maggiore conoscenza sia del contesto generale in cui opera l'Amministrazione, che delle diverse attività di settore.

Sotto l'aspetto della digitalizzazione, l'attenzione si è concentrata sul sistema informativo a supporto del ciclo di gestione della performance, per disporre di una più efficace raccolta ed elaborazione dei dati relativi alla pianificazione e al monitoraggio degli obiettivi strategici e strutturali, dando nuovo impulso all'implementazione del ciclo della performance, al fine di garantire maggiore efficienza, e la possibilità di monitorare l'avanzamento degli obiettivi. Pertanto, per agevolare l'esecuzione di una corretta pianificazione e del successivo monitoraggio, la Struttura Tecnica ha predisposto un sistema informativo, tramite file Excel automatizzati, che permette la raccolta, l'elaborazione e la distribuzione dei dati in maniera chiara ed accurata, supportando e semplificando l'attività degli utenti con apposite linee guida.

Inoltre, proprio allo scopo di rendere più semplici e immediate le attività informatiche e velocizzare il flusso dei dati, è proseguita l'attività di maggior coinvolgimento, responsabilizzazione e motivazione di tutto il personale che opera nell'Ufficio.

Con riguardo all'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, per il 2024 si richiamano, oltre alla prevista attestazione e al successivo monitoraggio elaborati attraverso il nuovo portale ANAC ed inoltrati al Responsabile

della prevenzione alla corruzione e trasparenza per la pubblicazione sul sito alla sezione amministrazione trasparente, gli incontri di condivisione e coordinamento operativo con lo stesso Responsabile della prevenzione alla corruzione e trasparenza, svolti il 13 novembre e il 10 dicembre 2024.

Sotto il profilo dei rapporti esterni si segnala la partecipazione alla riunione della Corte dei Conti sull'attività di referto al Parlamento sul Rendiconto generale dello Stato, svoltasi il 31 marzo 2025, con la presentazione dei principali risultati ottenuti in occasione di uno specifico incontro tra OIV organizzato presso il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale il 12 aprile 2024.

Si segnala, infine, l'adozione, da parte di questo Organismo come previsto dall'articolo 5 del DM n. 132 del 30 giugno 2022, del documento sul monitoraggio di congruità del PIAO su base triennale, relativamente quindi alle annualità 2022-2024, 2023-2025 e 2024-2026.

La metodologia seguita ha previsto, in un primo momento, lo studio approfondito degli elementi forniti dagli Uffici e dai Dipartimenti interpellati, ai fini del monitoraggio in questione. Dall'aggregazione delle valutazioni fornite da questi ultimi sono stati elaborati dei grafici "radius", in grado di offrire una immediata visualizzazione delle tematiche oggetto di indagine e di evidenziarne punti di forza e di debolezza.

Integrando l'esame analitico di dati e grafici con una puntuale disamina delle osservazioni fornite a corredo dagli stessi Uffici, si è proceduto, mettendo a confronto contenuti ed informazioni presenti nelle diverse sezioni e sottosezioni del Documento, alla verifica di coerenza anche per fornire spunti strategici e operativi utili alle programmazioni future.

Il lavoro ha consentito una visione "dall'alto" (nel linguaggio economico "*helicopter view*") del processo triennale di pianificazione del Ministero e l'elaborazione di un quadro di sintesi da cui sono emersi tre assi fondamentali:

- integrazione
- trasparenza
- centralità della risorsa umana

complementari tra loro, di orientamento nella redazione dei documenti per le prossime annualità e nella verifica della completezza, della coerenza e della fruibilità da parte di tutti gli utenti.

