



ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

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

Anno 2026

INDICE

1. Introduzione
2. Rilevazioni Settoriali:
 - 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
3. Conclusioni e proposte/raccomandazioni ai vertici amministrativi

1. INTRODUZIONE

La presente relazione è elaborata sulla base degli atti d'ufficio e tiene conto delle modifiche intervenute nel corso dell'anno 2025, che hanno registrato *-tra l'altro-* l'avvicendamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

In data 1° giugno 2025, infatti, l'Ing. Lisa Zanardo ha cessato di ricoprire le funzioni di O.I.V. del Ministero dell'Interno, conferitele con decreto ministeriale del 1° giugno 2022 ed all'esito di apposita procedura selettiva pubblica, in data 1° agosto 2025 è stato nominato, per la durata di un triennio, il Dr. Ciro D'Angelo.

La presente relazione dà, pertanto, conto del funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance, tenendo conto delle variazioni intervenute nel corso dell'anno, nel quadro del regolare svolgimento delle attività di presidio, monitoraggio e validazione proprie dell'Organismo indipendente di valutazione.

In particolare, nel corso del **2025** e fino alla data odierna, a cura dell'O.I.V. pro-tempore si è provveduto a:

- curare gli atti di rendicontazione relativi all'anno 2024, anche con la validazione della Nota integrativa a rendiconto 2024;
- adottare il documento di valutazione della performance organizzativa per l'anno 2024;
- validare la Relazione sulla performance 2024, adottata con decreto del Ministro dell'Interno in data 30 giugno 2025;
- proporre all'Organo di vertice le valutazioni, relative all'anno 2024, 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 2024, 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 2025;
- avviare la pianificazione degli obiettivi strategici e strutturali per l'anno 2026, 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 2026, confluita nel PIAO 2026-2028, adottato dal Ministro dell'Interno in data 31 gennaio 2026 e registrato alla Corte dei Conti il 12 marzo 2026;
- attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza per l'anno 2025;
- 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 2025;
- esprimere il prescritto parere sulla bozza di aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero dell'Interno, adottato con Decreto del Ministero dell'Interno in data 20 gennaio 2026;
- esprimere il prescritto parere sul Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con Decreto del Ministro dell'Interno del 2 marzo 2026 e registrato alla Corte dei Conti il 30 marzo 2026.

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 2025-2027 e 2026-2028.

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. Nella pianificazione strategica dell'anno 2025, si segnala, oltre ad un'appropriata correlazione tra obiettivi ed indicatori, l'inserimento di numerosi nuovi ed ulteriori indicatori d'impatto (utili a collegare l'azione amministrativa ai benefici per l'utenza): 41 di cui 21 con riferimento agli obiettivi strategici e 20 riferiti unicamente ad obiettivi annuali.

Nella Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione relativa all'anno 2026, si evidenzia la presenza di 56 indicatori d'impatto di cui 20 con riferimento agli obiettivi strategici e 36 riferiti unicamente ad obiettivi annuali e l'introduzione all'uso di parametri di riferimento e indicatori di contesto utili a definire meglio la bontà e la congruenza dei target da conseguire.

Si evidenzia, altresì, come nelle due Direttive 2025 e 2026, i Dipartimenti hanno tenuto in considerazione l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). La presenza 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, è proseguita l'attività tesa a 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, anche attraverso la redazione e divulgazione di indirizzi metodologici.

Con riguardo alle attività formative, nel corso del 2025 l'OIV, con la collaborazione della Struttura tecnica, ha tenuto due incontri specifici, il 14 maggio per i neo Viceprefetti e il 16 ottobre per i Consiglieri sul tema "l'OIV del Ministero dell'Interno: dalla normativa alla prassi operativa", rispettivamente con 40 e 190 partecipanti.

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

- l'adozione per l'anno 2024 del documento di valutazione della performance organizzativa complessiva, inserito, secondo le indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica, nella Relazione sulla performance 2025;

- la valutazione della performance individuale 2024 dei 7 dirigenti apicali contrattualizzati con cui sono stati svolti appositi colloqui individuali in data 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 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.

Per il futuro è allo studio un'evoluzione del sistema, attraverso la digitalizzazione dell'interno ciclo della performance, per la realizzazione di una piattaforma web, tale da semplificare e rendere più funzionali le attività di pianificazione, misurazione e valutazione della performance.

Con riguardo all'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, per il 2025 si richiamano la prevista attestazione e il 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.

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 18 marzo 2026, con la presentazione dei principali risultati ottenuti.

2. RILEVAZIONI SETTORIALI

A. Performance organizzativa

Presso il Ministero dell'Interno, dal 1° gennaio 2020, è stato 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 Decreto del Ministro dell'Interno 2 marzo 2026, registrato alla Corte dei Conti il 31 marzo 2026, è stato adottato il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance a decorrere dal procedimento valutativo riferito all'anno 2026.

