



MINISTERO
DELL'INTERNO



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

Triennio 2023 - 2025

INDICE

1.-	Premessa	Pag. 3
2.-	Scheda anagrafica dell'Amministrazione dell'interno	Pag. 5
2.1.-	(segue) la struttura di Missione PNRR	Pag. 14
2.2.-	Valore pubblico	Pag. 17
2.2.1.	(segue) il PNRR	Pag. 33
3.-	<i>Performance</i>	Pag. 41
4.-	Rischi corruttivi e trasparenza	Pag. 43
5.-	Organizzazione e capitale umano	Pag. 48
5.1.-	Il personale dell'Amministrazione civile dell'interno	Pag. 49
5.1.1.-	(segue) la pianificazione strategica del personale	Pag. 54
5.1.2.-	(segue) organizzazione del lavoro agile	Pag. 97
5.1.3.-	(segue) formazione delle risorse umane dell'amministrazione civile	Pag. 112
5.1.4.-	(segue) gli obiettivi di pari opportunità	Pag. 119
5.2.-	Il personale della Polizia di Stato	Pag. 124
5.2.1.-	(segue) la pianificazione strategica del personale	Pag. 155
5.2.2.-	(segue) organizzazione del lavoro agile	Pag. 167
5.2.3.-	(segue) formazione delle risorse umane della Polizia di Stato	Pag. 167
5.3.-	Il personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco	Pag. 181
5.3.1.-	(segue) la pianificazione strategica del personale	Pag. 194

5.3.2.-	(segue) organizzazione del lavoro agile	Pag. 203
5.3.3.-	(segue) formazione del personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco	Pag. 208
5.4.-	I segretari comunali e provinciali	Pag. 217
5.4.1.-	(segue) la pianificazione strategica del personale	Pag. 223
5.4.2.-	(segue) formazione delle risorse umane	Pag. 225
6.-	Monitoraggio	Pag. 239
All. 1	Ciclo performance e processi organizzativi	
All. 2	Strategie anticorruzione e trasparenza amministrativa	

1.- Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2023-2025 (PIAO) costituisce un aggiornamento del PIAO del Ministero dell'interno approvato lo scorso 28 giugno 2022.

Nelle premesse al precedente documento pianificatorio si erano richiamati i pareri del Consiglio di Stato (cfr. pareri resi dalla Sezione consultiva per gli atti normativi del Consiglio di Stato n. 506 del 2 marzo 2022 e 902 del successivo 24 maggio) adottati in occasione dell'esame dei provvedimenti regolamentari discendenti dall'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 con la legge n. 113 del 6 agosto 2021, e successive modificazioni.

Nella circostanza, i giudici di Palazzo Spada avevano segnalato l'esigenza che le amministrazioni pubbliche interessate alla redazione del PIAO evitassero che quest'ultimo si trasformasse in un "Piano dei Piani", ovvero nella semplice sommatoria dei Piani esistenti.

Per il raggiungimento di questo obiettivo quest'Amministrazione ha, quindi, stimato un periodo sperimentale di almeno un biennio e ciò proprio al fine di consentire ad Amministrazioni complesse come il Ministero dell'interno di razionalizzare le precedenti pianificazioni, in una logica realmente integrata volta a generare i presupposti organizzativi e funzionali perché, nel rispetto del principio di legalità che caratterizza l'ordinamento italiano (art. 97 Costituzione), siano elevati gli standard di efficienza, efficacia ed effettività dei processi decisionali di propria competenza.

Conseguentemente, in occasione della redazione della presente pianificazione si è, quindi, inteso promuovere una più elevata integrazione fra le varie parti del Piano evitando, al contempo, di produrre un documento di eccessive dimensioni che ne avrebbero appesantito la struttura e la consultazione, nella convinzione che il PIAO debba, nel tempo, sempre più agevolare e in qualche modo orientare in modo trasparente le scelte di programmazione, organizzazione e gestione dei processi strategici dell'Amministrazione dell'interno.

Per tali motivi, il presente PIAO ha assorbito nelle sezioni 3 e 4, rispettivamente, i Piani per la performance e dell'anticorruzione che, limitatamente al 2022, in ragione dei vari slittamenti normativi dei termini per l'approvazione della nuova pianificazione integrata, erano stati adottati separatamente.

Le sezioni 3 e 4, dunque, recano ora una breve indicazione delle strategie dell'Amministrazione dell'interno per l'innalzamento degli standard di efficienza dei propri processi gestionali e di quelle afferenti il contrasto alla corruzione e di tutela della trasparenza, per poi rinviare a due specifici allegati al Piano per gli aspetti tecnici di dettaglio.

Infine, in vista dell'aggiornamento del PIAO per il nuovo triennio - e in considerazione della complessità organizzativa del Dicastero ove, come noto, convivono diverse realtà organizzative e funzionali - con decreto del Ministro dell'interno del 26 ottobre 2022 è stata istituita presso l'Ufficio di Gabinetto del Ministro una Cabina di regia¹, presieduta dal Referente per la performance, con l'incarico di coordinare le azioni volte alla redazione e alla conseguente pubblicazione del PIAO sul sito istituzionale del Ministero e sul portale del Dipartimento per la Funzione pubblica.

¹ Composta dai rappresentanti dei Dipartimenti e delle altre articolazioni interessate (O.I.V., Cabina di Regia per il PNRR, Responsabile anticorruzione).

2.- Scheda anagrafica dell'Amministrazione dell'interno

Nel contesto sinteticamente delineato in premessa, il PIAO del Ministero dell'interno si pone l'obiettivo di far dialogare, in modo sempre più serrato, logiche programmatiche e pianificatorie correlate ad apparati organizzativi diversificati sotto il profilo ordinamentale.

Si fa, in particolare, riferimento alla Carriera prefettizia ad ordinamento speciale, al personale dell'amministrazione civile (dirigenziale e non dirigenziale), al personale della Polizia di Stato, al Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco ed ai Segretari comunali e degli enti di area vasta, il cui ruolo sarà, auspicabilmente, destinato, ad assumere una valenza ancora più strategica anche in prospettiva di una riforma del Testo unico degli enti locali.

Da segnalare, infine, che la struttura organizzativa del Dicastero dell'interno si è recentemente rinforzata per garantire il raggiungimento degli obiettivi ad esso assegnati nel quadro normativo riguardante il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

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

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

Per quanto riguarda il **tema dei rapporti con gli stakeholder** e della individuazione degli ambiti di interrelazione, va rilevato che la peculiarità e l'ampiezza delle funzioni istituzionalmente svolte dall'Amministrazione dell'interno implicano un riflesso "a vasto raggio" dell'azione complessiva che, in specifici settori, arriva ad interessare tutti i soggetti, pubblici e privati, presenti sul territorio nazionale.

L'esigenza di potenziare il proprio ruolo sociale, esprimendo con chiarezza e comprensibilità le linee di un agire imparziale, che garantisca

l'affidamento da parte dei cittadini, nonché di perseguire *standard* più elevati di qualità dei servizi e diffondere la cultura della trasparenza e dell'*accountability*, vede impegnato il Ministero dell'Interno in uno sforzo di intercettazione e valorizzazione del *feedback* con i principali fruitori di servizi.

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

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

Lo schema individua le seguenti quattro macroattività/missioni riconducibili ai cinque Dipartimenti in cui si suddivide l'organizzazione centrale del Ministero dell'interno e dalla quale dipende l'organizzazione periferica costituita dalla rete delle prefetture-uffici territoriali del governo, dalla rete delle questure e degli uffici della pubblica sicurezza e dalla rete delle direzioni regionali e dei comandi provinciali dei vigili del fuoco:

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

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



Stakeholder dell'Amministrazione dell'Interno

<p>Interventi, servizi e supporto sul territorio</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prefetture - Segretari provinciali e comunali - Comuni - Regioni - Ministero dell'Economia e delle Finanze - Popolazione - Mass media - Ministero degli Affari Esteri - Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti - Ministero della Giustizia - INPS - Poste Italiane - ANCI - UPI - Istituti di ricerca pubblici e privati - Organizzazioni sindacali/RR.SS.UU - Comunità montane - Iscritti all'albo dei segretari comunali e provinciali in attesa di prima nomina - Province - Partiti e movimenti politici - Commissioni elettorali circondariali - Uffici elettorali preposti alla proclamazione degli eletti - Magistratura ordinaria - Agenzie delle Entrate - Fornitori di beni - Istituto Poligrafico - Amministrazioni centrali - Commissione tecnica paritetica per l'attuazione del federalismo fiscale ex art.4 legge 42/2009 	<p>Contrasto al crimine, tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica</p> <ul style="list-style-type: none"> - Forze di polizia estere - Magistratura ordinaria - Amministrazioni centrali - Regioni ed Enti locali - Unione Europea - Organismi extraeuropei - Associazioni di categoria - Associazioni vittime - Mass media - Aziende - Istituti di credito e assicurativi - Enti ed esercizi commerciali - Istituti di vigilanza - Magistratura amministrativa - Organizzazioni umanitarie - Dirigenti e altri operatori PS - Altre forze di polizia - Dirigenti prefettizi - Dirigenti contrattualizzati - Personale contrattualizzato - Autorità centrali e provinciali PS - Uffici Centrali - Questure e altri uffici e reparti periferici della PS - Cittadini italiani - Cittadini stati membri UE - Cittadini stranieri - Paesi UE - Paesi extracomunitari - Organi costituzionali dello Stato - Associazioni sportive - Utenti servizi - Collaboratori di giustizia, testimoni e loro familiari - Organizzazioni sindacali/RR.SS.UU. - Organizzazioni studentesche - Movimenti politici - AA.SS.LL. - Altre strutture sanitarie - Fornitori e altri partner contrattuali - Gestori servizi pubblici 	<p>Soccorso pubblico, prevenzione incendi, difesa civile</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dipendenti VF - Direzioni e Comandi VVF - Forze di Polizia - Prefetture - Popolazione - Aziende - Regioni ed Enti locali - Enti pubblici - Presidenza del Consiglio dei Ministri - Soccorso sanitario - Ferrovie dello Stato - Gestori viabilità - Ministero per i Beni e le Attività Culturali - Unione Europea - ICAO - ANAS - Ministero dell'Economia e delle Finanze - Paesi UE - Paesi transfrontalieri - Autorità portuali - ENAC - Capitanie di porto - ISPRA - Organismi di protezione civile - Magistratura ordinaria - Dipartimento Protezione Civile - Associazioni di categoria - Ordini professionali - Associazione nazionale VVF - Gestori locali pubblico spettacolo - INAIL - Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - Ministero dello Sviluppo Economico - Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti - Ministero dell'Ambiente - Cittadini italiani - NATO 	<p>Garanzia diritti e interventi per la coesione sociale, gestione flussi migratori, rapporti con le confessioni religiose e amministrazione FEC</p> <ul style="list-style-type: none"> - Unione Europea - Cittadini stranieri - Organizzazioni del 3° settore - Associazioni di categoria - Questure e altri uffici e reparti periferici della PS - UNCHR - Prefetture - Ministero dell'Economia e delle Finanze - Autorità e Organi centrali e provinciali PS - Cittadini italiani con fragilità e/o a rischio - Popolazione - Ministero della Giustizia - Autonomie locali - Sistema protezione richiedenti asilo e rifugiati - Paesi UE - Forze di Polizia estere - ONU - Ministero degli Affari Esteri - Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti - Presidenza della Repubblica - Paesi extracomunitari - Consiglio di Stato - Agenzia delle Entrate - Commissione per il riconoscimento della protezione internazionale - Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - Ministero del Lavoro - Ministero delle Politiche agricole e forestali - Datori di lavoro stranieri - Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministero per i Beni e le Attività Culturali - Organi della Chiesa cattolica - Emittenti televisivi - Enti di promozione culturale - Musei e soggetti organizzatori di eventi - Rappresentanti delle Confessioni religiose di culto diverso dal cattolico - Università - Organi delle Confessioni religiose che hanno stipulato intese con lo Stato italiano - Confindustria - Istituti di Ricerca pubblici e privati - Comunità scientifica - Enti di produzione cinematografica 	<p>Attività trasversali all'Amministrazione</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comuni - Revisori dei conti - Ordini professionali - Popolazione - Istituto Poligrafico - Regioni ed Enti locali - ANCI - UPI - Prefetture - Segretari comunali e provinciali - Ministero dell'Economia e delle Finanze - Istituti di formazione - Università - Organizzazioni sindacali/RR.SS.UU. - Dipendenti - Questure e altri uffici e reparti periferici della PS - Direzioni e Comandi VVF - Docenti dell'amministrazione - Fornitori di beni e servizi - Aziende - Comunità scientifica - Liberi professionisti - Altre forze di polizia - Autorità centrali e provinciali PS - Uffici Centrali - Forze di polizia estere - Unione Europea - Organismi extraeuropei - Paesi UE - Paesi extracomunitari - Magistratura ordinaria - Istituti di ricerca pubblici e privati - Enti pubblici - Commissione tecnica per i fabbisogni standard (di cui all'art. 1c. 29L 208/2015) - Amministrazioni centrali - Mass media - Partiti e movimenti politici - Ordini professionali - Liberi professionisti - Autonomie locali - Datori di lavoro stranieri - Profughi connazionali - Cittadini italiani con fragilità e/o a rischio - Ministero degli Affari Esteri - Associazioni di categoria - Agenzia delle Entrate - Organizzazioni del 3° settore - Enti vigilati operanti nel sociale - Consiglio di Stato - Corte dei Conti - Presidenza della Repubblica - Camera dei Deputati - Senato della Repubblica - Presidenza del Consiglio dei Ministri - Avvocatura dello Stato - Magistratura amministrativa - Cittadini italiani - Associazioni vittime - Vittime della mafia, terrorismo, estorsione, usura e loro familiari - Enti gestori pubblici servizi - Enti di assistenza e previdenza - Agenzia del Demanio - Dipartimento della Protezione Civile - Soggetti e strutture interne al Ministero - Forze di Polizia - CONSP - Cittadini stranieri
--	--	---	---	--

Sintesi Stakeholder chiave

<ul style="list-style-type: none"> - Altre Forze di polizia - ANCI-UIPI - Associazioni di categoria - Associazioni vittime - Avvocatura dello Stato - Aziende - Camera dei Deputati - Cittadini italiani - Cittadini Stati membri UE 	<ul style="list-style-type: none"> - Cittadini stranieri - Comunità scientifica - Consiglio di Stato - Corte dei Conti - Datori di lavoro stranieri - Dipendenti - Direzioni e Comandi VF - Docenti dell'Amministrazione - Enti gestori pubblici servizi 	<ul style="list-style-type: none"> - Forze di Polizia estere - Gestori viabilità - Istituti di formazione - Istituti di ricerca pubblici e privati - Istituto Poligrafico - Magistratura amministrativa - Magistratura ordinaria - Ministero del Lavoro - Ministero dell'Economia e della Finanza 	<ul style="list-style-type: none"> - NATO - Organismi di protezione civile - Organizzazioni del 3° settore - Organizzazioni sindacali/RR.SS.UU. - Paesi extraeuropei - Paesi Transfrontalieri - Paesi UE - Prefetture - Presidenza del Consiglio dei Ministri 	<ul style="list-style-type: none"> - Presidenza della Repubblica - Questure e altri uffici e reparti periferici della PS - Regioni ed enti locali - Senato della Repubblica - Soccorso sanitario - Unione Europea - Università
---	---	--	--	---