In conclusione, allo scopo di fornire un supporto concreto per una ottimale gestione del ciclo della performance da parte dell'Amministrazione, si richiama l'attenzione su alcune indicazioni e suggerimenti:

- ✓ Proseguire nel consolidare il carattere unitario e onnicomprensivo del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, superando la logica del "Piano dei Piani", con l'elaborazione delle diverse sezioni del Documento secondo un criterio di integrazione e interconnessione;
- ✓ Continuare nella progressiva integrazione dei diversi assi fondamentali della programmazione dell'Amministrazione, con le sue peculiarità, per una visione sistemica del PIAO che includa tutti gli ambiti di attività e progettualità del Ministero; tale integrazione richiede come presupposto una forte "cultura" della performance (obiettivi, indicatori, fasi, programmi);
- ✓ Dare effettiva attuazione ai diversi suggerimenti contenuti nel citato Documento di monitoraggio triennale, in termini di integrazione, trasparenza e centralità della risorsa umana.
La redazione del Documento integrato costituisce, infatti, l'occasione in cui mettere a fattor comune le dimensioni pianificatorie e programmatiche dell'Amministrazione, nell'ottica della creazione di valore pubblico attraverso una chiara strategia, focalizzata sui portatori d'interesse e sulla necessità di rendere conto alla collettività, dalle performance realizzate agli obiettivi di Valore pubblico. In quest'ottica si registra con favore l'inserimento nel PIAO 2025-2027 della Direttiva Generale per l'attività amministrativa 2024, nonché la presenza nello stesso PIAO di obiettivi di valore pubblico con relativi, specifici indicatori, relativi a tutti i 5 Dipartimenti dell'Amministrazione.
- ✓ Rendere operative le indicazioni contenute nella Direttiva del Ministro per la Pubblica amministrazione del 14 gennaio 2025 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi operativi e strumenti", prevedendo nelle prossime annualità di PIAO, a partire da quello 2026-2028, specifici obiettivi di performance in materia di formazione, con i correlati indicatori.
- ✓ Elaborare mirate campagne di comunicazione volte a sensibilizzare gli uffici centrali e periferici del Ministero sui contenuti e le finalità del PIAO, come previsto dal DM 26 ottobre 2022 che ha istituito la Cabina di Regia.

- ✓ Proseguire nel miglioramento dell'attività di pianificazione attraverso un ulteriore utilizzo di indicatori di risultato e d'impatto, sia per gli obiettivi a livello centrale che per quelli destinati agli uffici sul territorio. Al riguardo, sarà certamente utile valorizzare il collegamento tra lavoro svolto con quanto si produce, in un'ottica di risultato.
Occorre, quindi, focalizzare l'attenzione per costruire obiettivi sfidanti, ma raggiungibili, concreti e misurabili, idonei a fornire informazioni significative sulle attività, associati a più indicatori idonei a far emergere chiaramente la qualità dell'azione intrapresa e la ripercussione positiva sui destinatari dell'azione stessa. Sarà utile, pertanto che ciascun obiettivo sia correlato da indicatori di output ed outcome, in grado di fornire una dimensione quantitativa dei risultati o degli impatti derivati dalle azioni.
- ✓ Sviluppare un sistema integrato ed efficace di monitoraggio periodico e valutazione delle politiche pubbliche e di ottimizzazione della spesa.
- ✓ Consolidare la definizione degli obiettivi e la loro programmazione operativa in un'ottica di continuo miglioramento, per il controllo e la verifica sia dei risultati attesi che della idoneità dei comportamenti organizzativi adottati. Al riguardo, si evidenzia che la straordinaria portata del PNRR indirizza necessariamente le Amministrazioni alla progettualità e allo stimolo delle competenze programmatiche, proprie del ciclo della performance, con la declinazione di obiettivi, il monitoraggio delle fasi, la rendicontazione e valutazione periodica.
- ✓ Provvedere, quanto prima, ai sensi dell'art. 7 del decreto legislativo 150/2009 e s.m.i., alla revisione ed aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato il 28 novembre 2019, alla luce delle novità normative introdotte con il Decreto legge 80/2021 ed il Decreto-Legge 13/2023 ed in linea con le più recenti Circolari di Funzione Pubblica, con le indicazioni operative del MEF e con le direttive di ANAC in materia di trasparenza, affinché il conseguimento degli obiettivi programmati sia collegato ai bisogni e alle aspettative della collettività, in un quadro di continuo miglioramento del livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli *stakeholder*.
Successivamente, provvedere annualmente all'aggiornamento del SMVP.

