



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 2020

PRESENTAZIONE

La scrivente, nominata titolare dell'Organismo con decreto del Ministro dell'Interno in data 28 dicembre 2018, registrato alla Corte dei Conti il 20 febbraio 2019, ha assunto formalmente le funzioni il 19 aprile 2019.

La presente relazione è, pertanto, elaborata con riferimento agli atti d'ufficio presenti e, dal 19 aprile 2019, sulla base dell'attività svolta come OIV.

In particolare nel corso del 2019 e fino alla data odierna si è provveduto a:

- curare gli atti di rendicontazione relativi all'anno 2018 anche con la validazione della Nota integrativa a rendiconto 2018;
- adottare il documento di valutazione della performance organizzativa per l'anno 2018;
- validare la Relazione sulla performance 2018 adottata con decreto del Ministro in data 13 agosto 2019;
- proporre all'Organo di vertice le valutazioni, relative all'anno 2018, dei Dirigenti Apicali, anche effettuando appositi colloqui con gli interessati;
- curare l'istruttoria e la redazione della Relazione annuale del Ministro alle Camere per l'anno 2018, 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 2019;
- avviare la pianificazione degli obiettivi strategici e strutturali per l'anno 2020 attraverso il coordinamento e la validazione della Nota Integrativa dell'Amministrazione sul portale del MEF e la redazione della Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione relativa all'anno 2020, adottata dal Ministro dell'Interno in data 11 marzo 2020;
- esprimere il proprio parere vincolante sul Sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero dell'Interno, adottato con Decreto del Ministro in data 28 novembre 2019;
- attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza per l'anno 2019;
- 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 2019.

L'attività è stata connotata da interventi ed iniziative rivolti ai referenti dei Centri di Responsabilità, tra cui le riunioni in data 10 luglio 2019 e 11 febbraio 2020, volti ad assicurare il corretto svolgimento del ciclo della performance, attraverso la costituzione di tavoli 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 all'articolazione degli obiettivi stessi (strategici/operativi/programmi operativi).

Con riferimento, in particolare, ai contenuti della pianificazione, si è proseguito il percorso già avviato, con particolare attenzione alla qualità e alla concretezza degli obiettivi, sia attraverso un maggior ricorso agli indicatori di risultato, sia con l'avvio all'uso di indicatori di impatto. A tale ultimo riguardo, infatti, sono stati organizzati nel secondo semestre dell'anno, in data 19 novembre e 19 dicembre 2019, incontri con Dirigenti dell'Amministrazione, per approfondire l'importanza e la portata degli indicatori di impatto quale corredo degli obiettivi specifici da individuare per il raggiungimento dei risultati attesi, in funzione della soddisfazione dei cittadini /utenti. La risposta è stata incoraggiante e nella pianificazione strategica del 2020 sono presenti 2 indicatori di impatto, mentre quelli di risultato sono cresciuti del 2,5% rispetto all'anno precedente (al riguardo si può consultare la tabella nel paragrafo A). Altri sono allo studio per la pianificazione 2021.

Un'attenzione particolare è stata rivolta all'attività inerente la proposta di valutazione individuale per i Dirigenti apicali. Al riguardo, già per la valutazione relativa al 2017 in data 10 e 11 giugno 2019 e per quella relativa al 2018 in data 14 e 21 gennaio 2020, sono stati effettuati colloqui individuali con i Dirigenti generali interessati. Gli incontri hanno permesso di approfondire i contenuti delle rispettive 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 realtà di settore.

Inoltre, allo scopo di fornire utili elementi su come costruire gli obiettivi e i relativi indicatori da inserire, in particolare, nel Sistema informativo performance UTG, e migliorare la pianificazione gestionale delle Prefetture, è in fase di completa definizione la redazione di “Linee guida per la formazione dell’obiettivo”, di prossima divulgazione agli Uffici interessati. 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 inserisce, inoltre, perfettamente nell’attuale contesto di emergenza sanitaria, che ha previsto in ambito lavorativo il ricorso allo smart working, quale modalità ordinaria di lavoro

Con riguardo all’attività formativa, si è tenuto, il 27 marzo u.s. un webinar, promosso dalla SNA, sulle competenze e le attività dell’OIV, a favore dei nuovi Consiglieri. Nel corso dell’incontro formativo uno spazio è stato riservato alla formazione di obiettivi concreti e misurabili e all’uso dei diversi indicatori.