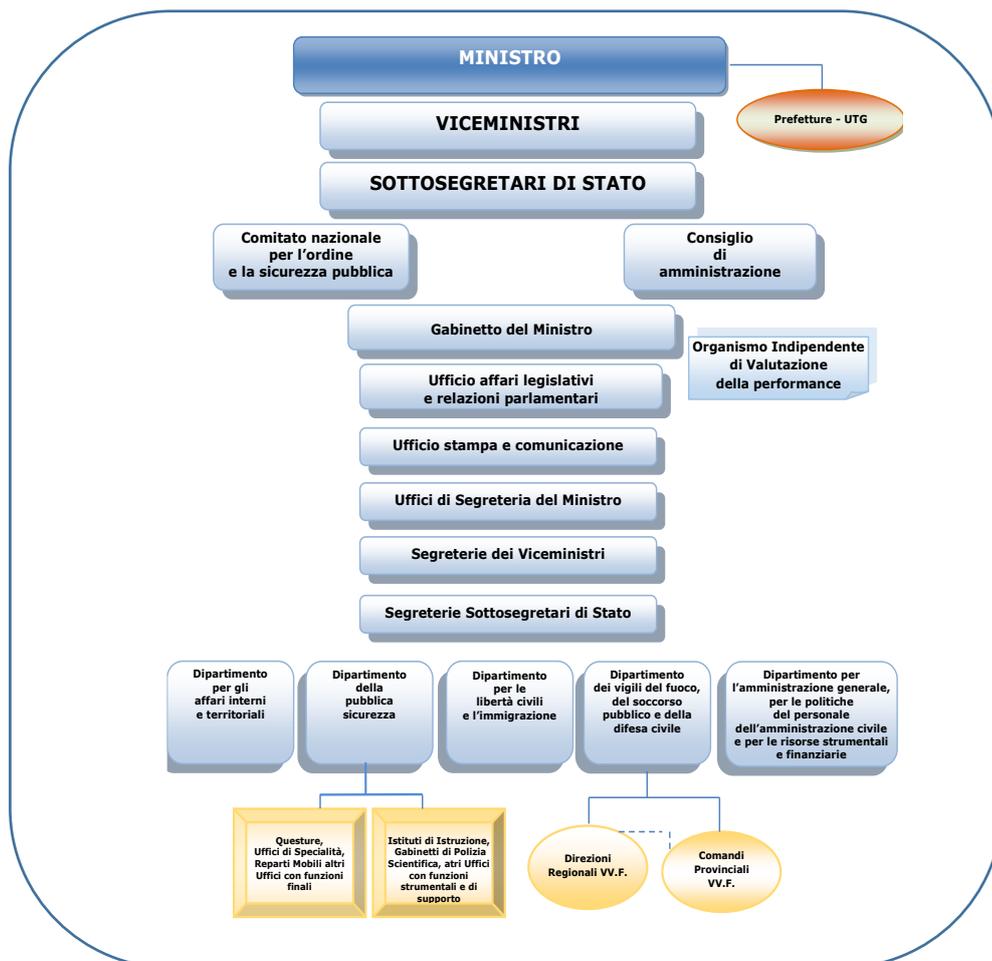
Il Ministero dell'Interno è accessibile tramite *web* sul sito **www.interno.gov.it** e al numero telefonico **06 4651**, nonché, per specifica materia, sui siti tematici:

<https://dait.interno.gov.it>,
www.poliziadistato.it,
www.vigilfuoco.it,
www.libertaciviliimmigrazione.dlci.interno.gov.it,
<http://politichepersonale.interno.it>.

Il Ministero è, come sopra accennato, una struttura complessa, articolata a livello centrale in Dipartimenti e, a livello territoriale, in prefetture-Uffici Territoriali del Governo ed altri Uffici territoriali della Polizia di Stato e del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco.

Nell'organigramma e nelle informazioni di sintesi che seguono viene rappresentata graficamente e descrittivamente la **struttura organizzativa** del Ministero nel suo complesso alla data del 31 dicembre 2022.

MINISTERO DELL'INTERNO



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

- gli **Uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro**: Gabinetto; Ufficio Affari Legislativi e Relazioni Parlamentari; Ufficio Stampa e Comunicazione; Segreteria del Ministro, Segreteria Particolare del Ministro; Segreteria Tecnica del Ministro; Segreterie dei Viceministri (qualora nominati) e dei Sottosegretari.

Gli Uffici di diretta collaborazione sono regolamentati dal d.P.R. 21 marzo 2002, n. 98 e successive modificazioni. Il Ministro si avvale anche di Consiglieri scelti tra persone dotate di elevata professionalità (art. 12 d.P.R. n. 98/2002);

- i **5 Dipartimenti**, istituiti sulla base del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, quali "strutture di primo livello", per assicurare l'esercizio organico ed integrato delle funzioni del Ministero, e dei regolamenti successivi che ne hanno determinato funzioni e organizzazione (da ultimo, d.P.C.M. 11 giugno 2019, n. 78), rappresentano il segmento operativo della politica dell'Amministrazione e rispondono funzionalmente al Ministro.

I Dipartimenti sono retti ciascuno da un Prefetto – Capo Dipartimento – Titolare del Centro di Responsabilità; il Dipartimento della Pubblica Sicurezza è diretto da un Prefetto con le funzioni di Capo della Polizia – Direttore Generale di P.S.: il vertice Carriera prefettizia, al pari di altre amministrazioni complesse quali, ad esempio, il Ministero della difesa (carriera militare) e il Ministero degli esteri (carriera diplomatica), ha, dunque, il delicato compito di ricondurre ad unità le varie articolazioni del Dicastero, valorizzando l'autonomia e l'elevata professionalità dei vari ruoli di personale dirigenziale e non che convivono all'interno della stessa struttura ministeriale.

I Dipartimenti sono a loro volta articolati in Direzioni Centrali, a ciascuna delle quali è preposto un Prefetto, oppure un Dirigente Generale (Area Funzioni Centrali, P.S., CNVVF). Il Dipartimento della Pubblica Sicurezza è organizzato in Direzioni Centrali e in Uffici di pari livello, anche a carattere interforze.

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

Nell'ambito del Dipartimento per gli affari interni e territoriali (Direzione centrale per le autonomie) opera uno specifico Ufficio deputato al coordinamento e al supporto alle Prefetture-UTG, sedi delle Sezioni regionali dell'**Albo Nazionale dei segretari comunali e provinciali**. L'ufficio svolge attività di supporto al Consiglio Direttivo, e, più in generale, si occupa della gestione di tutti gli affari organizzativi correlati a tale importante categoria professionale, essenziale per il funzionamento degli enti locali, e per la tutela della legalità, del buon andamento e

dell'efficacia dell'azione amministrativa di Comuni, Province e Città metropolitane.

Nell'ambito del Dipartimento per le libertà civili e l'Immigrazione opera la **Commissione nazionale per il diritto di asilo, che** costituisce l'Autorità di riferimento del sistema italiano di protezione internazionale, avendo compiti di indirizzo e coordinamento delle **Commissioni e delle Sezioni territoriali per il riconoscimento della protezione internazionale**, che sono i Collegi competenti al riconoscimento delle varie forme di protezione internazionale.

Si tratta di 41 Organismi collegiali (20 Commissioni e 21 Sezioni) titolari di attribuzioni autonome e allocate nelle province dove è storicamente maggiore la presenza di richiedenti asilo e di sedi di Centri di accoglienza, mentre le competenze decisionali in materia di eventuale revoca e cessazione delle forme di protezione medesime spettano direttamente alla Commissione Nazionale.

Nell'ambito del Dipartimento per l'Amministrazione Generale, per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie, operano, tra l'altro, gli Uffici per le attività del *Commissario per il coordinamento delle iniziative antiracket e antiusura* e del *Commissario per il coordinamento delle iniziative di solidarietà per le vittime di reati di tipo mafioso e dei reati intenzionali violenti*, nonché il *Comitato di coordinamento per l'alta sorveglianza delle infrastrutture e degli insediamenti prioritari*.

Appartengono, altresì, all'Amministrazione dell'interno, l'Ufficio che si occupa della gestione ed attuazione del *Programma nazionale dei servizi di cura all'infanzia e agli anziani non autosufficienti* e la *Struttura di Missione Prevenzione e Contrasto Antimafia Sisma*.

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

- n. **103 Prefetture-UTG**, presenti in ciascuna Provincia e rette da un Prefetto che rappresenta il Governo sul territorio; il Prefetto del capoluogo di Regione è anche Rappresentante dello Stato per i rapporti con il sistema delle autonomie locali;
- n. **2 Commissariati del Governo** nelle Province autonome di Trento e Bolzano, cui è affidato il coordinamento delle attività statali sul territorio.
In Valle d'Aosta non è previsto alcun organismo decentrato in quanto tutte le funzioni prefettizie sono svolte dal Presidente della Regione;

- **n. 106 Questure**, quali articolazioni dell'Amministrazione della Pubblica Sicurezza, cui si aggiungono altri Uffici periferici della Polizia di Stato;
- **n. 17 Direzioni regionali, n. 1 Direzione interregionale (Veneto e Trentino - Alto Adige)** e **n. 103 Comandi** del CNVVF, articolati in distaccamenti ed ulteriori unità organizzative a carattere specialistico (reparti e nuclei). In Valle d'Aosta il Corpo nazionale non è presente in quanto le sue funzioni sono affidate dalla Regione autonoma al Corpo valdostano dei Vigili del Fuoco.

Le informazioni di dettaglio sulla articolazione degli Uffici e sulle connesse funzioni sono desumibili dal Sito istituzionale del Ministero dell'Interno, Sezione Amministrazione trasparente, Sottosezione Organizzazione- Articolazione degli Uffici.

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

In ambito provinciale, le Prefetture-UTG svolgono, altresì, a tal fine un'azione propulsiva, di indirizzo, di mediazione sociale e di intervento, di consulenza e di collaborazione, anche rispetto agli Enti locali, in tutti i campi del "fare amministrazione", in esecuzione di norme o secondo prassi consolidate, promuovendo il processo di semplificazione delle stesse procedure amministrative. Nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni, il Ministero favorisce infatti da tempo, presso le varie strutture in cui si articola ed attraverso i vari organismi partecipati da *stakeholder* esterni, il coinvolgimento attivo di soggetti istituzionali e della società.

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

Parimenti, le Conferenze provinciali e regionali permanenti istituite presso le Prefetture-UTG per coadiuvare il Prefetto nell'azione propulsiva di indirizzo, di mediazione sociale e di intervento, di consulenza e collaborazione, anche rispetto agli Enti locali, in tutti i campi del "fare amministrazione", vedono la partecipazione, oltre che dei responsabili

delle amministrazioni periferiche dello Stato, anche dei rappresentanti delle autonomie territoriali, nonché di altri soggetti istituzionali di volta in volta interessati.

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

Il **personale del Ministero dell'Interno** in servizio al 31 dicembre 2022 ammonta, complessivamente, a 150.410 unità, di cui 4.081 dirigenti e 146.329 dipendenti di livello non dirigenziale, distribuiti, secondo le diverse carriere, nel modo che segue:

	DIRIGENTI	PERSONALE DI LIVELLO NON DIRIGENZIALE			
PERSONALE DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE DELL'INTERNO	Carriera Prefettizia	Comparto Funzioni Centrali			
	915	Area operatori	Area assistenti	Area funzionari	
		807	7.989	6.140	
	Area Funzioni Centrali				
	I^ fascia	II^ fascia			
	6²	122			
Totale: 1.043		Totale: 14.936			
POLIZIA DI STATO (Il dato della Polizia di Stato è consolidato al 31 dicembre 2022)	2.836*	95.782**			
CORPO NAZIONALE DEI VIGILI DEL FUOCO	202	35.611			
Totale generale 150.410 di cui	4.081	146.329			

(*) Tenuto conto del riconoscimento delle funzioni dirigenziali ai sensi del D. Lgs. n. 95/2017 e s.m.i..

(**) Dato complessivo di n. 1.870 allievi agenti della Polizia di Stato.

² Il dato include n. 3 dirigenti di II Fascia con incarico di I Fascia.

Le informazioni sul personale non dipendente che opera presso l'Amministrazione possono essere desunte dalla "Sezione Amministrazione Trasparente, Sotto-sezione Consulenti e collaboratori" dei siti del Ministero dell'Interno, della Polizia di Stato, del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco e delle Prefetture-UTG.

(segue) 2.1- la struttura di Missione PNRR

A tale organizzazione si è recentemente unita quella che fa capo all'Unità di missione per la gestione del PNRR ai sensi del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito in legge 29 luglio 2021, n. 108.

Si tratta di una struttura di livello dirigenziale generale che si colloca nell'ambito del centro di responsabilità *Gabinetto del ministro* e rappresenta il punto di contatto con il Servizio centrale per il PNRR per l'espletamento degli adempimenti previsti dal Regolamento (UE) 2021/241 relativamente agli interventi a titolarità del Ministero dell'Interno.

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

- Ufficio I – coordinamento della gestione.
- Ufficio II – monitoraggio.
- Ufficio III – rendicontazione e controllo.

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

Più nel dettaglio, l'Ufficio di coordinamento della gestione svolge funzioni di presidio sull'attuazione degli interventi PNRR di competenza del ministero dell'Interno e sul raggiungimento dei relativi *milestone* e *target*. L'ufficio coordina, inoltre, la gestione finanziaria degli investimenti di pertinenza del ministero ed emana linee guida per assicurare la correttezza delle procedure di attuazione e rendicontazione. Adotta infine le iniziative necessarie a prevenire eventuali frodi, conflitti di interesse ed evitare il rischio di doppio finanziamento pubblico degli interventi.

L'Ufficio di monitoraggio coordina, invece, le attività di monitoraggio sull'attuazione degli interventi di competenza del ministero dell'Interno e provvede a trasmettere al Servizio centrale per il PNRR i dati di avanzamento finanziario e di realizzazione fisica e procedurale degli investimenti nonché l'avanzamento dei relativi *milestone* e *target*.

Infine, l'Ufficio di rendicontazione e controllo provvede, relativamente agli interventi PNRR di competenza del ministero dell'Interno, a trasmettere al Servizio centrale per il PNRR i dati necessari

per la presentazione delle richieste di pagamento alla Commissione europea. A tal fine, verifica la regolarità delle procedure e delle spese e il conseguimento di *milestone* e *target*, riceve e controlla le domande di rimborso dei soggetti attuatori, lo stato di avanzamento finanziario e il raggiungimento di *milestone* e *target* in coerenza con gli impegni assunti.