28 aprile 2025

L'OIV
firmato Ing. Lisa Zanardo

INDICE

- A. Performance organizzativa
- B. Performance individuale
- C. Processo di attuazione del ciclo della performance
- D. Infrastruttura di supporto
- E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione
- F. Definizione e gestione degli standard di qualità
- G. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione
- H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

ALLEGATO

A. Performance organizzativa

Presso il Ministero dell'Interno, dal 1° gennaio 2020, è operativo il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con decreto del Ministro dell'Interno 28 novembre 2019, registrato alla Corte dei Conti il 18 dicembre 2019.

Con riguardo alla pianificazione 2024 si rappresenta che il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2024/2026 adottato il 30 gennaio 2024 e registrato alla Corte dei Conti il 13 febbraio 2024, contiene anche alcuni obiettivi di Valore pubblico riferiti a 3 Dipartimenti di cui si compone l'Amministrazione e, per la prima volta, nella Sezione Performance (oltre agli elementi già presenti nel Piano della performance), la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione relativa all'anno 2024. L'inserimento risponde all'obiettivo di mettere sempre più a fattor comune le dimensioni pianificatorie e programmatiche dell'Amministrazione, nell'ottica della creazione di valore pubblico.

La Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione è il documento contenente il quadro della pianificazione strategica per l'anno di riferimento, caratterizzato da un circoscritto numero di rilevanti obiettivi strategici, articolati in molteplici obiettivi operativi. In particolare, si evidenzia che la Direttiva 2024 è stata modulata collegando gli obiettivi strategici con le "azioni" di bilancio, sulla base della normativa in materia di bilancio dello Stato. L'introduzione delle "azioni" quali aggregati di bilancio sottostanti i "programmi" hanno, infatti, comportato un'articolazione del contenuto della Nota integrativa, elemento fondamentale di collegamento tra la programmazione di bilancio e quella strategica, sottolineando la necessità di un diretto collegamento tra le "azioni" e gli obiettivi ai fini di una maggiore leggibilità delle finalità della spesa. L'attuazione di ciascuno degli obiettivi strategici è valutata anche con riferimento allo stato di avanzamento delle rispettive linee di sviluppo, e misurata perciò, primariamente, con indicatori di realizzazione fisica, sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi operativi che ne costituiscono l'articolazione, a ciascuno dei quali è attribuito, in percentuale, un proprio peso rispetto all'obiettivo strategico.

Nella Direttiva sono presenti, altresì, 53 indicatori di risultato e 21 indicatori di impatto triennali (oltre ad ulteriori 13 indicatori di impatto annuali), aumentati percentualmente nell'ultimo triennio, come si evince dalla tabella sottostante.

TABELLA OBIETTIVI STRATEGICI

OBIETTIVI STRATEGICI											
ANNO	N. OB STRATEGICI	INDICATORI DI RISULTATO					INDICATORI DI IMPATTO				
		N. INDICATORI DI RISULTATO	N. INDICATORI RISULTATO BINARIO	TOTALE INDICATORI DI RISULTATO	INCIDENZA PERCENTUALE SUGLI OBIETTIVI STRATEGICI	AUMENTO INCIDENZA RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE	N. INDICATORI DI IMPATTO			TOTALE INDICATORI UTILIZZATI	INCIDENZA PERCENTUALE SUL TOTALE DEGLI INDICATORI
							Ob. Strateg	Ob. Operat.	Tot.		
1	2	3	4	5 (3+4)	6 (5/2*100)	7			8	9	10 (8/9*100)
2017	31	38	5	43	138,71%					Non rilevato	
2018	21	30	6	36	171,43%	23,59%					
2019	21	33	9	42	200,00%	16,67%					
2020	20	31	10	41	205,00%	2,50%	2	0	2	65	3,08%
2021	20	32	10	42	210,00%	2,44%	2	0	2	69	2,90%
2022	20	37	9	46	230,00%	9,52%	5	2*	7	76	6,58%
2023	23	54	2	56	243,48%	5,86%	14	8*	22	98	14,29%
2024	23	51	2	53	230,43%	-5,36%	21	13*	34	102	20,59%
2025	23	48	2	50	217,39%	-5,66%	21	20*	41	101	20,79%

***Nelle Direttive 2022, 2023, 2024 e 2025 sono presenti indicatori di impatto correlati unicamente agli obiettivi operativi**

L'assegnazione degli obiettivi propri della programmazione gestionale, che integra e completa quella strategica, ha trovato applicazione anche nei confronti dei dirigenti in regime di diritto pubblico.

