



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 2022

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 2021 e fino alla data odierna si è provveduto a:

- curare gli atti di rendicontazione relativi all'anno 2020 anche con la validazione della Nota integrativa a rendiconto 2020;
- adottare il documento di valutazione della performance organizzativa per l'anno 2020;
- validare la Relazione sulla performance 2020 adottata con decreto del Ministro in data 24 settembre 2021;
- proporre all'Organo di vertice le valutazioni, relative all'anno 2020, dei Dirigenti Apicali, anche effettuando appositi colloqui con gli interessati in modalità videoconferenza;
- curare l'istruttoria e la redazione della Relazione annuale del Ministro alle Camere per l'anno 2020, 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 2021;
- avviare la pianificazione degli obiettivi strategici e strutturali per l'anno 2022 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 2022, adottata dal Ministro dell'Interno in data 17 febbraio 2022 e registrata alla Corte dei Conti il 28 febbraio 2022;
- attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza per l'anno 2021;
- 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 2021.

L'attività è stata connotata da interventi ed iniziative rivolti 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 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.

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 all'uso di indicatori d'impatto. Sul punto, già dal 2019 erano 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 2021 questo OIV, con la collaborazione della Struttura tecnica, ha tenuto due webinar specifici per il Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione (26 maggio) e per il Dipartimento della Pubblica Sicurezza (29 novembre) sul tema della pianificazione per obiettivi, con oltre 130 partecipanti, e un indice di gradimento quasi del 98%. Sullo stesso tema si è tenuto il 15 marzo 2022 un incontro formativo in presenza per il Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, cui hanno partecipato il Capo Dipartimento e tutti i Direttori Centrali, con un indice di gradimento del 100%. La risposta è stata molto positiva: nella pianificazione strategica dell'anno 2021 sono stati confermati 2 indicatori di impatto. Nella Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione 2022, oltre a segnalare un miglioramento nella formulazione qualitativa degli obiettivi, si evidenzia la presenza di 7 indicatori d'impatto (5 con riferimento agli obiettivi strategici e 2 riferiti unicamente a obiettivi annuali), utili a collegare l'azione amministrativa ai benefici per l'utenza, in linea con le indicazioni fornite in materia di pianificazione dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - Ispettorato Generale del Bilancio, nonché dal Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato in data 28 novembre 2019. Da ultimo, per approfondire e migliorare la programmazione operativa degli obiettivi, anche ai fini della verifica e del controllo dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa, è stato organizzato il 5 aprile 2022 il webinar "la programmazione operativa degli obiettivi annuali. Strumenti e finalità", indirizzato ai dirigenti degli Uffici centrali dell'Amministrazione, cui hanno aderito 120 partecipanti.

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, cui hanno partecipato circa 40 dirigenti. Al riguardo, si è registrato per l'anno 2020 un alto livello di utilizzo della piattaforma web destinata alla pianificazione gestionale delle Prefetture (102 Prefetture UTG hanno inserito 2005 obiettivi). Nel 2021, il Piano della Performance 2021-2023 è stato adottato il 29 novembre 2021 ed hanno utilizzato il sistema informatico dedicato 86 Prefetture UTG, con l'inserimento di 1132 obiettivi.

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

- l'adozione per l'anno 2020 del documento di valutazione della performance organizzativa complessiva, inserito, secondo le indicazioni della Funzione Pubblica, nella Relazione sulla performance 2021
- la valutazione della performance individuale 2020 dei 4 dirigenti apicali contrattualizzati con cui sono stati svolti appositi colloqui individuali (in data 1 giugno 2021), in modalità videoconferenza. 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 su tecnologia Web, anche per gli Uffici centrali, come già sperimentato per le Prefetture-UTG. E' in corso l'analisi funzionale del nuovo sistema informatizzato "web performance": la digitalizzazione garantirà maggiore efficienza, e la possibilità di monitorare in tempo reale l'avanzamento degli obiettivi.

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, slittati per il 2021 alla data del 30 giugno, si richiama, oltre alla prevista attestazione pubblicata sul sito alla sezione amministrazione trasparente, il dialogo avviato con il Responsabile della prevenzione alla corruzione e trasparenza (videoconferenza del 18 giugno).

Sotto il profilo dei rapporti esterni si segnala la partecipazione, insieme ai Rappresentanti del Ministero dell'Interno, al progetto dell'OCSE denominato "la valutazione delle politiche per migliorare l'efficienza della spesa pubblica in Italia", attraverso la compilazione di un questionario per la parte di competenza dell'OIV e la presenza all'incontro del 28 febbraio 2022, in modalità videoconferenza, con rappresentanti OCSE e del Ministero, per approfondire alcuni temi del progetto stesso. Si segnala, inoltre, la partecipazione alla riunione della Corte dei Conti sull'attività di referto al Parlamento sul Rendiconto generale dello Stato, svoltasi il 29 marzo 2022.

Dall'inizio dell'emergenza sanitaria, l'attività dell'ufficio è stata rimodulata ed organizzata, secondo le indicazioni normative in modalità smart working. Si è potuto riscontrare che il lavoro svolto da remoto, grazie all'organizzazione adottata, non ha inciso né sulla qualità del lavoro svolto né sul rispetto della tempistica. Tutti i termini per i vari adempimenti e i conseguenti documenti prodotti sono stati pienamente rispettati.