IL GRUPPO DI LAVORO PER L'AUTOVALUTAZIONE DEL RISCHIO FRODE PNRR

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

Per il Ministero dell'Interno è stato designato il Capo dell'Unità di missione. Il Gruppo di lavoro per l'autovalutazione del rischio frode è composto dal Capo dell'Unità di missione, dal Dirigente dell'Ufficio Coordinamento della Gestione e dal Dirigente dell'Ufficio Monitoraggio della medesima Unità, nonché dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Ministero dell'Interno.

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

- Definire e adottare, in linea con quanto stabilito dalla Rete dei referenti antifrode, la strumentazione operativa di riferimento da utilizzare, nonché la procedura da seguire per l'analisi, l'individuazione e valutazione dei rischi di frode del PNRR;
- Raccogliere la documentazione e le fonti di informazioni necessarie per procedere alla valutazione dei rischi di frode;

- Individuare eventuali nuovi rischi;
- Eseguire (ed approvare) l'autovalutazione del rischio frode delle misure PNRR di competenza e le eventuali azioni di miglioramento e/o correttive da porre in essere;
- Monitorare il sistema antifrode PNRR posto in essere e, in particolare, lo stato di avanzamento delle attività previste nell'eventuale piano d'azione;
- Rivedere periodicamente la valutazione effettuata, a seconda dei livelli di rischio e dei casi di frode intercettati nell'attuazione delle misure PNRR di propria competenza, nel corso del periodo di esecuzione del Piano.

2.2.- Valore pubblico

PRIORITÀ DI INTERVENTO DELL'AMMINISTRAZIONE

Nel triennio 2023-2025 l'Amministrazione dell'Interno, nel quadro della generale esigenza di razionalizzazione e controllo della spesa pubblica, orienterà l'azione amministrativa alle seguenti priorità politiche:

- A.** Proseguire l'attuazione del disegno programmatico finalizzato al coordinamento e alla modernizzazione del sistema sicurezza, tendente a:
- rafforzare il rispetto della legalità, il contrasto della criminalità e la prevenzione delle minacce terroristiche in un contesto anche di rapporti internazionali;
 - assicurare una risposta efficace alla domanda di sicurezza della collettività, in stretta sinergia con gli altri livelli di governo territoriale;
 - intensificare le azioni di prevenzione e contrasto dell'immigrazione irregolare;
 - contrastare i fenomeni di *cybercrime*.
- B.** Proseguire le attività volte a potenziare la *governance* dell'accoglienza in relazione all'andamento del fenomeno migratorio e l'inclusione sociale dei titolari di protezione internazionale, garantire vie di accesso sicure e legali a chi ne ha diritto e promuovere la cooperazione internazionale con l'Unione Europea e i Paesi terzi di origine e transito dei flussi migratori. Ottimizzare l'impiego delle risorse nazionali ed europee comprese quelle rientranti nell'ambito del PNRR Missione 1.
- C.** Rafforzare la collaborazione interistituzionale con nuove forme di sinergia e raccordo, nell'ottica del miglioramento della coesione sociale e di una maggiore interazione con le autonomie locali. In materia di perequazione, proseguire nella costante collaborazione istituzionale con gli altri soggetti interessati al riparto dei relativi fondi, alla determinazione dei fabbisogni standard e delle capacità fiscali ed alla verifica dello stato di attuazione della legge n. 42 del 2009, secondo la previsione di cui all'art.1, comma 883, della legge di bilancio per l'anno 2018 (legge n. 205/2017). Assicurare la corretta applicazione dei principi contabili da parte degli Enti locali e favorire l'attività cognitiva della situazione della finanza pubblica locale, attraverso il monitoraggio dei fenomeni gestionali, supportata dal lavoro di studio e analisi. Realizzare interventi volti a contrastare le infiltrazioni della criminalità organizzata nelle

Amministrazioni locali nonché ogni forma di condizionamento delle stesse.

- D.** Sviluppare le strategie di intervento di soccorso pubblico, anche nei contesti emergenziali nazionali e internazionali. Accrescere la capacità di risposta del sistema di difesa civile in situazioni di crisi. Realizzare linee di azione mirate alla prevenzione ed alla protezione dal rischio. Promuovere anche in partenariato la cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro, di studio, di vita.
- E.** Promuovere i progetti d'innovazione e sviluppo dell'assetto organizzativo delle strutture centrali e periferiche dell'Amministrazione e le politiche di reclutamento e di valorizzazione delle risorse umane, incentivando, contestualmente, il processo di digitalizzazione e semplificazione delle procedure³, e le iniziative volte a favorire la razionalizzazione della spesa; potenziare la funzione d'indirizzo e coordinamento delle Prefetture-Uffici territoriali del Governo nell'adempimento dei compiti di rappresentanza generale e di governo sul territorio e valorizzare la funzione di documentazione e analisi del contesto socio-economico delle diverse aree del territorio nazionale; sviluppare gli interventi volti ad assicurare la piena affermazione dei principi di legalità, integrità e trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione e repressione della corruzione e, parallelamente, rafforzare gli strumenti di prevenzione dei tentativi d'infiltrazione della criminalità organizzata nel tessuto economico e imprenditoriale.

OBIETTIVI E INDIRIZZI GENERALI DI INTERESSE DELL'AMMINISTRAZIONE

In armonia con le priorità di Governo, nonché con le strategie finalizzate alla riduzione della spesa pubblica, di seguito sono indicate le priorità politiche i cui contenuti sono trasfusi negli obiettivi correlati al bilancio dello Stato (*per la parte di competenza dell'Amministrazione dell'interno*) così come rappresentati nella Nota integrativa.

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

- 1.** prevenzione e contrasto della minaccia di matrice fondamentalista, della minaccia interna, con particolare riferimento a quella di matrice

³ Di interesse anche del Dipartimento della Pubblica sicurezza.

anarchica e dell'estremismo violento avente matrice politica, mediante:

- il costante aggiornamento della mappa dei rischi ai nuovi scenari di riferimento;
 - l'ampliamento del livello di intesa e cooperazione con i Paesi di origine dei presunti terroristi, con particolare riguardo al fenomeno dei miliziani islamici già residenti in Italia/Europa risultati attivi nel territorio e in altri scenari di crisi;
 - la collaborazione con gli Enti locali;
 - l'adozione di iniziative "orizzontali" che coinvolgano competenze anche di altre articolazioni statuali per il contrasto della radicalizzazione e del reclutamento al terrorismo in armonia con la strategia dell'Unione Europea;
 - l'ottimizzazione delle tecniche di intervento del Nucleo Operativo Centrale di Sicurezza (N.O.C.S.) in caso di evento terroristico, anche attraverso un assiduo confronto ed esercitazioni congiunte con omologhi reparti speciali italiani e di altri Paesi europei;
 - l'attivazione delle articolazioni periferiche per l'incremento, nell'ottica del rafforzamento della sicurezza delle frontiere esterne in stretta collaborazione con l'*European Counter Terrorism Centre* (ECTC) di Europol, dei controlli finalizzati a prevenire possibili infiltrazioni di terroristi nei flussi migratori;
 - una più stringente "mappatura" dei gruppi anarchici di stampo insurrezionalista ed il rafforzamento della collaborazione internazionale con i Paesi nei quali il fenomeno è maggiormente rilevante;
 - un'intensificazione delle attività info-investigative su cittadini italiani riconducibili a settori dell'estremismo di destra e di sinistra, coinvolti in conflitti all'estero;
 - il costante aggiornamento del profilo della minaccia e il monitoraggio dei sodalizi di estrazione radicale attivi nel territorio nazionale;
 - l'individuazione delle infiltrazioni estremiste all'interno delle tifoserie *ultras* con riferimento anche ai gemellaggi interni ed internazionali;
 - l'intensificazione dell'interscambio informativo con i Paesi che presentano analoghe fenomenologie;
2. prevenzione e contrasto di ogni forma di criminalità organizzata mediante:
- il rafforzamento della collaborazione tra gli Stati contro il crimine transnazionale anche attraverso attività addestrative congiunte, mirando alla diffusione anche all'estero della strategia di aggressione ai beni mafiosi;
 - il potenziamento dell'azione di contrasto alle infiltrazioni della

- criminalità organizzata nel settore dei giochi e delle scommesse;
 - il potenziamento dell'attività preventiva dei tentativi di infiltrazione mafiosa negli appalti relativi ai lavori pubblici, alle Grandi Opere, nonché all'intensificazione dell'azione di contrasto al riciclaggio dei proventi illeciti acquisiti dalle cosche, nel contesto della protezione dell'economia legale dai tentativi di infiltrazione mafiosa;
 - l'implementazione dell'azione di cooperazione internazionale di polizia, attraverso:
 - a) l'individuazione di linee di indirizzo strategico finalizzate a rafforzare l'attività del personale delle Forze di polizia dislocato all'estero, valorizzando il ruolo di *single point of contact* (S.P.O.C.) del Servizio per la Cooperazione Internazionale di Polizia, nonché l'interoperabilità delle banche dati e la sicurezza delle reti di informazione e di quelle informatiche;
 - b) l'incremento dell'analisi strategico-operativa per orientare al meglio le attività sul territorio;
 - c) la negoziazione di strumenti pattizi internazionali con Paesi terzi o con Enti/Organizzazioni sovranazionali, finalizzati a rafforzare la cooperazione internazionale di polizia;
 - d) la definizione di unitarie e coerenti posizioni italiane nei fori unionali e multilaterali, condivise in ambito interforze ed intradipartimentale;
- 3.** prevenzione e contrasto al traffico di stupefacenti attraverso:
- il consolidamento, sul fronte interno e internazionale, dell'attività di coordinamento investigativo antidroga di carattere operativo tra le Forze di polizia, al fine di massimizzare i risultati dell'attività di contrasto al narcotraffico;
 - la promozione di nuove strategie e intese con i collaterali Organismi stranieri, anche attraverso la cooperazione nell'attività di formazione del personale impiegato nel settore;
 - la prosecuzione dell'attività di supporto tecnico ed analitico per sostenere al meglio le indagini sul territorio, anche attraverso iniziative di stimolo alla cultura della legalità nella lotta al traffico illecito di stupefacenti;
- 4.** implementazione dell'attività di prevenzione della criminalità comune mediante:
- l'ottimizzazione degli strumenti di controllo del territorio e dell'interoperabilità delle banche dati interforze, in particolare della Banca Dati Nazionale del DNA, anche per lo scambio dati a livello internazionale attraverso lo sviluppo di progetti tesi ad omogeneizzare le dotazioni tecnologiche ed a promuovere il miglioramento dello scambio informativo, della protezione e del principio di *accountability* nel trattamento dei dati;

- i progetti territoriali di sicurezza integrata sulla base dell'azione coordinata tra le diverse Forze di polizia, i privati e le istituzioni anche attraverso la realizzazione di sistemi di videosorveglianza, (art. 5, comma 2, lett. a), della legge n. 48/2017) a favore dei Comuni nell'ambito dei "patti per l'attuazione della sicurezza urbana" tra il Prefetto ed il Sindaco, quale strumento privilegiato per la prevenzione e il contrasto dei fenomeni di criminalità diffusa e la promozione e il monitoraggio di atti di collaborazioni interistituzionali o con le forze sociali anche al fine dell'individuazione di *best practices*;
 - l'incremento di programmi di partecipazione e partenariato volti a realizzare interventi di sicurezza ad ampio raggio, di sicurezza sussidiaria, nonché di sicurezza "dedicata" per la tutela di particolari categorie e/o vittime di reato;
 - il potenziamento del contrasto ai reati contro la Pubblica Amministrazione;
 - l'implementazione dell'efficacia dell'azione di primo intervento per lite familiare e violenza di genere, anche a protezione delle c.d. 'fasce deboli';
5. il potenziamento delle attività di controllo del territorio mediante l'adozione di soluzioni innovative in tema di dotazioni individuali, di infrastrutture informatiche (di ufficio, di bordo, personali, e di sala operativa) e per i veicoli destinati al controllo del territorio, al fine di assicurare la massima tutela del personale operante e per gestire, in maniera efficace, le sempre più ricorrenti situazioni critiche complesse. Verranno adottate misure volte a:
- la prosecuzione delle azioni a tutela della sicurezza pubblica finalizzate al contrasto delle discriminazioni;
 - Implementazione, in sinergia con altri Enti interessati, del monitoraggio, della valutazione e dell'analisi del fenomeno dei furti di metallo, anche al fine di proporre idonee strategie di prevenzione e contrasto su tutto il territorio nazionale.
 - la prosecuzione delle azioni volte all'aggiornamento evolutivo nel Sistema "Mipg Web" (modello di indagine di Polizia Giudiziaria via web) e della Banca Dati Nazionale DNA, nonché il consolidamento delle tecnologie e dei mezzi atti a rafforzare la legalità, con particolare riguardo al Sistema APFIS (*Automatic Palmprint and Fingerprint Identification System*) ed al Sistema SARI (Sistema Automatico Riconoscimento Immagine) per il riconoscimento automatico del volto del Servizio Polizia Scientifica e agli apparati per fotosegnalamento in dotazione ai Gabinetti e Posti di Segnalamento di Polizia Scientifica;
 - Predisposizione di mirati piani straordinari di controllo del territorio nelle aree a maggiore densità criminale;

6. prevenzione e contrasto dell'immigrazione irregolare mediante il potenziamento di strategie di intervento volte a:
- innalzare le capacità di rimpatrio degli uffici territoriali attraverso l'impiego sistematico delle piattaforme informatiche nazionali dedicate e la cooperazione con il Centro Europeo per i rimpatri dell'Agenzia Frontex (*FRONTières EXtérieures*);
 - conferire una maggiore efficacia alle politiche del rimpatrio potenziando, con l'intervento dell'Unione Europea, la cooperazione con Paesi terzi in materia di riammissione;
 - rafforzare le politiche di cooperazione internazionale promuovendo l'intervento dell'Unione europea nei paesi di origine e transito dei principali flussi migratori al fine di garantire la sicurezza delle frontiere esterne europee;
 - elevare gli standard di sorveglianza marittima tramite l'impiego di avanzate dotazioni strumentali, tecnologiche ed informatiche;
 - potenziare le capacità di coordinamento dell'Agenzia FRONTEX fornendo i dati ottenuti – anche alla luce del Regolamento UE 2021/581 - in esito al monitoraggio delle attività di controllo delle frontiere ed alla ricognizione dei risultati operativi;
 - rafforzare l'efficacia dei controlli di frontiera attraverso piena attuazione dei regolamenti (UE) 2017/2225 e 2017/2226 del 30.11.2017 relativi a Entry-Exit System per implementare il contrasto all'immigrazione irregolare e la prevenzione/repressione dei gravi reati;
 - rafforzare i controlli di retrovalico presso le frontiere interne terrestri per contrastare e monitorare i movimenti secondari mediante l'impiego di avanzate dotazioni strumentali e tecnologiche nonché l'implementazione della formazione specialistica (es. falso documentale, lingue straniere, tecniche operative e ogni ulteriore tipologia di corso finalizzato a sviluppare negli operatori di frontiera il giusto approccio culturale nell'espletamento delle attività demandate);
 - ottimizzare l'impiego dei fondi europei finalizzati alla gestione dei rimpatri, promuovendo l'impiego di avanzate dotazioni informatiche, anche presso le dipendenti articolazioni del Ministero;
 - ottimizzare l'impiego dei fondi europei finalizzati ai controlli delle frontiere attraverso una puntuale ricognizione delle esigenze prioritarie propedeutiche all'implementazione dei controlli di frontiera;
 - ottimizzare l'impiego dei fondi europei finalizzati allo sviluppo delle capacity building dei paesi terzi di origine e transito dei flussi migratori, anche a seguito di specifici accordi internazionali con il supporto delle agenzie europee e in particolare dell'agenzia