La sezione "valore pubblico" e la sezione "performance" del PIAO presentano, sotto il profilo organizzativo, una vista generale delle strutture dell'Amministrazione e delle relative funzioni, da cui discendono le analisi di contesto interno che recano, nel dettaglio, informazioni e dati aggiornati sull'organizzazione dei singoli Centri di Responsabilità.

L'albero della performance illustra gli elementi del processo di pianificazione che, a partire dalla missione istituzionale, si articola nei singoli livelli fino ad arrivare alla descrizione degli obiettivi strategici e strutturali. Gli obiettivi operativi costituiscono l'articolazione degli obiettivi strategici e sono pertanto funzionali al raggiungimento di questi ultimi. Essi ne declinano l'orizzonte strategico nell'ambito dell'esercizio finanziario 2024 e rappresentano, quindi, i traguardi intermedi da raggiungere al fine di assicurare il perseguimento dell'obiettivo triennale cui si riferiscono. Tali obiettivi sono assegnati ai dirigenti generali titolari di Direzioni centrali o Uffici di livello equiparato, nell'ambito del Centro di Responsabilità competente e, oltre a delineare, in termini di risultati attesi, il perimetro della performance organizzativa annuale delle singole strutture organizzative di riferimento, attengono anche, in considerazione delle proprie caratteristiche, alla performance individuale dei dirigenti responsabili cui essi sono imputati.

Il Piano contempla anche obiettivi trasversali alle componenti territoriali dell'Amministrazione (Prefetture-UTG, articolazioni periferiche dell'Amministrazione della pubblica sicurezza, Comandi dei VV.F.), a cui sono associati in prevalenza indicatori di realizzazione fisica.

Il sistema di reporting poggia sul complesso dei monitoraggi previsti dal Sistema, regolati nelle singole fasi sulla base della tipologia degli elementi informativi oggetto di rilevazione. Il monitoraggio strategico è stato supportato, per il 2024, dal sistema informativo di cui al successivo paragrafo D. Le risultanze dell'attività gestionale annuale riferita al 2024 e le informazioni generali sul funzionamento della "macchina amministrativa" saranno contenute nella Relazione sulla performance 2024, che sarà adottata dall'Amministrazione e validata da questo OIV entro il 30 giugno 2024 termine indicato dall'art. 10 del decreto legislativo 150/2009.

L'adozione dell'atto nei termini di legge consente di effettuare in modo tempestivo ed efficace il monitoraggio dell'andamento della performance.

Con riguardo alla pianificazione 2025 si rappresenta che il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2025/2027 adottato il 29 gennaio 2025 e registrato alla Corte dei Conti il 14 febbraio 2025, contiene, nella sezione Valore pubblico, per la prima volta obiettivi di Valore pubblico, con specifici indicatori di impatto, riferiti a tutti i 5 Dipartimenti di cui si compone l'Amministrazione e, come nella precedente annualità, nella Sezione Performance, la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione relativa all'anno 2025; è, inoltre, presente un obiettivo pluriennale, trasversale a tutti i CdR, in materia di riduzione dei tempi medi di pagamento.

B. Performance individuale

A decorrere dal 1° gennaio 2020 è entrato in vigore il Sistema di misurazione e valutazione citato nel paragrafo precedente, che ha disciplinato la valutazione dei dirigenti contrattualizzati di prima e seconda fascia del comparto funzioni centrali e del personale non dirigente dello stesso comparto.

Con riferimento all'anno 2023 il relativo procedimento di valutazione individuale per i Dirigenti dell'Area delle Funzioni centrali di prima fascia o con incarico di prima fascia si è concluso, sulla base delle proposte di questo OIV, con decreto del Ministro; i 7 dirigenti, di cui 4 di II^a fascia con incarico di I^a fascia hanno riportato il giudizio finale massimo.

Per quanto concerne l'anno 2024, si rappresenta che i dirigenti apicali interessati al procedimento di valutazione sono 7 (di cui 5 di seconda fascia con incarico di prima fascia).