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; 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.

È, inoltre, presente un obiettivo pluriennale, trasversale a tutti i CdR, in materia di riduzione dei tempi medi di pagamento.

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 2025 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, 50 indicatori di risultato e 21 indicatori di impatto triennali (oltre ad ulteriori 20 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)	
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%
2026	23	49	2	51	221,74%	2,00%	20	36	56	101	19,80%

* Nelle Direttive 2022, 2023, 2024, 2025 e 2026 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 2025 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 2025, dal sistema informativo di cui al successivo paragrafo D. Le risultanze dell'attività gestionale annuale riferita al 2025 e le informazioni generali

sul funzionamento della "macchina amministrativa" saranno contenute nella Relazione sulla performance 2025 che, ai sensi dell'articolo 10 del D. Lgs 150/2009, deve essere adottata e pubblicata entro il 30 giugno 2026.

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 2026 si rappresenta che il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2026/2028, adottato il 31 gennaio 2026 e registrato alla Corte dei Conti il 12 marzo 2026, contiene, nella sezione Valore pubblico, come lo scorso anno, 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 2026; è, inoltre, presente un obiettivo pluriennale, trasversale a tutti i CdR, in materia di riduzione dei tempi medi di pagamento. Si segnala come numerosi indicatori riportino parametri di riferimenti ed alcuni anche la presenza di indicatori di contesto utili ad evidenziare la congruità dei target fissati in sede di pianificazione.

È stata, altresì, effettuata un'analisi sulla pianificazione 2026, focalizzata sui seguenti elementi:

- a. esame degli sviluppi ipotizzati degli obiettivi strategici e strutturali, onde verificare il recepimento, negli obiettivi operativi, di tutte le finalità citate negli obiettivi di livello superiore;
- b. analisi dei target e sviluppi cronologici individuati, al fine di rendere assolutamente chiare le finalità dell'Amministrazione, nonché valutare se gli obiettivi e i relativi indicatori e target ora fissati fossero "raggiungibili" e "sfidanti".

Conseguentemente, mentre è stato rilevato uno sviluppo adeguato degli obiettivi strategici e strutturali in obiettivi operativi, per quanto concerne i target fissati si ravvisa l'opportunità, almeno in parte di essi, di precisare dei "parametri di contesto" che facciano emergere le motivazioni delle scelte dell'Amministrazione (per esempio: perché il target è fissato in un determinato numero di giorni oppure di pratiche ec...).

A livello territoriale, si riportano i dati di utilizzo della piattaforma web-UTG destinata alla pianificazione gestionale: 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, mentre per il 2025, 94 Prefetture hanno utilizzato la piattaforma, con l'inserimento di 2160 obiettivi.

L'invio elettronico di ulteriori elementi da parte delle Prefetture ha integrato il precedente quadro: e pertanto gli obiettivi complessivamente assegnati sono 2453.

Inoltre, in base ai dati presenti nell'applicativo web performance in dotazione alle Prefetture, nonché la documentazione inviata per posta elettronica, è stato effettuato, anche per l'anno 2025, 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, come lo scorso anno, 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 per l'anno 2025, con raffronto con l'anno 2024:

	Anno 2025	Anno 2024
Prefetture che hanno completato la pianificazione degli obiettivi annuali, articolata in programmi e fasi;	39%	18%
Prefetture che hanno parzialmente completato la pianificazione degli obiettivi annuali;	47%	46%
Prefetture che non hanno completato la pianificazione degli obiettivi annuali.	14%	36%

Nel riscontrare in merito, pertanto, un processo di graduale miglioramento nella diffusione della cultura e delle procedure di pianificazione e programmazione a livello di strutture territoriali periferiche, anche nel 2026 si dovrà proseguire nell'opera di "accompagnamento metodologico e controllo" dell'O.I.V., nonché sull'indispensabile azione propulsiva e sempre maggiore coinvolgimento del Referente della Performance designato dall'Amministrazione, onde conseguire più ambiziosi traguardi nel settore specifico.

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 2024 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 5 di II^ fascia con incarico di I^ fascia, hanno riportato il giudizio finale massimo.

Per quanto concerne l'anno 2025, si rappresenta che i dirigenti apicali interessati al procedimento di valutazione sono 8 (di cui 6 di seconda fascia con incarico di prima fascia).

Per quanto riguarda i dirigenti di seconda fascia, la procedura riferita all'anno 2024 si è conclusa per un numero complessivo di 165 unità in servizio, di cui 2 dirigenti non valutabili, 8 in attesa di valutazione.

I dirigenti valutati hanno riportato un punteggio corrispondente al giudizio di "Eccellente", ad eccezione di 2 unità che hanno riportato un punteggio corrispondente al giudizio di "Ottimo".