FRONTEX, mediante progetti di assistenza tecnica e fornitura di mezzi e nuove tecnologie per il controllo delle frontiere e l'erogazione di formazione professionale delle forze di polizia straniere coinvolte;

7. implementazione dei livelli di sicurezza stradale e ferroviaria mediante:
 - l'accrescimento della cultura della legalità e della sicurezza,
 - operazioni aggiuntive di controllo mirato in ambito stradale, attraverso, di supporto all'ordinaria attività nei confronti dei conducenti di veicoli per il rispetto del Codice della Strada;
 - il potenziamento dei servizi di prevenzione in ambito ferroviario, anche attraverso l'impiego di avanzate dotazioni strumentali e tecnologiche;
8. implementazione dei livelli di sicurezza delle comunicazioni mediante:
 - il rafforzamento delle iniziative di protezione delle infrastrutture critiche informatizzate di interesse nazionale e di contrasto dei crimini informatici ai danni dei sistemi e servizi di *home banking* e monetica, nonché delle attività di lotta alla pedopornografia *on line* e alla minaccia terroristica;
 - interventi contro il *cyberbullismo* e la divulgazione di progetti educativi finalizzati alla prevenzione dei crimini informatici anche a tutela delle categorie di soggetti più fragili nella navigazione informatica;
9. modernizzazione del sistema di sicurezza e rafforzamento delle condizioni di sicurezza e legalità mediante:
 - la semplificazione e la reingegnerizzazione dei processi amministrativi di gestione del personale della Polizia di Stato, anche attraverso la prosecuzione e il consolidamento delle attività necessarie alla predisposizione e realizzazione dei piani assunzionali necessari a garantire la copertura dell'organico, nonché l'ottimizzazione delle procedure di reclutamento del personale della Polizia di Stato per incrementare con la massima celerità i servizi di prevenzione e controllo del territorio e di tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica;
 - il completamento degli interventi promossi nell'ambito del "Piano Azione Giovani Sicurezza e Legalità";
 - il completamento delle attività connesse all'attuazione degli strumenti finanziari europei a titolarità del Dipartimento della Pubblica Sicurezza nel ciclo di programmazione 2014-2020, il PON Legalità 2014-2020, rivolto prevalentemente alle Regioni del Sud del Paese (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) con il relativo Programma complementare Azione e Coesione (PAC)

“Legalità 2014-2020”, e il Fondo Sicurezza Interna (*Internal Security Fund -ISF*) 2014-2020;

- programmazione e attuazione degli strumenti finanziari del nuovo ciclo di programmazione 2021-2027, a titolarità del Dipartimento della Pubblica Sicurezza;

10. valorizzazione delle risorse umane anche mediante:

- l’ottimizzazione di progetti di formazione destinati al personale di organismi diversi dalle Forze di polizia impegnato, in virtù di norme e di specifiche convenzioni stipulate con gli Enti locali interessati, nella “sicurezza urbana”, nella “sicurezza sussidiaria”, nella “sicurezza complementare”;
- l’ottimizzazione delle risorse in atto per finalità istituzionali delle Forze di polizia, anche con interventi di razionalizzazione dei presidi sul territorio e con il miglioramento del processo di programmazione e verifica dei risultati della spesa;
- l’analisi e lo sviluppo di attività assistenziali e preventive nei confronti del personale della Polizia di Stato volte altresì a prevenire eventuali forme di disagio.

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

1. efficientare la rete SAI mediante azioni volte a monitorare il funzionamento complessivo della rete, anche con riferimento ai minori stranieri non accompagnati;
2. assicurare gli interventi di coordinamento necessari a garantire l’accoglienza dei minori stranieri non accompagnati provenienti dall’Ucraina anche nell’ambito di quanto previsto dall’art. 31 bis della legge n. 51 del 20 maggio 2022;
3. proseguire nelle attività volte ad assicurare l’accoglienza dei profughi afgani collaboratori delle Forze Armate già impiegate in Afghanistan, insieme alle loro famiglie;
4. proseguire nell’attività di supporto alle Prefetture-UTG nell’applicazione del capitolato di appalto approvato con D.M. 29 gennaio 2021, riguardante la gestione e il funzionamento dei centri e delle strutture di accoglienza per richiedenti asilo;
5. rafforzare la capacità di monitoraggio delle condizioni di accoglienza nelle strutture dedicate;
6. mantenere efficienti le attività delle Commissioni territoriali allineandole all’andamento dei flussi migratori - anche in relazione alle conseguenze del conflitto in Ucraina - ottimizzando il sistema delle procedure di riconoscimento della protezione internazionale per accelerare il percorso finalizzato al riconoscimento dello status per

- gli aventi diritto e assicurare l'applicazione delle previsioni normative in tema di "protezione complementare";
- 7.** contribuire alla rilevazione della diffusione del fenomeno della tratta degli esseri umani sul territorio nazionale risultante dalle attività delle Commissioni territoriali, anche mediante l'attuazione di programmi *ad hoc*;
 - 8.** monitorare la qualità delle decisioni e la tempistica delle procedure di asilo in aderenza al Sistema Comune Europeo di Asilo;
 - 9.** ottimizzare le risorse interne e comunitarie messe a disposizione dai fondi di competenza delle Amministrazioni centrali, regionali e locali, per favorire l'integrazione dei titolari di protezione internazionale, anche attraverso l'attuazione del Piano di integrazione, con iniziative di intervento e sostegno alle politiche di inclusione territoriale degli immigrati regolari nel rispetto dei territori ospitanti, quale strumento necessario alla convivenza civile e per prevenire eventuali manifestazioni di devianza. A tal fine si proseguirà nel valorizzare il ruolo dei Consigli territoriali per l'immigrazione;
 - 10.** proseguire la programmazione annuale dei flussi d'ingresso di lavoratori extracomunitari attraverso l'attività istruttoria e gli incontri con le Amministrazioni interessate, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, sulla base delle analisi dei fabbisogni di manodopera svolte dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dopo aver acquisito i contributi delle parti sociali e delle Associazioni di categoria. La definizione delle quote di ingresso sarà maggiormente aderente alle esigenze del mercato del lavoro alla luce delle disposizioni contenute nel Decreto Legge n. 130/2020, convertito in Legge n. 173 del 18 dicembre 2020 che hanno soppresso il limite delle quote stabilite nell'ultimo decreto emanato;
 - 11.** assicurare gli interventi necessari per la costante operatività e l'effettiva disponibilità dei posti della rete dei centri per il trattenimento degli stranieri destinatari di provvedimenti di allontanamento dal territorio nazionale (Centri di permanenza per il rimpatrio) e proseguire l'attività di monitoraggio e vigilanza sulla corretta gestione di ciascun centro;
 - 12.** consolidare le attività finalizzate alla realizzazione degli interventi di rimpatrio volontario assistito (R.V.A.) con misure di reintegrazione dello straniero nel Paese di origine;
 - 13.** Potenziare le attività di collaborazione con tutti i soggetti coinvolti nelle procedure del Regolamento Dublino e di ricollocazione volontaria;
 - 14.** continuare la realizzazione del Programma Regionale di Sviluppo e Protezione per il Nord Africa, per il quale l'Italia è capofila di un Consorzio di quattordici Stati Membri e Associati e gestisce i fondi messi a disposizione dalla Commissione UE per il finanziamento delle azioni programmate in alcuni Paesi africani, cofinanziando per il

- 10%. Per mezzo di progettualità implementate in loco, mirate allo sviluppo economico e sociale di quei Paesi, si intende contribuire alla loro crescita, costruendo alternative valide e sostenibili alla migrazione irregolare; analogo scopo viene perseguito attraverso la realizzazione di progettualità finanziate con soli fondi nazionali;
15. garantire vie di accesso sicure e legali a chi ne abbia realmente diritto, con la prosecuzione del Programma di reinsediamento e dei "corridoi umanitari" che consentono, tramite una collaborazione tra pubblico e associazionismo privato, con la stipula di specifici protocolli di intesa, il trasferimento in Italia, in condizioni di sicurezza, di persone bisognose di protezione internazionale, attraverso il coordinamento, con i partner coinvolti, di tutte le iniziative in corso;
 16. proseguire le attività di analisi e di approfondimento delle proposte legislative della Commissione europea nell'ambito del "Nuovo Patto sulla Migrazione e l'Asilo", con l'obiettivo di rafforzare la strategia negoziale del nostro Paese;
 17. dare attuazione alla Programmazione del Fondo Asilo, Migrazione e Integrazione 2021-2027, a cura dell'Autorità di gestione, attivando le diverse fasi connesse alla selezione, monitoraggio e pagamenti delle progettualità ammesse a finanziamento per la realizzazione degli obiettivi collegati agli assi tematici del fondo: accoglienza, integrazione e rimpatri;
 18. monitorare l'implementazione del Piano Nazionale d'integrazione per i titolari di protezione internazionale;
 19. assicurare gli interventi necessari a garantire la costante produttività dei procedimenti di cittadinanza;
 20. garantire l'ottimale impiego delle risorse europee con l'attivazione di tutte le procedure necessarie per la pianificazione, programmazione e realizzazione degli interventi previsti nell'ambito del PNRR – MISSIONE 1 Cultura 4.0 (M1C3) – Misura 2 - Investimento 2.4, attraverso la stipula di Accordi Quadro a livello centrale e con il coinvolgimento, in ambito territoriale, delle Prefetture, delle Sovraintendenze, dei Provveditorati alle Opere Pubbliche, degli Enti locali.

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

1. sulla base delle prescrizioni normative che richiedono la concertazione dei relativi *iter* procedurali, la promozione dell'aggiornamento dei fabbisogni *standard* e delle capacità fiscali, della definizione condivisa dei fondi perequativi e di una più ampia riflessione circa la rispondenza del federalismo fiscale finora attuato

ai principi base della Legge n. 42 del 2009, proseguendo il percorso previsto dall'art. 1, comma 883, della legge di Bilancio per l'anno 2018 (legge n. 205/2017), e proponendo, se del caso, gli opportuni correttivi;

2. attraverso l'attività dell'Osservatorio sulla finanza e la contabilità degli Enti locali, la corretta ed uniforme applicazione dei principi contabili applicati ai sensi del Decreto Legislativo n. 118/2011 e s.m.i., il monitoraggio periodico sulla situazione della finanza pubblica locale e la costante verifica sugli effetti prodotti dall'applicazione dei nuovi principi contabili sull'equilibrio economico-gestionale degli Enti locali interessati, nonché di quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243-*bis* del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
3. il potenziamento dei controlli previsti dall'art. 158 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (TUOEL) sui contributi straordinari degli Enti locali al fine di accertare la realizzazione effettiva delle opere e la rispondenza delle stesse alle norme vigenti;
4. la gestione dei processi connessi all'utilizzo delle risorse del PNRR per la realizzazione degli interventi pubblici da parte degli Enti locali (fase concessoria, di monitoraggio e di verifica successiva). Al riguardo, sarà implementata l'attività di monitoraggio e supporto, da parte del Comitato di coordinamento per l'esecuzione del Protocollo d'intesa tra il Ministero dell'Interno – Dipartimento Affari Interni e Territoriali e il M.E.F. – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, siglato il 20 ottobre 2022, per la costituzione dei presidi territoriali con il compito di sostenere le Amministrazioni locali titolari di interventi nell'ambito del PNRR;
5. l'implementazione del progetto di dematerializzazione delle liste elettorali generali e sezionali, nell'ottica della semplificazione dell'attività degli ufficiali elettorali comunali e delle commissioni elettorali circondariali e nel quadro della tendenziale transizione digitale della PA;
6. la consulenza e il supporto tecnico-giuridico alle amministrazioni locali in materia di ordinamento degli enti locali, le attività di controllo sugli organi degli Enti locali;
7. il contrasto all'infiltrazione nelle Amministrazioni locali e al condizionamento degli organi elettivi da parte della criminalità organizzata attraverso lo scioglimento degli organi, tenuto conto anche delle ingenti risorse finanziarie previste nel PNRR in favore degli enti locali e dei possibili interessi delle consorterie criminali ad intercettare tali flussi finanziari. L'attenzione al corretto funzionamento degli enti locali rappresenta una priorità per il Ministero dell'interno al fine di intercettare e prevenire per tempo qualsiasi forma di ingerenza della criminalità organizzata verso le cospicue risorse pubbliche previste in loro favore.

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

1. lo sviluppo della capacità di intervento del sistema di soccorso pubblico, mediante l'ammodernamento ed il potenziamento dei mezzi e delle attrezzature associati a progetti di innovazione, ricerca e sviluppo in linea con le esigenze della transizione ecologica, l'affinamento del dispositivo di mobilitazione per gravi calamità, il rafforzamento della cooperazione interistituzionale ed internazionale, l'adeguamento delle misure di contrasto all'impiego di sostanze pericolose con finalità terroristiche;
2. lo sviluppo organizzativo, lo sviluppo ed il consolidamento delle competenze nella lotta attiva agli incendi di bosco e di vegetazione (AIB), anche attraverso il rafforzamento delle sinergie con tutte le componenti istituzionali chiamate a concorrere all'articolato sistema di prevenzione e contrasto del fenomeno;
3. l'incremento delle capacità di risposta a protezione dei beni di rilevanza storica, architettonica ed artistica, anche mediante il ricorso a misure organizzative e strumenti di innovazione tecnologica anche basati sull'intelligenza artificiale;
4. l'implementazione dei processi di digitalizzazione dell'azione amministrativa, le misure di rafforzamento delle competenze digitali del personale, il miglioramento degli standard di servizio anche mediante ricorso a strumenti informatici per il monitoraggio dell'azione amministrativa;
5. la valorizzazione del capitale umano attraverso la ricerca di soluzioni innovative nei processi di reclutamento e nei percorsi di carriera, nello sviluppo delle componenti specialistiche ai fini del loro impiego integrato in scenari di crescente complessità;
6. il rafforzamento del sistema di difesa civile attraverso l'accrescimento dell'azione di coordinamento e raccordo con i soggetti istituzionali coinvolti, lo sviluppo di sinergie e forme di collaborazione con il settore privato e le organizzazioni locali e l'integrazione delle pianificazioni di difesa civile;
7. la definizione e l'attuazione, nel sistema di prevenzione e protezione dal rischio, di programmi, anche di tipo settoriale, di controllo sul rispetto delle disposizioni di prevenzione incendi e sulla vigilanza del mercato dei requisiti di sicurezza in caso di incendio dei prodotti, finalizzati alla sicurezza delle persone ed alla tutela dei beni e dell'ambiente nonché alla creazione di una banca dati statistica sui prodotti antincendio anche ai fini del miglioramento del mercato;
8. la valutazione e l'implementazione di ipotesi e proposte di razionalizzazione normativa, eventualmente anche formulate da soggetti pubblici e privati, con riguardo alla semplificazione dei

procedimenti e all'aggiornamento delle disposizioni di prevenzione incendi, alla misurazione e riduzione dei tempi e degli oneri a carico dei cittadini e delle imprese, in linea con gli indirizzi della *governance* del PNRR;

9. lo studio, il miglioramento ed il controllo di materiali, mezzi ed attrezzature antincendio e di soccorso per la sicurezza del personale anche sulla base delle analisi statistiche della banca dati sugli infortuni sul lavoro;
10. la promozione della ricerca e della cooperazione interistituzionale, a livello nazionale ed internazionale, per le indagini, lo studio e la sperimentazione di materiali, la realizzazione di piattaforme digitali finalizzati ad arginare i danni all'ambiente dovuti agli incendi, a incrementare la sicurezza antincendio anche rispetto ai rischi derivanti dalla transizione energetica e dai cambiamenti climatici;
11. l'accelerazione della trasformazione digitale attraverso la pianificazione strategica, i percorsi di formazione, la cultura della collaborazione, l'individuazione delle competenze digitali e il potenziamento del lavoro in modalità agile;
12. l'incremento del ricorso a strumenti finanziari extra bilancio, in particolare per il potenziamento delle strutture e dei mezzi dedicati al soccorso, alla gestione delle emergenze ed alla sicurezza;
13. la promozione di iniziative e di campagne informative, effettuate anche in accordo con soggetti pubblici e privati nonché, talora, mirate a particolari segmenti della società civile, per la sicurezza nei luoghi di lavoro, di studio e di vita.