Per quanto riguarda i dirigenti di seconda fascia, la procedura riferita all'anno 2023 si è conclusa per un numero complessivo di 149 unità in servizio, di cui 4 dirigenti non valutabili, 8 in attesa di valutazione.

I dirigenti valutati hanno riportato un punteggio corrispondente al giudizio di "Eccellente".

Per quanto concerne il personale contrattualizzato non dirigente, si fornisce, di seguito, il prospetto riepilogativo dei dati concernenti gli esiti della valutazione riferita all'anno 2023:

n. valutati con giudizio di prestazione eccellente	13.977
n. valutati con giudizio di prestazione ottima	608
n. valutati con giudizio di prestazione adeguata	198
n. valutati con giudizio di prestazione non adeguata	11
totale valutati	14.794

Il numero dei dipendenti non valutati a qualunque titolo è risultato pari a 471 unità.

Con riferimento all'anno 2024 sono state avviate le procedure di valutazione per tutto il personale interessato.

Secondo quanto disposto dalla CiVIT-ANAC nella delibera n. 75 del 24 ottobre 2013 con riguardo all'obbligo degli OIV di svolgere un'attività di supervisione sull'applicazione del codice di comportamento, riferendone nella relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, si riporta in Allegato 1 il prospetto riepilogativo dei procedimenti disciplinari avviati e conclusi nell'anno 2024 per violazioni da parte del personale contrattualizzato del vigente codice di comportamento (Codice di comportamento

del Ministero dell'Interno adottato con D.M. 8 agosto 2016). Riguardo alla pianificazione gestionale 2024, l'Amministrazione ha diramato agli Uffici centrali e alle Prefetture UTG le relative linee guida.

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa con riguardo alle fasi di programmazione, misurazione e valutazione delle performance e rendicontazione secondo un processo ormai strutturato che vede interagire, ai vari livelli: l'organo di indirizzo politico, la dirigenza apicale, la dirigenza di secondo livello ed il personale interessato nonché, nelle fasi di accompagnamento metodologico, di promozione, verifica ed attestazione, l'OIV supportato dalla Struttura tecnica permanente.

I rapporti di integrazione operativa si avvalgono della particolare struttura "a rete" dei controlli interni istituzionalizzata presso il Ministero dell'Interno, che si fonda sulla costituzione presso tutti i Dipartimenti, quali poli di riferimento, dei rispettivi Uffici di pianificazione, programmazione, controllo di gestione e valutazione, i quali coadiuvano i vertici amministrativi in quegli ambiti.

Presso le Prefetture-UTG, il raccordo è operato per il tramite dei Viceprefetti vicari, che svolgono la funzione di supporto al Prefetto in materia.

I relativi monitoraggi effettuati a valle del processo stesso vedono il coinvolgimento, secondo un circuito informativo ascendente, delle strutture e dei soggetti interessati alla realizzazione degli obiettivi posti sotto osservazione.

Nel complesso, si evidenzia una buona coerenza tra pianificazione strategico-gestionale e programmazione economico-finanziaria.

D. Struttura tecnica permanente e infrastruttura di supporto

La Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, ufficio di staff di supporto all'OIV, la cui dotazione organica prevede un posto da Capo struttura-Viceprefetto e 3 posti da Dirigente in posizione di staff (un viceprefetto, un viceprefetto aggiunto e un Dirigente di II fascia dell'area Funzioni Centrali) è attualmente composta da: 1 responsabile, 1 dirigente dell'area Funzioni Centrali (in reggenza), nonché n. 4 unità di personale di livello non dirigenziale, appartenente al comparto Ministeri, di cui 3 dell'Area funzionale II e 1 di Area funzionale I. Al riguardo, sarebbe necessario poter coprire i posti di funzione vacanti, nonché implementare la dotazione della struttura stessa, che nel tempo ha visto una riduzione di oltre il 50%, con qualificate professionalità con competenza economico-gestionale ed informatica, atteso che tale ambito, di rilevante importanza per le funzioni dell'OIV, necessita di un rafforzamento operativo.