Parallelamente si è concentrata l’attenzione 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 su tecnologia Web, anche per gli Uffici centrali, come già sperimentato per le Prefetture-UTG.

Al riguardo, proprio allo scopo di rendere più semplici e immediate le attività informatiche e velocizzare il flusso dei dati, sono state organizzate, a cura della Società esterna incaricata della gestione del sistema informatico, attività formative dirette al personale della Struttura tecnica che opera nello specifico settore. E’, infatti, proseguita l’attività di maggior coinvolgimento, responsabilizzazione e motivazione di tutto il personale che opera nell’Ufficio.

Nell’ambito dell’attività di supporto metodologico propria dell’OIV, sono stati seguiti i lavori di redazione del nuovo Sistema di misurazione e valutazione, superando le lacune e aggiornando i previgenti Sistemi. Il nuovo Sistema ha, in particolare, tra l’altro, recepito le indicazioni normative sulla rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti sui servizi resi dall’Amministrazione quale ulteriore parametro di valutazione della performance organizzativa.

Di particolare rilievo, infine, è stata l’attività sotto il profilo dei rapporti esterni con il MEF, con l’incontro dell’11 giugno 2019, il Dipartimento della Funzione Pubblica e la partecipazione agli incontri organizzati nell’ambito del “coordinamento degli OIV dei Ministeri”.

In conclusione, allo scopo di fornire un supporto concreto ai fini di una ottimale gestione del ciclo della performance da parte dell’Amministrazione, si riportano di seguito alcune indicazioni e suggerimenti:

- ✓ proseguire nell’uso di **indicatori di impatto** nei documenti di pianificazione, nel quadro di un generale miglioramento di tale attività. Al riguardo, sarà certamente utile valorizzare e ottimizzare l’esperienza recente di smart working, nella direzione di collegare il lavoro a quanto si produce, in un’ottica di risultato, ragionando per obiettivi concreti e misurabili e assicurando la continuità amministrativa.
- ✓ rendere pienamente operativo il recente Sistema di misurazione e valutazione ed in particolare le modifiche introdotte rispetto ai previgenti sistemi sia con riguardo alla performance organizzativa con l’indicazione della **rilevazione del gradimento degli utenti sui servizi resi dall’Amministrazione**, servizi individuati con decreto del Ministro del 11 marzo 2020, che con riguardo ai procedimenti di valutazione delle varie categorie di personale (es. colloquio per l’assegnazione degli obiettivi per i dirigenti e colloquio intermedio per tutto il personale, modifiche alle schede di valutazione, ecc.)
- ✓ aggiornare, nell’ambito della prescritta revisione annuale, il Sistema vigente alla luce delle ultime Linee guida della Funzione Pubblica sulla **valutazione partecipata** e sulla **valutazione individuale**
- ✓ adottare gli atti del ciclo della performance (Piano e Relazione) nelle tempistiche normativamente indicate, rispettivamente 31 gennaio e 30 giugno.

30 aprile 2020

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, per l'anno 2019, è stato operativo il "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa", adottato in data 22 luglio 2013 e registrato dalla Corte dei Conti il 25 settembre 2013.

In tale ambito sono state identificate le condizioni finalizzate a garantire che il perseguimento delle strategie, lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi avvengano in condizioni ottimali; a tal fine, il Sistema è strutturato in modo da contemplare una valutazione ex ante ed ex postse l'Amministrazione sia in grado effettivamente di raggiungere i propri obiettivi, garantendo un utilizzo equilibrato delle risorse, lo sviluppo delle competenze e dell'organizzazione, il miglioramento delle relazioni con interlocutori e portatori di interesse (stakeholders).

La Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione relativa all'anno 2019, adottata dal Ministro in data 19 marzo 2019 e registrata alla Corte dei Conti il 4 aprile 2019, 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 2019 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 con prevalente 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, indicatori di risultato, aumentati percentualmente nell'ultimo triennio, come si evince dalla tabella sottostante.