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

1. la prosecuzione del processo di riorganizzazione degli Uffici dirigenziali di livello generale attraverso la ripartizione dei contingenti di personale contrattualizzato non dirigente nelle strutture centrali e periferiche dell'Amministrazione;
2. la valorizzazione delle risorse umane attraverso l'incremento del reclutamento del personale, il perfezionamento delle modalità attuative del lavoro agile, l'implementazione delle iniziative di formazione e aggiornamento, con particolare attenzione ai progetti finalizzati allo sviluppo e al miglioramento delle competenze organizzative e gestionali e delle competenze digitali dei dipendenti;
3. la semplificazione e la reingegnerizzazione dei processi, anche attraverso l'utilizzo delle risorse stanziato nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, incentivando l'uso delle tecnologie informatiche e telematiche e favorendo la fruizione on line di informazioni e

servizi;

4. l'impiego di forme avanzate di automazione procedimentale e dematerializzazione documentale nell'ambito delle procedure di competenza delle Prefetture-UTG;
5. il miglioramento del processo di programmazione e controllo della spesa, attraverso la realizzazione di programmi di analisi e di revisione e il potenziamento delle dotazioni tecnologiche⁴;
6. l'implementazione degli interventi volti a dare piena attuazione ai principi di legalità, integrità e trasparenza;
7. il perfezionamento del sistema di prevenzione amministrativa della corruzione attraverso lo sviluppo degli strumenti e dei presidi previsti dalla normativa vigente;
8. l'efficientamento del sistema di rilascio automatizzato delle comunicazioni e delle informazioni antimafia attraverso l'implementazione delle funzionalità della Banca dati nazionale unica della documentazione antimafia; il potenziamento delle attività di prevenzione dei tentativi d'infiltrazione mafiosa nell'attività d'impresa, anche attraverso la stipula dei Protocolli di legalità, estendendo la platea dei destinatari e implementando le risorse tecnologiche;
9. la valorizzazione della funzione di documentazione quale strumento di conoscenza e interpretazione della realtà, con particolare riguardo all'approfondimento, in chiave predittiva e comparatistica, delle dinamiche di carattere sociale che contraddistinguono le diverse aree territoriali, ponendo in evidenza le strategie adottate e le iniziative intraprese potenzialmente estensibili ad altri ambiti geografici o settori di interesse;
10. La prosecuzione dell'attività necessarie per l'evoluzione dell'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR).
In particolare, lo sviluppo nell'ANPR di nuove funzionalità nell'ottica di migliorare i servizi resi al cittadino ed elevare il livello di digitalizzazione e di efficienza delle Pubbliche Amministrazioni. In tale ambito si colloca:
 - la realizzazione del nuovo Portale ANPR per consentire l'accesso ai cittadini possessori di Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID), di carta d'identità elettronica (CIE) o di Carta Nazionale dei Servizi (CNS) ai nuovi servizi anagrafici in modalità telematica quali: la presentazione delle richieste di cambio di residenza, la visura dei propri dati anagrafici e l'eventuale correzione di errori materiali, il rilascio di certificazioni anagrafiche.
 - la prosecuzione delle attività relative all'estensione dell'ANPR con la realizzazione dell'Archivio nazionale informatizzato dei registri di stato civile, previsto dall'art.62, comma 2-bis del d.lgs. n. 82/2005

⁴ Anche PS in questa linea strategica che, come è noto, è in una priorità politica "trasversale".

(Codice dell'amministrazione digitale (CAD), attraverso una progettualità condivisa con la Presidenza del Consiglio dei Ministri e finanziata con le risorse economiche del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Tale progettualità consentirà agli Ufficiali di Stato Civile dei Comuni la fruizione di servizi centralizzati per la gestione informatizzata degli eventi nascita, morte, cittadinanza, matrimonio e unione civile, nonché per la formazione e l'archiviazione, nel database nazionale, dei relativi atti.

A tal fine, è stato predisposto lo schema di decreto ministeriale, ai sensi dell'art. 62, comma 6-bis, del CAD, il cui iter è in fase conclusiva, che definisce le caratteristiche tecnologiche della piattaforma e disciplina i nuovi servizi informatici di stato civile offerti ai comuni, nel rispetto dell'ordinamento vigente.

- la prosecuzione delle attività di collegamento delle Pubbliche Amministrazioni alla piattaforma informatica denominata "Accordi di fruizione", allo scopo di rendere disponibili i dati contenuti nell'ANPR per lo svolgimento delle finalità istituzionali. Inoltre l'ANPR è stata integrata nella Piattaforma Nazionale Dati (PDND) in data 22/07/2022, a seguito della sottoscrizione di un Accordo di Adesione con la Società Pago P.A. che gestisce l'infrastruttura.

La PDND, prevista dall' art. 50 ter del CAD, è un'infrastruttura tecnologica di cui è titolare la Presidenza del Consiglio dei Ministri, finalizzata a favorire la conoscenza e l'utilizzo del patrimonio informativo conservato nelle banche dati delle pubbliche amministrazioni da parte dei soggetti abilitati. Attualmente è in corso la sperimentazione dei servizi della PDND che riguardano la fruizione dei dati anagrafici da parte di alcune Amministrazioni;

11. L'attuazione delle disposizioni concernenti l'utilizzo della CIE come strumento per l'identificazione digitale del cittadino da parte delle PA e dei privati.

In particolare:

- prosecuzione delle attività per la diffusione della piattaforma "Entra con CIE" per consentire l'accesso in rete ai servizi telematici resi disponibili;

-sviluppo dei servizi per l'impiego della CIE come strumento di identificazione digitale (recupero del PIN e PUK, integrazioni della CIE con credenziali di accesso di livello basso e significativo, integrazione del portale dell'identità del cittadino).

La prosecuzione delle iniziative in applicazione dell'art.5 del regolamento UE n.1157/2019 che prevede l'eliminazione graduale dei documenti che non soddisfano le misure di sicurezza del documento ICAO 9303.

Il completamento degli adempimenti per consentire il rilascio della CIE ai cittadini residenti all'estero da parte dei comuni d'iscrizione

AIRE;

- 12.** il completamento delle attività finalizzate alla reingegnerizzazione dell'Anagrafe degli amministratori locali e regionali, di cui all'art. 76 del decreto legislativo n. 267/2000, anche in coerenza con gli obiettivi e le priorità indicati nel Piano per la digitalizzazione della Pubblica Amministrazione (Italia digitale 2026) e nel documento 2030 *Digital Compass*, al fine di un servizio sempre più efficiente e facilmente accessibile agli utenti;
- 13.** l'avvio di un progetto volto a definire le modalità di integrazione nell'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR) delle liste elettorali e dei dati relativi all'iscrizione nelle liste di sezione di cui al d.P.R. 20 marzo 1967, n. 223, come previsto dall'art. 62, comma 2-ter, del Codice dell'Amministrazione Digitale, nell'ambito dell'Investimento PNRR M1 C1.4.1. Rafforzamento dell'adozione delle piattaforme nazionali di identità digitale (SPID, CIE) e ANPR", allo scopo di rendere disponibili all'Ufficiale elettorale servizi aggiuntivi per la tenuta e l'aggiornamento delle liste elettorali nonché consentire ai cittadini la consultazione, la verifica e l'eventuale richiesta di rettifica dei propri dati;
- 14.** la valorizzazione e il rafforzamento della figura del segretario comunale e provinciale, anche attraverso Piani di assunzione con procedure pubbliche, con particolare riferimento al contesto dell'anticorruzione e della trasparenza a garanzia dei principi di legalità e di buon andamento dell'attività amministrativa.

2.2.1. (segue) Il PNRR

Di seguito sono sinteticamente indicati gli interventi del PNRR per i quali il Ministero dell'interno è soggetto titolare o soggetto attuatore.⁵ Il **Dicastero** è, in primo luogo, **titolare** di cinque investimenti, per un ammontare complessivo di risorse pari a € 12.489.800.000,00:

- M2C2, Investimento 4.4.3 – Rinnovo del parco veicoli dei vigili del fuoco – per un ammontare complessivo di € 424.000.000,00.
L'obiettivo è quello dell'acquisto di 3.500 veicoli leggeri completamente elettrici e 300 mezzi pesanti a biometano (200 in uso negli aeroporti e 100 per il soccorso urbano). L'investimento prevede anche l'acquisto e l'installazione di 875 stazioni di ricarica. La misura permetterà la graduale sostituzione dei veicoli leggeri, del 10% dei veicoli pesanti e del 60% dei veicoli aeroportuali da destinare al soccorso tecnico nelle principali aree urbane. L'investimento in parola 4.4.3 si colloca nell'ambito della Missione 2, Componente 2 (M2C2) del PNRR che si focalizza su energia rinnovabile, idrogeno, rete e mobilità sostenibile.
- M2C4, Investimento 2.2 – Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni – per un ammontare complessivo di € 6.000.000.000,00.
Tramite l'investimento 2.2 si punta ad aumentare la resilienza del territorio attraverso un insieme eterogeneo di interventi (di portata piccola e media) da effettuare nelle aree urbane.
I progetti riguardano interventi finalizzati alla:
 - a) prevenzione e mitigazione dei rischi connessi al rischio idrogeologico e messa in sicurezza dei centri abitati;
 - b) messa in sicurezza degli edifici (miglioramento e adeguamento sismico);
 - c) efficienza energetica degli edifici e degli impianti di illuminazione pubblica.

L'investimento 2.2 si colloca nell'ambito della Missione 2, Componente 4 (M2C4) del PNRR dedicata alla tutela del territorio e della risorsa idrica. Le relative risorse sono gestite dal Dipartimento per gli affari interni e territoriali.

- M5C2, Investimento 2.1 – Investimenti in progetti di rigenerazione urbana, volti a ridurre situazioni di emarginazione e degrado sociale – per un ammontare complessivo di € 3.300.000.000,00.
L'investimento 2.1 è finalizzato a fornire ai Comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti contributi per investimenti nella rigenerazione urbana, al fine di ridurre le situazioni di

⁵ Il Dipartimento PS è soggetto attuatore.

emarginazione e degrado sociale nonché di migliorare la qualità del decoro urbano oltre che del contesto sociale e ambientale.

I progetti possono riguardare diverse tipologie di azione, quali:

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

L'investimento 2.1 si colloca nell'ambito della Missione 5, Componente 2 (M5C2) del PNRR dedicata alle infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore. Le relative risorse sono gestite dal Dipartimento per gli affari interni e territoriali.

- M5C2, Investimento 2.2 – Piani Urbani Integrati, progetti generali - per un ammontare complessivo di € 2.493.800.000,00.

L'investimento 2.2 è dedicato alle periferie delle Città Metropolitane e prevede una pianificazione urbanistica partecipata, con l'obiettivo di trasformare territori vulnerabili in città *smart* e sostenibili, limitando il consumo di suolo edificabile. Nelle aree metropolitane si potranno realizzare sinergie di pianificazione tra il comune "principale" ed i comuni limitrofi più piccoli con l'obiettivo di ricucire tessuto urbano ed extra-urbano, colmando deficit infrastrutturali e di mobilità

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

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

L'investimento 2.2 si colloca nell'ambito della Missione 5, Componente 2 (M5C2) del PNRR dedicata alle infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore. Le relative risorse sono gestite dal Dipartimento per gli affari interni e territoriali.

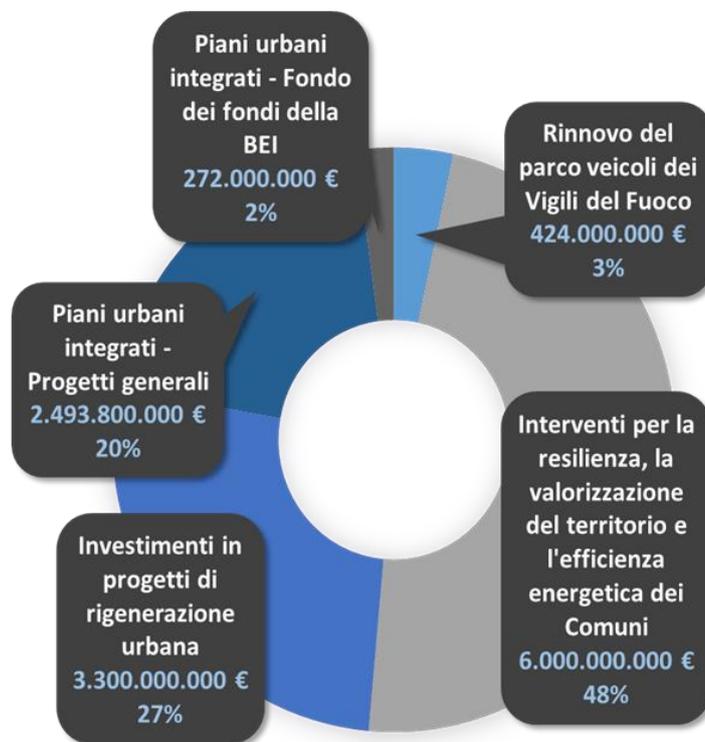
- M5C2, Investimento 2.2b – Piani Urbani Integrati, Fondo dei Fondi BEI – per un ammontare complessivo di € 272.000.000,00.

L'investimento 2.2b prevede una specifica dotazione finanziaria in favore di un Fondo Tematico dedicato al settore della rigenerazione urbana, da costituire nell'ambito del Fondo di fondi gestito dalla BEI.