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

- ✓ 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 e ottimizzare l'esperienza 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;

- ✓ 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, 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, adottato il 28 novembre 2019, anche alla luce delle novità normative introdotte con il decreto legge 80/2021, 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*.
- ✓ adottare gli atti del ciclo della performance (Piano e Relazione) nelle **tempistiche normativamente indicate**. Le recentissime novità normative prevedono l'introduzione del **Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO)**, che comprenderà le linee guida strategiche indirizzate al Valore Pubblico, e integrerà i documenti programmatici, quali il Piano della Performance, il Piano della Trasparenza e dell'Anticorruzione, il Piano Triennale dei Fabbisogni del personale, il Piano della formazione, il Piano del lavoro agile, il Piano delle azioni positive, a garanzia della parità di genere.
In particolare per il 2022, si richiama l'attenzione sulla necessità di una sua tempestiva adozione entro i termini previsti, considerato che il complesso pianificatorio dell'Amministrazione, tra l'altro, presiede alla conseguente attribuzione degli obiettivi a tutto il personale dipendente, anche ai fini della valutazione individuale.

15 aprile 2022

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.

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 ed 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.

La Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione relativa all'anno 2021, adottata dal Ministro in data 18 marzo 2021 e registrata alla Corte dei Conti il 25 marzo 2021, 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 2021 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, indicatori di risultato, aumentati percentualmente nell'ultimo triennio e confermati 2 indicatori di impatto, 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
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%				
2018	21	30	6	36	171,43%	23,59%		Non rilevato (Rilevabile)	
2019	21	33	9	42	200,00%	16,67%			
2020	20	31	10	41	205,00%	2,50%	2	65	3,08%
2021	20	32	10	42	210,00%	2,44%	2	69	2,90%
2022	20	37	9	46	230,00%	9,52%	5 (+2*)	76	6,58%

* Nella Direttiva 2022 agli obiettivi operativi sono associati 2 indicatori di impatto non presenti negli obiettivi strategici di riferimento

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 2021-2023, adottato il 29 novembre 2021 e registrato alla Corte dei Conti il 7 dicembre 2021 contiene tutti gli obiettivi strategici e operativi presenti nella Direttiva per l'attività amministrativa 2021 e alcuni obiettivi strutturali presenti nella Nota integrativa a Legge di bilancio 2021, nonché gli obiettivi annuali nei

quali questi ultimi 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 2021 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 unicamente 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 2021, dal sistema informativo di cui al successivo paragrafo D. Le risultanze dell'attività gestionale annuale riferita al 2021 e le informazioni generali sul funzionamento della "macchina amministrativa" saranno contenute nella Relazione sulla performance 2021, che sarà adottata dall'Amministrazione e validata da questo OIV entro il 30 giugno 2022 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 2022 si rappresenta che la Direttiva generale per l'attività amministrativa e per la gestione 2022 è stata adottata dal Ministro dell'Interno in data 17 febbraio 2022, registrata alla Corte dei Conti il 28 febbraio 2022, mentre il contenuto del Piano della performance 2022-2024 dovrebbe confluire in una sezione del nuovo Piano integrato d'attività ed organizzazione introdotto dall'art. 6 del decreto legge 80/2021, convertito con Legge 113/2021, il cui termine di emanazione è previsto entro il 30 aprile 2022. Al riguardo, si richiama l'attenzione sulla necessità di una sua tempestiva adozione, tenuto anche conto che il complesso pianificatorio dell'Amministrazione, tra l'altro, presiede alla conseguente attribuzione degli obiettivi a tutto il personale dipendente, anche ai fini della valutazione individuale.

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 2020 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 4 dirigenti hanno riportato tutti il giudizio finale massimo.

Per quanto riguarda i dirigenti di seconda fascia, la procedura riferita all'anno 2019 è terminata, ad eccezione di 2 unità, con una valutazione individuale orientata verso l'alto; i dirigenti hanno infatti tutti riportato il giudizio finale massimo, ad eccezione di 2 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 2020:

n. valutati con giudizio di prestazione eccellente	15.629
n. valutati con giudizio di prestazione ottima	1.328
n. valutati con giudizio di prestazione adeguata	303
n. valutati con giudizio di prestazione non adeguata	19
totale valutati	17.279

Con riferimento all'anno 2021 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 2020 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 2021, 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, 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, nonché n. 7 unità di personale di livello non dirigenziale, appartenente al comparto Ministeri, di cui 6 dell'Area funzionale II e 1 di Area funzionale I. Al riguardo, sarebbe utile poter coprire i posti di funzione vacanti, nonché 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 2021 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 2021. L'adozione del Piano della Performance 2021-2023 il 29 novembre 2021 non ha permesso di effettuare il tempestivo monitoraggio dei relativi obiettivi.

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 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 22 marzo 2021 all'adozione, per il triennio 2021-2023, del Piano Triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che contiene le misure programmatiche in materia di trasparenza e integrità. Per l'anno 2022, l'ANAC ha comunicato lo slittamento del termine per la pubblicazione del Piano, ovvero della sottosezione del PIAO, al 30 aprile 2022. 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 2021, 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 2021, 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 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 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 2021
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. 6 comma 5		Sospensione dal servizio di 4 giorni
1	Art.6 comma 5		Sospensione dal servizio di 6 giorni
2	Art. 14 comma 1		Rimprovero scritto
1	Art. 14 comma 1		Sospensione dal servizio di 8 giorni
1	Art. 14 comma 2		Archiviazione
1	Art.14 comma 3		Rimprovero scritto
1	Art. 15 comma 1		Archiviazione
1	Art. 15 comma 1		Sospensione dal servizio di 10 giorni
1	Art. 15 comma 1 e 3		Sospensione dal servizio di 1 giorno
1	Art. 15 comma 3		Sospensione dal servizio di 1 giorno
2	Art. 15 comma 3		Rimprovero scritto
1	Art.15 comma 7		Sospensione dal servizio di 8 giorni
1	Art. 15 comma 8		Sospensione dal servizio di 3 mesi
TOTALI	15	0	15