NUOVA TABELLA

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
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 presenti	Non rilevato	
2018	21	30	6	36	171,43%	23,59%	Non presenti		
2019	21	33	9	42	200,00%	16,67%	Non presenti		
2020	20	31	10	41	205,00%	2,50%	2	65	3,08%

Sono, invece, assenti indicatori di impatto (outcome). Il tema, come riportato nella premessa, è stato ripreso e approfondito nel ciclo della performance 2020, al fine di introdurre indicatori di impatto opportuni e fruibili.

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.

Il Piano della performance 2019-2020, adottato il 30 marzo 2019 e registrato alla Corte dei Conti il 3 maggio 2019, è stato redatto in conformità alle Linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica del giugno 2017. Il Documento contiene gli obiettivi specifici pluriennali (obiettivi strategici presenti nella Direttiva per l'attività amministrativa 2019 e strutturali presenti nella Nota integrativa a Legge di bilancio 2019) e gli obiettivi annuali nei quali i primi si articolano.

Il Piano presenta sotto il profilo organizzativo una vista generale delle strutture dell'Amministrazione e delle relative funzioni, da cui scaturiscono 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, muovendo 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 2018 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.).

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 2019, dal sistema informativo di cui al successivo paragrafo D.

Le risultanze dell'attività gestionale annuale riferita al 2019 e le informazioni generali sul funzionamento della "macchina amministrativa" saranno contenute nella Relazione sulla performance 2019, che sarà adottata dall'Amministrazione e validata da questo OIV entro il 30 giugno 2020 termine indicato dall'art. 10 del decreto legislativo 150/2009.

Per l'anno in corso si evidenzia che con decreto del Ministro dell'Interno 28 novembre 2019, registrato alla Corte dei Conti il 18 dicembre 2019, è stato adottato il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero dell'Interno, con decorrenza 1 gennaio 2020.

Tale Sistema, che aggiorna e compendia i precedenti in materia di performance organizzativa ed individuale, ha recepito le novità normative introdotte nell'ordinamento e le indicazioni contenute nelle linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione pubblica; ha, tra l'altro, delineato il perimetro della performance organizzativa e la sua valutazione da parte dell'OIV anche tenendo conto del grado di soddisfazione degli utenti, nonché evidenziato il ruolo centrale attribuito agli obiettivi nella valutazione della performance individuale, anticipando, in parte, le più recenti linee guida di Funzione Pubblica.

Il Sistema evidenzia, infatti, come la rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti sui servizi resi sia uno dei parametri di valutazione della performance organizzativa. Con Decreto del Ministro dell'Interno in data 11 marzo 2020 sono stati, quindi, individuati i relativi servizi erogati dall'Amministrazione su cui rilevare la customer satisfaction.

All'Amministrazione spetterà, pertanto, nell'anno in corso, la sua attuazione nei diversi ambiti.

Dopo l'adozione del predetto Sistema, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato linee guida sulla valutazione partecipata e sulla valutazione individuale, che dovranno essere recepite dall'Amministrazione nell'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione ai sensi dell'art. 7 del decreto legislativo 150/2009.

Con riguardo alla pianificazione 2020 si rappresenta che la Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione 2020 è stata adottata dal Ministro dell'Interno in data 11 marzo 2020, registrata alla Corte dei Conti il 24 marzo 2020, mentre il Piano della performance 2020-2022 è stato adottato dal Ministro dell'Interno in data 23 marzo 2020, registrato alla Corte dei Conti il 31 marzo 2020.

B. Performance individuale

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del Ministero dell'Interno è stato approvato con decreto del Ministro in data 6 dicembre 2013, registrato dalla Corte dei Conti in data 10 gennaio 2014. Successivamente, con nota a firma del Ministro in data 14 marzo 2014, è stata differita l'operatività del Sistema medesimo agli esiti della prossima contrattazione collettiva ovvero alla diversa data connessa al verificarsi di adeguate economie aggiuntive. Ciò in ragione del fatto che l'art. 6 del decreto legislativo n. 141/2011 ha differito, per quanto attiene agli aspetti relativi ai meccanismi premiali individuati dall'art. 19 del decreto legislativo n. 150/2009, l'applicazione della differenziazione retributiva in fasce alla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella del quadriennio 2006/2009, ovvero alla diversa data connessa al verificarsi di adeguate economie aggiuntive. Queste ultime, derivanti da eventuali risparmi di spesa dell'Amministrazione (art. 16, comma 5, del decreto legge n. 98/2011, convertito dalla legge n. 111/2011), possono essere utilizzate, come dispone lo stesso decreto legislativo n. 141/2011, per l'erogazione dei premi nei termini previsti dalla legge, nelle more del predetto rinnovo contrattuale. Ma l'Amministrazione ha evidenziato che non dispone di risorse da poter destinare a tali fini né, per analoghi motivi, ha potuto dare applicazione all'art. 5, comma 11-quinquies, del decreto legge n. 95/2012, convertito con modificazioni dalla legge n. 135/2012.