Il progetto informatizzato realizzato dall'Amministrazione è stato sostituito da un nuovo sistema informativo, predisposto dalla Struttura tecnica, a supporto del ciclo di gestione della performance, per disporre di una più efficace raccolta ed elaborazione dei dati relativi alla pianificazione e al monitoraggio degli obiettivi strategici e strutturali. Tale sistema, tramite file Excel automatizzati, permette la raccolta, l'elaborazione e la distribuzione dei dati in maniera chiara ed accurata.

Sul piano operativo, sono proseguite le attività tecniche connesse all'utilizzo del sistema, che hanno consentito, tra l'altro, ai Dipartimenti l'inserimento dei dati per la formazione e il successivo monitoraggio della Direttiva generale 2024. L'adozione del PIAO 2024-2026, adottato il 30 gennaio 2024, ha permesso di effettuare il tempestivo monitoraggio dei relativi obiettivi.

A decorrere dal 2017, è operativo il collegamento di tutte le Prefetture-UTG ad una piattaforma web, ai fini della gestione informatizzata dei processi di programmazione e monitoraggio degli obiettivi gestionali di sede.

E. Sistemi informativi e informatici a supporto del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Per quanto concerne l'attuazione della disciplina in tema di trasparenza, l'Amministrazione ha proceduto all'adozione, per il triennio 2025-2027, del Piano Triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza, confluito nella relativa sezione del PIAO 2025-2027, adottato il 29 gennaio 2025, che contiene le misure programmatiche in materia di trasparenza e integrità.

Relativamente ai sistemi informativi e informatici si rappresenta che risultano operanti nell'Amministrazione una pluralità di sistemi e banche dati, la cui integrazione è ancora limitata. Quanto alla raccolta e trasmissione al sito istituzionale dei dati da pubblicare, le singole strutture utilizzano la posta elettronica. La redazione del Portale dell'Amministrazione ha proceduto, mediamente, alla pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione trasparente, attraverso l'"inserimento manuale" ovvero operando attraverso l'apertura di link ai dati di interesse. Sempre relativamente alla sezione Amministrazione trasparente, sono attivi i sistemi per la verifica quantitativa degli accessi al sito e quelli per la rilevazione qualitativa.

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

Le definizioni e le misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard definiti sono presenti, nell'ambito del ciclo della performance, nei documenti di pianificazione e di rendicontazione.

G. Utilizzo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Il processo di rilevazione dei risultati è funzionale a soddisfare le esigenze di controllo delle proprie performance da parte degli Uffici di secondo livello immediatamente deputati all'attuazione dei vari obiettivi e, secondo un percorso ascendente, da parte delle strutture sovraordinate di primo livello. I risultati emersi sono stati utilizzati anche a supporto del vertice politico amministrativo per calibrare l'orientamento delle strategie, costituendo anche un fattore di rilievo per aggiornare la programmazione triennale nell'ambito della sezione performance del PIAO. Le risultanze dei monitoraggi sono state inoltre impiegate nelle attività di refertazione rivolte ai vari organi istituzionali interessati.

H. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

Fase di pianificazione strategica e di programmazione finanziaria

Nell'anno 2024 l'OIV con il supporto della Struttura tecnica ha svolto, secondo le modalità ed i tempi indicati nei paragrafi precedenti, un ruolo "guida" e di presidio del processo, operando in stretta sinergia con gli altri Uffici di diretta collaborazione del Ministro e con i Dipartimenti, anche attraverso una mirata attività di supporto metodologico e formativo. In particolare, ha sistematicamente operato un controllo sulla coerenza esterna del sistema degli obiettivi per verificarne la conformità alle priorità politiche definite nell'Atto di indirizzo, nonché sulla coerenza interna dell'articolazione degli obiettivi stessi (strategici/operativi/programmi operativi). L'iter di formazione degli obiettivi derivati dalla pianificazione strategica è stato, per il 2024, supportato dall'utilizzo del sistema informativo automatizzato, aderente, nella sua architettura, agli schemi adottati dal portale telematico del Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) per la predisposizione della Nota integrativa.

Tale atto rappresenta, infatti, l'elemento di collegamento tra la programmazione di bilancio e quella strategica, nonché con il ciclo della performance.