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 2024:

n. valutati con giudizio di prestazione eccellente	14.399
n. valutati con giudizio di prestazione ottima	485
n. valutati con giudizio di prestazione adeguata	158
n. valutati con giudizio di prestazione non adeguata	13
totale valutati	15.055

Il numero dei dipendenti non valutati a qualunque titolo è risultato pari a 333 unità.

Con riferimento all'anno 2025 sono state avviate le procedure di valutazione per tutto il personale interessato. Riguardo alla pianificazione gestionale 2026, l'Amministrazione ha diramato agli Uffici centrali e alle Prefetture UTG le relative linee guida.

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 2025 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).

Si segnala che con Decreto del Ministro dell'Interno in data 20 gennaio 2026, registrato dai competenti organi di controllo, è stato adottato il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero dell'Interno, su cui questo OIV ha reso il previsto parere.

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 2 posti da Dirigente in posizione di staff (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 III. 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 2025. L'adozione del PIAO 2025-2027, adottato il 29 gennaio 2025, 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.

Dal punto di vista delle infrastrutture informatiche a supporto delle attività, si avverte fortemente la necessità di disporre di un unico sistema informatico capace di facilitare l'articolazione ed il monitoraggio degli obiettivi, centrali e periferici, consentire un efficace controllo di gestione, con un monitoraggio costante delle risorse di bilancio connesse agli obiettivi con oneri, ottimizzando l'impiego delle risorse ed azzerando *-auspicabilmente-* le economie di bilancio.

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 2026-2028, del Piano Triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza, confluito nella relativa sezione del PIAO 2026-2028, adottato il 31 gennaio 2026, 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 della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard definiti sono presenti, nell'Allegato 1 Sezione performance del PIAO; la misurazione per il controllo è effettuata, attraverso i dati ottenuti dai Centri di Responsabilità amministrativa competenti, dal Referente della Performance e comunicati annualmente all'OIV.

Per quanto riguarda la misurazione del controllo della qualità dei servizi si riterrebbe opportuno individuare per ciascuno degli stessi, adeguati strumenti di misurazione per il controllo della qualità e soluzioni per la gestione dei reclami.

Con riferimento alle *class action* ed in particolare alla sentenza del Consiglio di Stato n. 1596 del 24 febbraio 2025, pervenuta il 6 marzo 2026, le strutture ordinarie del Dicastero stanno dando corso a quanto disposto dalla magistratura amministrativa.

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.

I. Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

Fase di pianificazione strategica e di programmazione finanziaria

Nell'anno 2025 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/fasi).

Le Note integrative agli stati di previsione della spesa ed a consuntivo rappresentano l'elemento di collegamento tra la programmazione di bilancio e quella strategica, nonché con il ciclo della performance.

Gli elementi contenuti nelle Note Integrative stesse, infatti, 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 correlati alla 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.

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 Referente della performance di questa Amministrazione.

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 192/2025, la prevista attestazione (10 luglio 2025) e il successivo monitoraggio (12 gennaio 2026) elaborati attraverso il nuovo portale ANAC ed inoltrati al Responsabile della prevenzione della 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 22 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.

Al riguardo si segnala, peraltro, l'ottima azione di presidio, guida e controllo esercitate dal Responsabile pro-tempore della prevenzione della corruzione e trasparenza.

3. CONCLUSIONI E PROPOSTE/RACCOMANDAZIONI AI VERTICI AMMINISTRATIVI

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:

- a. valutare l'opportunità di integrare la Struttura Tecnica di Valutazione della Performance, in termini di personale, attese le carenze evidenziate nel paragrafo relativo, nonché di dotare il Dicastero di un unico sistema informatico capace di facilitare l'articolazione ed il monitoraggio degli obiettivi, centrali e periferici, nonché consentire un efficace controllo di gestione;
- b. 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 le Linee guida 2025 sul PIAO e sul Report del PIAO, approvate con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 30 ottobre 2025;
- c. rendere pienamente 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, specifici obiettivi di performance in materia di formazione, con i correlati indicatori;
- d. 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, focalizzando l'attenzione alla costruzione di 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 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, nonché da parametri di riferimento e indicatori di contesto per evidenziare la congruità dei target fissati in sede di pianificazione;
- e. 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;
- f. provvedere, ai sensi dell'art. 7 del decreto legislativo 150/2009 e s.m.i., alla revisione ed aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Roma, 29 aprile 2026

**L'Organismo Indipendente
di Valutazione della performance
(Gen. C.A. CC ris. Ciro D'Angelo)**

**PROCEDIMENTI AVVIATI NEL 2025
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
2	Art.14 comma 1		11 gg di sospensione
1	Art. 14 comma 1		1 giorno di sospensione
1	Art. 14 comma 2		Multa 4 ore
1	Art. 15 comma 2		Rimprovero verbale
2	Art. 6 comma 3	si	
1	Art. 6 comma 3 e artt. 5 e 7		Rimprovero scritto
8		2	6

**T
O
T
A
L
I**