Il Fondo tematico sarà dedicato a supportare progetti di rigenerazione urbana come mezzo per promuovere l'inclusione sociale e combattere varie forme di vulnerabilità, aggravate dall'emergenza della pandemia di Covid-19. Il Fondo Tematico mira, in particolare a:

- a) attrarre finanziamenti privati nei progetti di risanamento urbano;
- b) promuovere lo sviluppo e l'attuazione di investimenti urbani a lungo termine;
- c) sviluppare canali di prestito nuovi e alternativi, nonché modelli innovativi per i progetti di risanamento urbano, combinando le risorse del PNRR con risorse private;
- d) accelerare gli investimenti nel risanamento urbano, contribuendo anche agli obiettivi della transizione verde promuovendo una rigenerazione urbana sostenibile.

L'investimento 2.2b si colloca nell'ambito della Missione 5, Componente 2 (M5C2) del PNRR dedicata alle infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore. Le relative risorse sono gestite dal Dipartimento per gli affari interni e territoriali.



Va, inoltre, segnalata un'altra serie di progetti per i quali il Dicastero dell'interno è soggetto attuatore e che afferiscono ad interventi sul versante della modernizzazione digitale e della valorizzazione dei beni del Fondo Edifici di Culto.

Fra i progetti di modernizzazione digitale, assumono particolare rilievo:

- il potenziamento dell'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR), segnatamente per l'implementazione dei servizi dello stato civile e della gestione delle liste elettorali. Il valore dell'intervento è pari a 35.000.000 di euro e sarà gestito dal Dipartimento per gli affari interni e territoriali;
- gli investimenti strategici in tema di *Cybersecurity* a cura del Dipartimento della pubblica sicurezza:
 - a) "C-LABS", che prevede la realizzazione di 28 laboratori per l'analisi forense, presso i Compartimenti, le Sezioni Distrettuali ed il CNAIPIC (Polizia Postale) – finanziamento di 29.000.000 di euro;
La misura del PNRR al quale è riconducibile il progetto è la Missione 1 – Componente 1 – Asse 1 Investimento 1.5. "Cybersecurity".
La finalità dell'Investimento 1.5 è quella di rafforzare le difese cibernetiche, aumentando il grado di resilienza

informatica del Paese, con specifica attenzione alla Pubblica Amministrazione e alla capacità di cyber defense del Ministero dell'Interno attraverso la realizzazione dei Laboratori Forensi (C-Lab) e delle Unità Forensi Operative (UFO) del Servizio Polizia Postale e delle Comunicazioni.

I C-LABS e gli UFO andranno ad integrare ed a supportare a livello operativo, sia a livello centrale che periferico, i Nuclei Operativi per la Sicurezza Cibernetica (NOSC).

Il costo totale del progetto è di € 29.000.000,00 IVA inclusa.

PROGETTUALITA'PNRR 2022 - 2024	
RESPONSABILE DEL PROGETTO	Direttore del Servizio Polizia Postale e delle Comunicazioni
ALTRE STRUTTURE ESTERNE/INTERNE COINVOLTE	Agenzia per la Cybersicurezza nazionale, direzione centrale servizi tecnico-logistici e gestione patrimoniale, Ministero per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale
PIANO D'AZIONE	<p>Progetto di realizzazione presso il CNAIPIC del Servizio Polizia Postale e delle Comunicazioni ed i NOSC dei Compartimenti e delle Sezioni Distrettuali, di "laboratori operativi" (C-Lab) dotati delle necessarie infrastrutture e degli strumenti tecnologici per le complesse attività forensi attraverso anche il potenziamento della Sala Server del Servizio al fine di creare una struttura centralizzata in grado di avere le opportune potenzialità a supporto delle attività investigative a margine di attacchi informatici ed in caso di indagini ad alta complessità tecnica.</p> <p>Inoltre, è prevista la realizzazione delle Unità Forensi Operative (UFO), mezzi tattici e strategici che permetteranno agli Uffici Territoriali, di svolgere sul posto le prime attività di analisi forense nonché di essere utilizzate in attività investigative ad alto contenuto tecnologico</p>
GOVERNANCE	<p>La governance di ciascun intervento (C-LAB – UFO) includerà un coordinatore del progetto, il quale sarà supportato, per gli specifici ambiti, da un leader tecnico, da un leader finanziario/amministrativo e da un Gruppo di Lavoro deputato al coordinamento degli interventi .</p> <p>Coordinamento del progetto: Direttore del Servizio e funzionari del Gruppo di Lavoro, che svolgerà anche il ruolo di principali punti di contatto con le strutture dell'ACN.</p> <p>Attività di competenza Tecnica, Amministrativa e Contabile relative rispettivamente alla realizzazione dei capitoli tecnici, delle procedure di acquisizione e gli aspetti contabili, come da assetto organizzativo interno al Ministero</p>

	dell'Interno, saranno direttamente assolti dalla Direzione Centrale per i Servizi Tecnico-Logistici.
REALIZZAZIONE	<p>Le attività relative alla realizzazione del progetto per il raggiungimento degli obiettivi relativi ai singoli task sono iniziate il 01/10/2022 e termineranno il 31/12/2024</p> <p>PROGRESSIONE NELLA REALIZZAZIONE:</p> <p>2022: analisi della strutturazione e fattibilità operativa dei C-Lab e degli UFO;</p> <p>2023: avvio e completamento di n. 8 C-Lab di Liv.1 e del Laboratorio Centrale, avvio degli UFO;</p> <p>2024: avvio e completamento dei restanti n. 6 C-Lab di Liv. 1, n. 4 C-Lab di Liv. 2, n. 3 C-Lab di Liv. 2 bis, n. 6 C-Lab di Liv. 3 e degli UFO.</p>
STAKEHOLDERS	<p>2022: operatori dei Compartimenti;</p> <p>2023: Funzionari e operatori del Servizio e dei Compartimenti Polizia Postale interessati agli 8 C-Lab di Liv. 1, al Laboratorio Centrale e agli UFO in allestimento;</p> <p>2024: Funzionari e operatori dei Compartimenti Polizia Postale interessati agli 8 C-Lab di Liv. 1, al Laboratorio Centrale e agli UFO in allestimento.</p>
<u>Costi di realizzazione</u>	<p>Stima dei costi di realizzazione:</p> <p>2022: -----</p> <p>2023: è possibile stimare un costo di circa 14.500.000,00 €;</p> <p>2024: è possibile stimare un costo di circa 14.500.000,00 €;</p>
TARGET	<p>2022: Assessment del progetto, Verifica impianti e cablaggi Sala Server, definizione dei capitolati tecnici dei vari task e verifica ed adeguamento dell'allestimento logistico dei C-LAB e Sala Server;</p> <p>2023: - gara, realizzazione e collaudo di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • impianti, cablaggi e Sala Server • allestimento logistico C-LAB e Sala Server • Hardware server LAB • fornitura notebook e add_on • fornitura UFO <p>- gara e realizzazione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • fornitura di software forense e software sicurezza informatica; <p>2024: - collaudo e messa in esercizio di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • hardware server LAB • fornitura notebook e add_on • fornitura software forense e software sicurezza informatica

- fornitura UFO;
- Formazione Forense e Sicurezza Informatica
- addestramento all'uso degli UFO
- erogazione servizi di sicurezza informatica

- b)** realizzazione del Centro di valutazione C.V. del Ministero dell'Interno, previsto in seno al CERT di prossima istituzione (Polizia Postale) – finanziamento di 9.250.000 di euro;
- c)** realizzazione del *Security Operation Center* - S.O.C. del Dipartimento della P.S. (D.C.S.T.L.G.P.) – finanziamento di 29.000.000 di euro
- della digitalizzazione del Ministero dell'interno per un valore di 107.000.000 di euro⁶. L'investimento è volto al potenziamento delle infrastrutture digitali del Dicastero, mediante: la realizzazione di connettività a banda larga delle sedi e *cabling* degli uffici; il potenziamento dei CED attraverso la realizzazione di un *cloud* e meccanismi di interoperabilità tra le banche dati; sviluppo dei servizi applicativi e piattaforme abilitanti; interventi di digitalizzazione dei servizi interni, finalizzati a fornire più efficaci servizi al cittadino grazie all'integrazione con le infrastrutture abilitanti quali AppIO, Servizio Pubblico di Connettività, PagoPA ed altre applicazioni specifiche. In totale si tratta di 45 processi da reingegnerizzare, suddivisi nei Dipartimenti del Ministero dell'Interno:
Dei 45 processi previsti, per le scadenze Europee del piano, 7 devono essere realizzati entro il 31 dicembre del 2023, i rimanenti 38 entro giugno 2026.
- Per quanto concerne, invece, la misura M1C3 – Cultura – 4.0, Investimento 2.4, inerente la realizzazione degli interventi di sicurezza sismica dei luoghi di culto e restauro del patrimonio culturale del Fondo edifici di culto (FEC) e siti di ricovero per le opere d'arte (*recovery art*), per un totale di € 0,80 mld, la Direzione centrale degli affari dei culti e per l'amministrazione del Fondo edifici di culto è soggetto attuatore per l'Investimento concernente il restauro del patrimonio FEC, con l'assegnazione di fondi per circa 270 milioni di euro, relativi a 308 interventi.

⁶ Il Dipartimento PS è tra i soggetti attuatori.



L'Investimento è articolato in due linee di azione, una prima dedicata alla "Realizzazione di interventi di restauro del patrimonio del Fondo Edifici di Culto "(286 interventi) e una seconda alla "Realizzazione di interventi di adeguamento sismico dei luoghi di culto, torri e campanili", in relazione alla quale il FEC assume, a seguito di sottoscrizione di atti d'obbligo con il MiC – Direzione Generale Sicurezza, il ruolo di soggetto attuatore esterno (22 interventi che interessano sacri edifici di proprietà).

Le procedure di affidamento della maggior parte degli interventi in questione (per una somma di circa 255 milioni di euro) sono poste in essere con l'assistenza tecnica di INVITALIA che, nello specifico, gestisce, con funzione di centrale di committenza, le procedure di selezione del contraente per la conclusione di Accordi quadro che saranno attivati su tutto il territorio nazionale.

Nel dicembre 2022, a tal fine, sono stati pubblicati su piattaforma telematica gli avvisi di indizione di due procedure di gara per Accordi quadro, per complessivi 293 interventi.

Gli interventi rimanenti (per una somma di circa 15 milioni di euro) sono stati affidati, a mezzo di apposite convenzioni, al Provveditorato Interregionale OO. PP. per il Lazio e l'Abruzzo che svolgerà le funzioni di Centrale di Committenza e le attività di Committenza ausiliarie.

3.- Performance

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

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

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

In tale contesto, l'allegato 1 al presente Piano, che di quest'ultimo costituisce parte integrante, individua nel dettaglio il percorso di *performance* cui sarà improntata l'azione del Ministero dell'interno per il triennio 2023-2025, i cui capisaldi programmatici sono direttamente connessi alle grandi aree di competenza indicati nel paragrafo 2 del PIAO e nei relativi sotto paragrafi: la sicurezza, il soccorso pubblico e la difesa civile, l'amministrazione e la rappresentanza generale di Governo e dello Stato sul territorio e le sinergie con le autonomie locali, la tutela dei diritti civili, la gestione delle dinamiche migratorie.

Coerentemente con le priorità politiche d'interesse del Dicastero per il cennato triennio, individuate al precedente paragrafo 2.2., l'allegato 1 delinea, pertanto, il ciclo pianificatorio ed i correlati processi organizzativi e funzionali, distinti per settori di interesse del Ministero dell'interno.

Quest'ultimi, muovendo dalle singole missioni istituzionali, sono, poi, declinati fino a giungere alla descrizione di obiettivi specifici triennali ed annuali.

In una apposita sezione, viene, altresì, fornito il prospetto aggiornato degli *standard* di qualità individuati per taluni peculiari servizi resi dall'Amministrazione all'utenza⁷.

⁷ Il Dipartimento PS ha *standard* di qualità.

Con riferimento, poi, alle missioni del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, il precedente PIAO (triennio 2022-2024), al paragrafo 2.2.1., aveva stabilito che tutti gli interventi del PNRR del Ministero dell'interno, sia quelli a titolarità diretta che quelli per i quali l'Amministrazione è soggetto attuatore, avrebbero implicato la necessità di prevedere, per il 2023 e le annate successive, specifici obiettivi strategici ed operativi destinati ad impattare nei processi di pianificazione della *performance*.

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

La redazione dell'allegato 1 è stata curata dal Responsabile per la performance del Ministero dell'interno in sinergia con tutte le articolazioni del Dicastero.

4.- Rischi corruttivi e trasparenza

Come anticipato nella Sezione 3, le strategie di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza rappresentano il presupposto per consentire il pieno raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi stabiliti dall'Amministrazione dell'interno, che, come più volte precisato, è titolare di relevantissime competenze istituzionali direttamente connesse con gli interessi generali della comunità nazionale.

Ciò in linea con quanto affermato e sostenuto dall'ANAC che ha precisato che se le attività delle pubbliche amministrazioni hanno come orizzonte quello del valore pubblico, inteso come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli *stakeholder*, dei destinatari di una politica o di un servizio, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono essenziali per conseguire tale obiettivo e per contribuire alla sua generazione e protezione mediante la riduzione del rischio di una sua erosione a causa di fenomeni corruttivi.

Nel prevenire tali fenomeni e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa. In altre parole, le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza sono a protezione del valore pubblico ma sono esse stesse produttive di valore pubblico e strumentali a produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi, con importanti ricadute sull'organizzazione sociale ed economica del Paese.

Per tali motivi, attesa la necessità, in coerenza con l'attuale quadro normativo, di un collegamento sempre più stringente tra programmazione strategica-operativa, che si attua attraverso il ciclo della *performance* e misure anticorruzione, tra gli obiettivi operativi della *performance* ne sono stati opportunamente inseriti alcuni volti a rafforzare le strategie di contrasto alla corruzione e di promozione della trasparenza.

È di tutta evidenza, peraltro, che il rispetto della legalità e il contrasto a ogni forma di corruzione - intesa questa nella accezione più estesa, comprensiva dei fenomeni di *maladministration* - riveste una importanza fondamentale per l'Amministrazione dell'interno, come, per l'appunto, indicato dalle priorità politiche strategiche anche per l'anno 2023 (cfr. paragrafo 2.2.).

Ciò premesso, l'allegato 2 al presente PIAO, che ne costituisce parte integrante, delinea i processi per la prevenzione della corruzione e la promozione della trasparenza di questo Dicastero.

In questo ambito, il presente strumento programmatico, nell'assicurare, comunque, la necessaria continuità alle iniziative da tempo intraprese dall'Amministrazione in tema di prevenzione e contrasto ai fenomeni corruttivi, si pone l'obiettivo di aggiornare i contenuti del precedente Piano Triennale, in attuazione del più generale principio del cd. "miglioramento continuo e graduale", secondo le priorità politiche individuate dal Ministro.