A partire dalla valutazione del 2013 l'Amministrazione ha comunque operato per rendere i previgenti sistemi di valutazione dei dirigenti contrattualizzati maggiormente coerenti con i criteri indicati dall'art. 5, comma 11, del citato decreto legge n. 95/2012.

Si rappresenta, al riguardo, che con D.M. in data 14 luglio 2016, registrato dalla Corte dei Conti il 28 ottobre 2016, sono state definite le modalità per l'attuazione dei processi per la misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti di Area 1 di prima fascia o di seconda fascia con incarico dirigenziale di livello generale del Ministero dell'Interno, da portare a definizione nelle more del verificarsi dei presupposti di cui al citato art. 6 del decreto legislativo n. 141/2011.

Sempre nell'ottica di un perfezionamento dei processi di valutazione in uso per il personale contrattualizzato, l'Amministrazione, al fine di rendere operativo un sistema adeguato alle nuove normative ed atti di indirizzo, curando anche il coordinamento tra la misurazione e valutazione della performance individuale ed i contenuti dei codici di comportamento, ha adottato con D.M. in data 10 agosto 2016, registrato dalla Corte dei Conti il 14 settembre 2016, il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale contrattualizzato non dirigente, che è in vigore a partire dai processi di valutazione riferiti al 2017.

Al fine di conferire piena attuazione al cennato D.M. 10 agosto 2016, con decreto del Capo Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie è stato costituito il Consiglio di Conciliazione, organo centrale di vertice previsto dal Sistema, che interviene, su richiesta del valutato, in caso di disaccordo sul giudizio finale di valutazione per verificare se sussistano le condizioni per la revisione della valutazione, fermo restando il diritto di fare ricorso agli ordinari rimedi di tutela giurisdizionale.

Operando nella medesima ottica, è stato infine adottato con D.M. 20 giugno 2017, registrato dalla Corte dei Conti il 21 luglio 2017, un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale per i dirigenti contrattualizzati di seconda fascia, applicabile a decorrere dalla valutazione riferita all'anno 2018.

A decorrere dal 1 gennaio 2020 è entrato in vigore il Sistema 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 2018 il relativo procedimento di valutazione individuale per i Dirigenti di Area I di prima fascia o di Area II con incarico di prima fascia si è concluso, sulla base delle proposte di questo OIV, con decreto del Ministro; i 4 dirigenti hanno riportato tutti il giudizio finale massimo

Per quanto riguarda i dirigenti di Area I di seconda fascia, la procedura riferita all'anno 2018 è terminata, ad eccezione di 4 unità, con una valutazione individuale orientata verso l'alto; i dirigenti hanno infatti tutti riportato il giudizio finale massimo, ad eccezione di una unità.

Per quanto concerne invece il personale contrattualizzato non dirigente, si fornisce, di seguito, il prospetto riepilogativo dei dati concernenti gli esiti della valutazione riferita all'anno 2018:

n. valutati con giudizio di prestazione eccellente	15.010
n. valutati con giudizio di prestazione ottima	2.997
n. valutati con giudizio di prestazione adeguata	649
n. valutati con giudizio di prestazione non adeguata	21
totale valutati	18.677

Con riferimento all'anno 2019 sono state avviate le procedure di valutazione per tutto il personale interessato. Al riguardo, a seguito dell'emergenza coronavirus, il Dipartimento per l'Amministrazione generale e le politiche del personale ha prorogato l'adozione dei giudizi finali al 31 maggio 2020.