Gli elementi contenuti nella Nota Integrativa stessa sono volti a comprendere decisioni più informate sull'allocazione complessiva delle risorse. Ciò ha contribuito a facilitare i controlli di coerenza per riscontrare anche il rispetto dei parametri e dei criteri disposti dalle linee guida in materia.

A seguito dell'emanazione della Direttiva generale annua, sono stati assegnati ai dirigenti gli obiettivi scaturenti dalla programmazione gestionale. La rendicontazione è stata effettuata, sia per gli obiettivi strategici che per quelli strutturali, con le risultanze di monitoraggio scaturenti dal sistema informatico di supporto.

Si segnala, infine, l'adozione, da parte di questo Organismo come previsto dall'articolo 5 del DM n. 132 del 30 giugno 2022, del documento sul monitoraggio di congruità del PIAO su base triennale, relativamente quindi alle annualità 2022-2024, 2023-2025 e 2024-2026.

La metodologia seguita ha previsto, in un primo momento, lo studio approfondito degli elementi forniti dagli Uffici e dai Dipartimenti interpellati, ai fini del monitoraggio in questione. Dall'aggregazione delle valutazioni fornite da questi ultimi sono stati elaborati dei grafici "radius", in grado di offrire una immediata visualizzazione delle tematiche oggetto di indagine e di evidenziarne punti di forza e di debolezza.

Integrando l'esame analitico di dati e grafici con una puntuale disamina delle osservazioni fornite a corredo dagli stessi Uffici, si è proceduto mettendo a confronto contenuti ed informazioni presenti nelle diverse sezioni e sottosezioni del Documento, al fine di verificarne la coerenza anche per fornire spunti strategici e operativi utili alle programmazioni future.

Il lavoro ha consentito una visione "dall'alto" (nel linguaggio economico "*helicopter view*") del processo triennale di pianificazione del Ministero e l'elaborazione di un quadro di sintesi da cui sono emersi tre assi fondamentali: integrazione, trasparenza e centralità della risorsa umana, complementari tra loro, di orientamento nella redazione dei documenti per le prossime annualità e nella verifica della completezza, della coerenza e della fruibilità da parte di tutti gli utenti.

Standard di qualità

In tale ambito si è svolta un'azione di presidio per l'applicazione delle linee guida dettate dalla disciplina in materia, in raccordo con il Dipartimento per l'Amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie.

Trasparenza

Per provvedere ai controlli e alle attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati di pertinenza dell'Amministrazione, l'OIV, con il supporto della Struttura tecnica ha effettuato, in attuazione della Delibera ANAC 213/2024 e del successivo Atto del Presidente ANAC del 1 giugno 2024, la prevista attestazione (26 giugno 2024) e il successivo monitoraggio (13 dicembre 2024) elaborati attraverso il nuovo portale ANAC ed inoltrati al Responsabile della prevenzione alla corruzione e trasparenza per la pubblicazione sul sito alla sezione amministrazione trasparente.

Sono state valutate a tali fini, oltre alla sezione Amministrazione trasparente, anche le analoghe sezioni dei siti istituzionali della Polizia di Stato e del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, nonché quelle di 21 Prefetture-UTG scelte come campione sul territorio, operando attraverso:

- verifica diretta dei siti istituzionali del Ministero dell'Interno, della Polizia di Stato, del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco e delle Prefetture-UTG scelte come campione;
- verifica e valutazione di elementi di informazione fatti pervenire dal Responsabile della Trasparenza.

Allegato 1

**PROCEDIMENTI AVVIATI NEL 2024
PER VIOLAZIONE DEL CODICE DI COMPORTAMENTO DEL MINISTERO DELL'INTERNO
(D. M. 8 agosto 2016)**

CONTESTATI	ARTICOLI CODICE DI COMPORTAMENTO MINISTERO INTERNO	IN CORSO	SANZIONE/ ARCHIVIAZIONE
1	Art.14 comma 1	si	
1	Art. 14 comma1 art. 15 comma 3		4 ore
1	Art. 15 Comma 1, 8		archiviazione
1	Art. 15 comma 3	si	
1	Art. 15 comma 3		10 gg. di sospensione
TOTALI	5	2	3