Nella stesura del documento si è tenuto debitamente conto delle indicazioni che l'ANAC impartisce attraverso il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), che costituisce Atto di indirizzo e, come tale, vincolante per le Amministrazioni destinatarie del medesimo (cfr. art. 1, comma 1 legge n.190/92), nonché di tutte le altre direttive contenute in specifici atti o circolari.

Tra queste, nella specie, le Linee guida contenute nel Documento approvato dal Consiglio dell'Autorità il 2 febbraio 2022 concernente Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022, in cui l'ANAC ha in particolare rappresentato alle Amministrazioni di tenere conto delle indicazioni contenute nel PNA 2019-2021. Tali Linee guida sono state richiamate anche nel PNA 2022 recentemente approvato, lo scorso 16 novembre, dal Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione e trasmesso ai competenti Organi per il prescritto parere.

Non poche e di grande rilievo le novità introdotte nel suddetto PNA che, come rappresentato dalla stessa ANAC, è stato elaborato per fornire alle Amministrazioni pubbliche uno strumento di supporto per affrontare le sfide connesse alla realizzazione degli impegni assunti dall'Italia con il PNRR e all'attuazione della riforma di cui al decreto-legge n. 80/2021 relativa al PIAO.

Tra i principali obiettivi perseguiti dall'ANAC col nuovo Piano, vi è, quindi *in primis*, in considerazione dell'ingente flusso di denaro proveniente dall'Europa e delle deroghe alla legislazione ordinaria introdotte durante la pandemia, quello di rafforzare l'integrità pubblica anche attraverso la programmazione di efficaci presidi di prevenzione della corruzione per evitare che i risultati attesi con l'attuazione del PNRR siano vanificati da episodi di corruzione, senza, tuttavia, per questo, incidere sullo sforzo di semplificazione e velocizzazione delle procedure amministrative.

È stata, in proposito, evidenziata "l'opportunità di forme di coordinamento fra i RPCT i e le specifiche Unità di missione, ove istituite, per l'attuazione degli impegni assunti con il PNRR per evitare duplicazioni di attività e ottimizzare le attività interne verso obiettivi convergenti".

Di quanto sopra si rinvia, pertanto, più specificatamente ai paragrafi dedicati al PNRR (paragrafi 2.1. e 2.2.1.).

Tra le novità previste nel nuovo PNA, l'ANAC ha, altresì, segnalato un rafforzamento dell'antiriciclaggio, atteso lo stretto legame intercorrente tra battaglia antiriciclaggio e lotta anticorruzione. Altro aspetto significativo, come sottolineato dalla stessa Autorità, è la necessità di identificare il titolare effettivo delle società che concorrono ad appalti pubblici. Le Stazioni appaltanti sono, quindi, chiamate a controllare "chi sta dietro" a partecipazioni sospette in appalti e forniture pubbliche.

Tutto ciò premesso, sempre sotto il profilo procedimentale e al tempo stesso sostanziale, va rilevato che, ai fini della redazione dell'allegato 2 al presente documento, è risultato fondamentale, come negli scorsi anni, l'apporto conoscitivo e collaborativo delle componenti dell'Amministrazione chiamate a partecipare, non solo all'attuazione e quindi alla conseguente attività di verifica e monitoraggio delle misure già individuate nel precedente Piano, ma anche all'individuazione e/o adeguamento delle misure e dei presidi anticorruzione da inserire nel nuovo documento programmatico.

L'importanza, unita alla necessità, di coinvolgere l'intera Amministrazione, attraverso i propri competenti Uffici, nella redazione del Piano è stata, come noto, più volte affermata dall'ANAC che, da ultimo, ha raccomandato di delineare, nella parte del PIAO dedicata al tema dell'anticorruzione le modalità di interlocuzione, per la predisposizione delle misure di prevenzione, tra il responsabile per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (in prosequo RPCT) e gli uffici/organismi interni all'amministrazione.

Nello specifico, per quanto concerne la programmazione della rotazione e della formazione del personale, quali misure di prevenzione della corruzione, "il RPCT collabora con i responsabili degli uffici dell'amministrazione che si occupano dell'elaborazione delle sezioni del PIAO che riguardano l'organizzazione e il capitale umano".

In adesione a quanto precede, come lo scorso anno, allo scopo di approfondire e definire gli aspetti formali e sostanziali dell'adottando PIAO, ivi compresa, quindi, la Sezione dedicata alle strategie di contrasto alla corruzione, si sono tenute, presso l'Ufficio di Gabinetto, Ufficio di diretta collaborazione del Ministro, ove è stata istituita, come sopra detto, una specifica "Cabina di regia", apposite riunioni con i rappresentanti di tutti i Dipartimenti, l'OIV, il Referente della Performance e il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Nell'allegato 2, viene, altresì, approfondito il delicato tema della trasparenza amministrativa che, come noto, costituisce anch'essa una misura di prevenzione della corruzione, cui l'ordinamento assegna un valore fondamentale in quanto strumentale alla crescita della cultura della

legalità e direttamente collegata ai principi costituzionali sanciti dall'art. 97 della Costituzione. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti e degli *stakeholder*, sia esterni che interni.

In proposito, è risultato particolarmente utile l'apporto fornito dalla fitta rete dei referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza anche al fine di assicurare una uniforme ed omogenea alimentazione delle sezioni presenti nel sito "Amministrazione Trasparente" delle diverse articolazioni del Ministero.

Più nel dettaglio, tramite l'ausilio dei Referenti, si è proceduto a veicolare, in maniera rapida ed efficace, le indicazioni in materia di trasparenza e di accesso civico agli uffici incaricati degli adempimenti relativi all'elaborazione e pubblicazione dei dati.

Nella consapevolezza di tale importante ausilio, per avere un assetto sempre attuale della rete di cui trattasi, gli Uffici centrali e periferici informano repentinamente l'Ufficio del RPCT degli eventuali, intervenuti aggiornamenti dei nominativi dei Referenti, e rispettivi recapiti, nonché dei nominativi dei Responsabili dell'Anagrafe per le stazioni appaltanti (RASA).

Entrambi gli elenchi, pubblicati sul sito, vengono, quindi, di volta in volta, debitamente aggiornati.

L'organizzazione del sito "Amministrazione Trasparente", di cui si dirà, tiene conto, com'è noto, della complessità organizzativa del Ministero dell'Interno della molteplicità e specificità delle competenze assegnate alla Amministrazione e alle diverse componenti che concorrono all'espletamento delle relative attività.

Allo stato, pertanto, continuano ad essere presenti le seguenti Sezioni:

- Sezione Amministrazione Trasparente (con gestione unitaria) del Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amministrazione Civile e per le risorse strumentali e finanziarie, del Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali e del Dipartimento per le Libertà Civili e l'Immigrazione, che fa capo, sotto il profilo informatico, all'Ufficio Comunicazione Istituzionale del Ministero;
- Sezione Amministrazione Trasparente del Dipartimento della Pubblica Sicurezza;
- Sezione Amministrazione Trasparente del Dipartimento dei Vigili del Fuoco del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile;
- Sezione Amministrazione Trasparente di ciascuna Prefettura Ufficio territoriale del Governo.

Al riguardo, fermo restando il ruolo di coordinamento e di

monitoraggio del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in conformità alle indicazioni normative (cfr. art 10 d. lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.) e alle Linee guida dell'ANAC, sono stati individuati, nell'ambito di ciascun Dipartimento, o Ufficio centrale equiparato, gli Uffici responsabili della elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati. Il relativo elenco, allegato al documento, è pubblicato sul sito.

Per quanto attiene agli Uffici periferici, e segnatamente alle Prefetture, queste ultime, come di consueto, provvedono all'aggiornamento periodico dei dati/informazioni e alla relativa pubblicazione nelle rispettive sezioni di Amministrazione Trasparente, attraverso la figura dei referenti designati.

Questi ultimi sono, pertanto, individuati quali responsabili per l'elaborazione, trasmissione e pubblicazione degli obblighi di contenuto, fatta salva, comunque, la diversa organizzazione del lavoro che le Prefetture, nell'ambito della propria autonomia, possono darsi.

Tutto ciò premesso, per quanto attiene alla presente Sezione del PIAO, dedicata alla corruzione e alla trasparenza, si rinvia all'unito documento (All.2) ove, per coerenza sistematica, si è provveduto ad inserire appositi richiami o link di collegamento a quelle parti, o sezioni del PIAO, che costituiscono presupposto dell'intero processo di pianificazione.

Ci si riferisce, in particolare, a titolo esemplificativo, come evidenziato dall'ANAC, agli aspetti connessi all'analisi e all'illustrazione delle principali dinamiche che caratterizzano il contesto interno ed esterno in cui l'Amministrazione opera, ovvero alla rappresentazione della stessa struttura organizzativa dell'Amministrazione e alla sua *Mission*, elementi, questi, che, nella logica del Legislatore del PIAO, quale strumento unico e integrato, devono necessariamente essere esaminati e descritti in modo unitario in quanto fondamento essenziale di alcune delle varie Sezioni di cui si compone il Piano, quali, la *Performance*, la Prevenzione della corruzione, l'Organizzazione e il capitale umano.

5.- Organizzazione e capitale umano

La valorizzazione del capitale umano riveste un'importanza fondamentale nel complesso di strategie individuate dall'Amministrazione ai fini della creazione di valore pubblico in termini di miglioramento dei servizi resi ai cittadini.

In questa prospettiva, tra le linee di intervento finalizzate a promuovere i progetti di sviluppo e modernizzazione dell'apparato amministrativo (**priorità politica E**), è inclusa *"la valorizzazione delle risorse umane attraverso l'incremento del reclutamento del personale, il perfezionamento delle modalità attuative del lavoro agile, l'implementazione delle iniziative di formazione e aggiornamento"* (vedi paragrafo 2.2).

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

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

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

Di queste rilevanti novità l'Amministrazione dell'interno vuole farsi interprete e, nella convinzione che il rilancio della pubblica amministrazione deve riportare al centro dell'azione le persone, intende investire sullo sviluppo del capitale umano.

A tal fine, **la pianificazione della performance per l'anno 2023 e per il triennio 2023-2025** contempla, tra gli altri, l'obiettivo di *"promuovere l'innovazione dell'assetto organizzativo e le politiche di reclutamento e valorizzazione delle risorse umane ..."*.

Si tratta dell'**obiettivo strategico E.1**, la cui realizzazione è affidata al Capo del Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie (vedi allegato 1).

5.1. - Il personale dell'Amministrazione civile dell'interno

Il Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie (di qui in avanti Dipartimento per l'amministrazione generale) annovera tra le proprie competenze istituzionali la definizione delle politiche del personale dell'amministrazione civile e la gestione delle risorse umane.⁸

In particolare, il Dipartimento cura, attraverso la Direzione centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile: la pianificazione dei fabbisogni, il reclutamento, la gestione delle procedure selettive interne, la formazione e lo sviluppo professionale, la valutazione, la progressione di carriera, la mobilità interna ed esterna, i procedimenti disciplinari, il contenzioso e ogni altro aspetto concernente la gestione del rapporto di lavoro.

Il personale civile governato dal Dipartimento per l'amministrazione generale appartiene a tre differenti ruoli, ciascuno dei quali è disciplinato da un distinto ordinamento.

In particolare, le risorse umane delle quali il Dipartimento è responsabile sono composte:

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

Il personale con qualifica dirigenziale presta servizio presso gli Uffici centrali e presso le Prefetture-UTG.

Il personale non dirigenziale è distribuito tra gli Uffici centrali, le Prefetture-UTG e gli Uffici periferici dell'Amministrazione della pubblica sicurezza (Questure, Commissariati ...).

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

Ciò in ragione della specialità delle funzioni assegnate alla carriera, tra le quali la garanzia della regolare costituzione e del funzionamento degli organi degli enti locali, la tutela dell'ordine e della sicurezza

⁸ Per un approfondimento sull'organizzazione del Dipartimento, l'articolazione degli Uffici e i contatti, si rinvia al sito istituzionale, sezione amministrazione trasparente, *link* <https://www.interno.gov.it/it/ministero/dipartimenti/dipartimento-lamministrazione-generale-politiche-personale-dellamministrazione-civile-e-risorse-strumentali-e-finanziarie>

pubblica, la rappresentanza generale del Governo sul territorio, la difesa civile, il soccorso pubblico, la tutela dei diritti civili, la cittadinanza, l'immigrazione, l'asilo.

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

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

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

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

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

I dirigenti della carriera prefettizia sono affiancati, per l'esercizio delle loro funzioni, dal **personale dirigente dell'area funzioni centrali**. La disciplina del rapporto di lavoro di tale seconda categoria di personale è il risultato del percorso di privatizzazione che ha riguardato il rapporto di pubblico impiego.

La dirigenza *contrattualizzata* ha un'unica qualifica e si articola in due fasce: i dirigenti generali, di prima fascia, e quelli non generali, di seconda fascia.

La principale fonte normativa che regola il rapporto è contenuta nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni*

pubbliche. Il citato decreto, al Titolo II, Capo II, stabilisce le modalità di accesso alla dirigenza, le funzioni, l'articolazione in fasce, le procedure per l'attribuzione degli incarichi, le responsabilità. Gli aspetti retributivi e gli altri profili del rapporto oggetto di negoziazione sono regolati dai contratti collettivi nazionali. Attualmente è in vigore il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area funzioni centrali per il triennio 2016 – 2018, sottoscritto il 9 marzo 2020.

Il **personale non dirigente del comparto funzioni centrali** dal 1° novembre 2022 è articolato in quattro aree, alle quali corrispondono differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali.

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

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

In particolare, il contratto prevede:

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

Il nuovo CCNL ha rimesso alla contrattazione collettiva integrativa il compito di definire le famiglie professionali del nuovo ordinamento, ovvero ambiti professionali omogenei caratterizzati da un insieme di competenze e di conoscenze comuni, che sostituiranno i profili professionali definiti sulla base del precedente sistema ordinamentale.

Il negoziato per la definizione del contratto collettivo integrativo per il personale dell'amministrazione civile dell'interno, avviato nel mese di luglio 2022, è nella fase conclusiva e si prevede a breve la chiusura delle trattative.

I recenti interventi di riforma dell'assetto organizzativo

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

Il regolamento ha applicato il taglio del 20% degli uffici dirigenziali di livello generale previsto, nell'ambito delle misure di *spending review* varate dal Governo Monti, dal decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, e ha rideterminato la dotazione organica del personale di livello dirigenziale generale appartenente alla carriera prefettizia. Il DPCM, inoltre, ha definito il numero massimo degli uffici di livello non generale nei quali si articolano i Dipartimenti e dettato la disciplina del procedimento per la loro individuazione e per la ripartizione del personale contrattualizzato non dirigenziale.

Al fine di razionalizzare l'assetto organizzativo degli Uffici e potenziarne l'efficienza, il regolamento ha, altresì, attuato una ridefinizione e una parziale redistribuzione delle competenze delle strutture centrali dell'Amministrazione.

L'iter di attuazione del progetto di riorganizzazione è proseguito con l'adozione, ai sensi dell'articolo 10, comma 2, del DPCM 78/2019, dei decreti ministeriali che individuano gli uffici di livello dirigenziale non generale e ne definiscono i compiti.