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 2018 per violazioni da parte del personale contrattualizzato dei vigenti codici di comportamento (Codice di comportamento approvato con D.P.R. n. 62/2013, Codice di comportamento del Ministero dell'Interno adottato con D.M. 8 agosto 2016).

Riguardo alla pianificazione gestionale 2020, 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, mentre si evidenzia una buona coerenza tra pianificazione strategico-gestionale e programmazione economico-finanziaria, si invita l'Amministrazione ad un maggiore allineamento nell'adozione dei documenti pianificatori alla tempistica prevista dal decreto legislativo 150/2009 e successivi.

D. Struttura tecnica permanente e infrastruttura di supporto

La Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, ufficio di staff di supporto all'OIV, è attualmente composta da: 1 responsabile, 1 dirigente dell'area Funzioni Centrali, nonché n. 8 unità di personale di livello non dirigenziale, appartenente al comparto Ministeri, di cui 7 dell'Area funzionale II e 1 di Area funzionale I.

Al riguardo, sarebbe utile poter implementare la dotazione della struttura stessa 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 si inquadra all'interno delle attività di supporto al controllo strategico e al controllo di gestione, ai sensi del decreto legislativo n. 286/1999 e nel contesto generale del ciclo di

gestione della performance previsto dalla legge n. 15/2009 e dal decreto legislativo n. 150/2009, in linea con le indicazioni a suo tempo emanate in materia dalla CIVIT, nonché in coerenza con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Sul piano operativo, nel 2019 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 2019.

Nel contempo, ha avuto ulteriore seguito la nuova fase progettuale fondata sullo sviluppo di una funzionalità di raccolta dati alternativa, supportata da tecnologia web. La procedura web - che dovrà gradualmente sostituire l'utilizzo del modulo excel - costituisce infatti, secondo il disegno originariamente prefissato, la naturale evoluzione del sistema stesso, conseguente al consolidamento della sua architettura logica e tende ad assicurare una generale fruibilità della piattaforma, superando i possibili problemi di compatibilità con le eterogenee dotazioni hardware degli utenti finali. Le iniziative poste in essere hanno già consentito di rendere operativo il collegamento di tutte le Prefetture-UTG alla piattaforma web, ai fini della gestione informatizzata, a decorrere dal 2017, dei processi di programmazione e monitoraggio degli obiettivi gestionali di sede. Nell'anno in corso si sta operando per rendere operativa la piattaforma web anche per le strutture centrali.

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 in data 14 febbraio 2019 all'adozione, per il triennio 2019-2021, e in data 29 gennaio 2020, per il triennio 2020-2022, del Piano Triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza, 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 del Piano della performance.

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 2019, l'OIV con il supporto della Struttura tecnica ha svolto, secondo le modalità ed i tempi indicati nei paragrafi precedenti, un ruolo "guida" 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 all'articolazione degli obiettivi stessi (strategici/operativi/programmi operativi).

L'iter di formazione degli obiettivi derivati dalla pianificazione strategica è stato, per il 2019, 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 (delibere dei competenti organi in materia, circolari MEF).

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 dalla piattaforma informatica 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 qualità del Ministero dell'Interno che ha operato nell'anno 2019.

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 degli indirizzi forniti dall'A.N.AC. in materia, i previsti riscontri dei dati negli ambiti richiesti. 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.

**PROCEDIMENTI AVVIATI NEL 2019 PER VIOLAZIONE
DEL CODICE DI COMPORTAMENTO
DEL MINISTERO DELL'INTERNO (D. M. 8 agosto 2016)**

	CONTESTATI	ARTICOLI CODICE DI COMPORTAMENTO MIN. INTERNO	IN CORSO	SANZIONE/ARCHIVIAZIONE
	3	Art. 6, comma 1		Rimprovero verbale
	2	Art. 6, comma 1		Archiviazione
	1	Art. 6, comma 5		Sospensione 2 giorni
	1	Art. 14, comma 1		Rimprovero scritto
	1	Art. 15, comma 1		Archiviazione
	1	Art. 15, comma 1		Sospensione 1 giorno
	1	Art 15, comma 3	SI	
	1	Art 15, comma 3		Sospensione 1 giorno
	2	Art. 15, comma 8		Sospensione 7 giorni
	1	Art. 16, comma 1		Rimproveroscritto
totali	14		1	13