In particolare, sono stati adottati i seguenti provvedimenti:

- decreto del Ministro dell'interno del 23 luglio 2020, recante l'individuazione dei posti di funzione dei viceprefetti e dei viceprefetti aggiunti negli Uffici centrali;
- decreto del Ministro dell'interno del 23 luglio 2020, che individua, nell'ambito degli Uffici centrali e periferici, i posti di funzione dei dirigenti di seconda fascia dell'area funzioni centrali;
- decreto del Ministro dell'interno del 5 novembre 2020, recante l'individuazione dei posti di funzione dei viceprefetti e dei viceprefetti aggiunti nell'ambito delle Prefetture-UTG e dei Commissariati del Governo per le province di Trento e di Bolzano;
- decreto del Ministro dell'interno del 13 novembre 2020, che disciplina la graduazione delle posizioni funzionali dei dirigenti di seconda fascia dell'area funzioni centrali;
- decreto del Ministro dell'interno del 26 gennaio 2021, recante la graduazione delle posizioni funzionali dei dirigenti prefettizi nell'ambito degli Uffici centrali e delle Prefetture-UTG.

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

In esecuzione dell'art. 10, comma 3, del DPCM 78/2019 è stato, inoltre, adottato il decreto del Ministro dell'interno del 12 ottobre 2022, con cui si è provveduto a ripartire, fra i diversi profili professionali istituiti dal contratto integrativo, la dotazione organica del personale di livello non dirigenziale.

Il completamento del processo di riorganizzazione degli Uffici fa parte della pianificazione strategica del Dipartimento per l'amministrazione generale.

In particolare, nella **pianificazione della performance per l'anno 2023 e per il triennio 2023-2025** (vedi allegato 1) è stato inserito, nell'ambito dell'obiettivo strategico triennale E.1, tra gli obiettivi operativi che ne declinano l'orizzonte annuo, **l'obiettivo E.1.1**, nel quale il Dipartimento programma di effettuare nel 2023:

- la rimodulazione della dotazione organica, in coerenza con le categorie previste dal nuovo sistema di classificazione del personale che sarà a breve definito nel contratto collettivo integrativo;
- la ripartizione dei contingenti di personale fra le strutture centrali e periferiche del Ministero.

5.1.1. - (segue) la pianificazione strategica del personale

L'elaborazione di un'efficace strategia di copertura del fabbisogno di personale civile fa parte delle linee d'intervento individuate dall'Amministrazione al fine di potenziare l'assetto organizzativo della struttura e incrementare la capacità amministrativa degli Uffici (priorità politica E, vedi paragrafo 2.2).

In quest'ottica, il Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie (di qui in avanti Dipartimento per l'amministrazione generale) ha inserito nella **pianificazione della performance per l'anno 2023 e per il triennio 2023-2025**, tra gli obiettivi operativi che declinano l'orizzonte annuale dell'obiettivo strategico E.1 di competenza, **l'obiettivo operativo E.1.2**, che contiene le iniziative volte a colmare, attraverso l'intensificazione delle procedure di reclutamento, la carenza di personale civile di livello dirigenziale e non.

Nei paragrafi che seguono si riporta una serie di dati che fotografano il quadro attuale: la dotazione organica del personale civile dell'amministrazione dell'interno, il personale in servizio, le vacanze in organico, le risorse assunzionali e la stima dell'evoluzione del fabbisogno. Successivamente, si fornisce una descrizione delle politiche di reclutamento, delle iniziative in atto e di quelle che si prevede di intraprendere nel triennio di riferimento.

Dotazione organica del personale dell'Amministrazione civile

La dotazione organica complessiva del personale dell'Amministrazione civile è stabilita nel Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 11 giugno 2019, n. 78, che adotta il *Regolamento recante l'organizzazione degli Uffici centrali di livello dirigenziale generale del Ministero dell'interno*, come modificato dal decreto del Presidente della Repubblica 19 novembre 2021, n. 231 e dal decreto ministeriale del 12 ottobre 2022.

Si riporta, nella tabella che segue, la dotazione organica del personale della carriera prefettizia, del personale appartenente alle qualifiche dirigenziali di prima e seconda fascia dell'area funzioni centrali e del personale contrattualizzato non dirigenziale.

PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	
Prefetti	139
Viceprefetti	700
Viceprefetti aggiunti	572
Totale	1.411

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO DIRIGENZIALE	
Dirigenti di prima fascia	6
Dirigenti di seconda fascia	193
Totale	199

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO NON DIRIGENZIALE	
Area dei funzionari (ex area terza)	8.354
Area degli assistenti (ex area seconda)	10.883
Area degli operatori (ex area prima)	1.310
Totale	20.547

**DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA DEL PERSONALE
DELL'AMMINISTRAZIONE CIVILE:
n. 22.157**

La dotazione organica dei Prefetti è, inoltre, implementata di n. 10 unità ulteriori rispetto a quanto stabilito dal DPCM n. 78/2019, per effetto delle seguenti disposizioni normative:

- art. 237 del DPR 10 gennaio 1957, n. 3:

“I prefetti della Repubblica possono, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, essere collocati a disposizione del Ministero dell'interno, quando sia richiesto dall'interesse del servizio.

I prefetti collocati a disposizione vi possono rimanere per tre anni, salvo quando siano investiti di incarichi speciali, nel qual caso lo stato di disposizione si protrae per tutta la durata dell'incarico stesso.”

I prefetti a disposizione non possono eccedere il numero di due oltre quelli dei posti del ruolo organico.

- art. 3 bis, comma 1, del decreto legge 29 ottobre 1991, n. 345, convertito dalla legge 30 dicembre 1991, n. 410:

"Per le esigenze connesse allo svolgimento dei compiti affidati all'Alto Commissario per il coordinamento della lotta contro la delinquenza mafiosa dalla vigente normativa e per quelle connesse all'attuazione del decreto legge 31 maggio 1991, n. 164, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 luglio 1991, n. 221, su proposta del Ministro dell'interno, un'aliquota di prefetti, nel limite del 5 per cento della dotazione organica, può essere collocata a disposizione, oltre a quella stabilita dall'articolo 237 del testo unico delle disposizioni concernenti lo statuto degli impiegati civili dello Stato, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, e in deroga ai limiti temporali ivi previsti".

- art. 12, comma 2-bis, del decreto legislativo 19 maggio 2000, n. 139:

"Per l'espletamento degli incarichi di gestione commissariale straordinaria, nonché per specifici incarichi connessi a particolari esigenze di servizio o a situazioni di emergenza, i prefetti entro l'aliquota dell'1 per cento, i viceprefetti ed i viceprefetti aggiunti, entro l'aliquota del 3 per cento della dotazione organica, possono essere collocati in posizione di disponibilità per un periodo non superiore al triennio, prorogabile con provvedimento motivato per un periodo non superiore ad un anno."

Per quanto riguarda il **personale contrattualizzato di livello non dirigenziale**, con il CCNL del personale del Comparto funzioni centrali per il triennio 2019-2021, sottoscritto il 9 maggio 2022, è stato introdotto un nuovo sistema di classificazione del personale, articolato in quattro Aree corrispondenti a quattro livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, e precisamente:

- area degli operatori, corrispondente all'ex area funzionale prima;
- area degli assistenti, corrispondente all'ex area funzionale seconda;
- area dei funzionari, corrispondente all'ex area funzionale terza;
- area delle elevate professionalità, di nuova istituzione.

Allo stato, nelle more della definizione in sede di contrattazione integrativa delle famiglie professionali, ferma restando la trasposizione automatica nelle nuove aree prevista dal predetto CCNL, nel presente documento continueranno ad essere utilizzati i profili professionali attualmente esistenti nei ruoli dell'Amministrazione civile dell'Interno.

Personale in servizio

Alla data del 1° gennaio 2023, risultano in servizio le seguenti unità di personale:

PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	
Prefetti	149
Viceprefetti	580
Viceprefetti aggiunti	185
Totale	914

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO DIRIGENZIALE	
Dirigenti di prima fascia	3
Dirigenti di seconda fascia	125
Totale	128

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO NON DIRIGENZIALE	
Area dei funzionari	6.125
Area degli assistenti	8.006
Area degli operatori	802
Totale	14.933

**TOTALE UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO
AL 1° GENNAIO 2023: n. 15.975**

Personale in comando o altra forma di utilizzo

Per fare fronte alle esigenze connesse ai compiti di istituto e garantire la funzionalità dei servizi, presso l'Amministrazione civile dell'interno prestano servizio, in posizione di comando o altra forma di utilizzo, unità di personale proveniente da altre amministrazioni, di cui si evidenziano i relativi contingenti.

QUALIFICHE	N.
Dirigenti di seconda fascia dell'area funzioni centrali	13
Personale contrattualizzato non dirigente dell'Area dei funzionari	10
Personale contrattualizzato non dirigente dell'Area degli assistenti	59

Nella tabella che segue si rappresenta, invece, la situazione del personale dell'Amministrazione civile in comando o altra forma di utilizzo presso altre Amministrazioni.

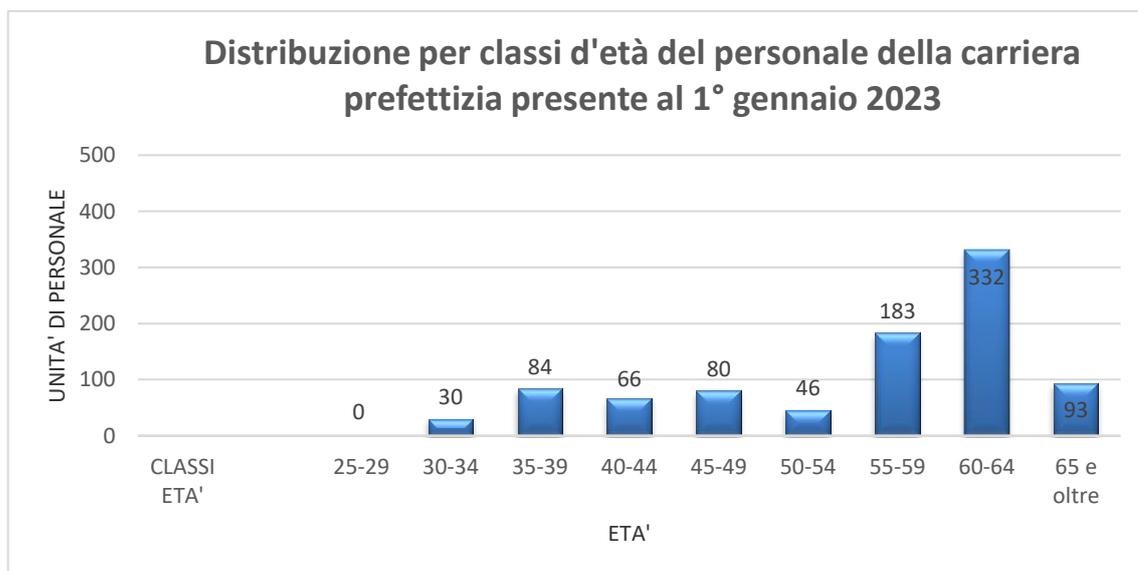
QUALIFICHE	N.
Dirigenti della carriera prefettizia	28
Dirigenti di seconda fascia dell'area funzioni centrali	5
Personale contrattualizzato non dirigente dell'area dei funzionari	91
Personale contrattualizzato non dirigente dell'area degli assistenti	41
Personale contrattualizzato non dirigente dell'area degli operatori	3

Rappresentazione demografica e strutturale del personale in servizio

Le donne rappresentano oggi il 60% del personale dell'amministrazione civile dell'interno.

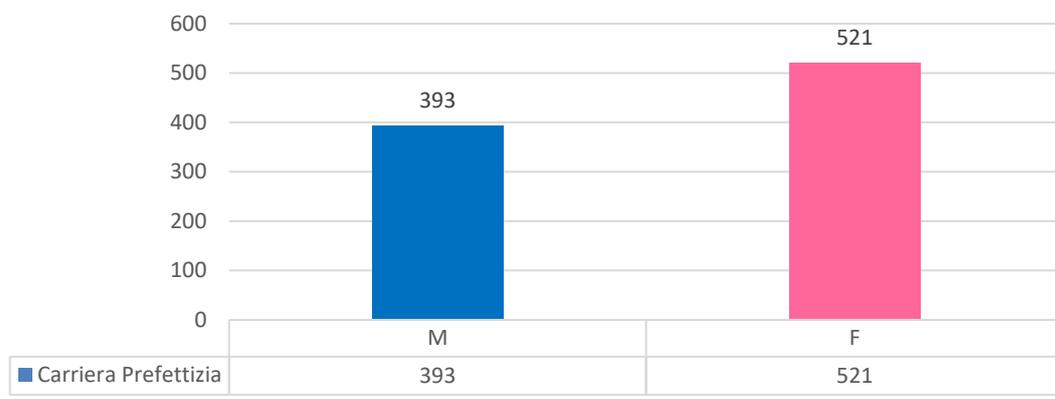
L'età media del personale in servizio è di 57 anni. In particolare, per il personale della carriera prefettizia l'età media è di 55 anni, per il personale contrattualizzato di livello dirigenziale e non dirigenziale l'età media è, rispettivamente, di 56 e di 57 anni.

Si illustra, nelle tabelle che seguono, la composizione del personale in servizio distinto per classi di età e per genere.

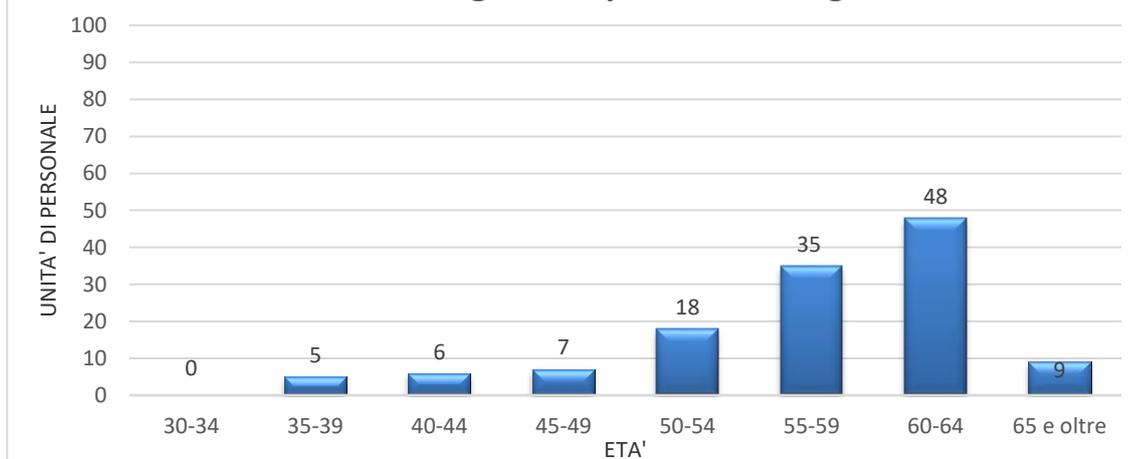




Distribuzione per genere del personale appartenente alla carriera prefettizia presente al 1° gennaio 2023

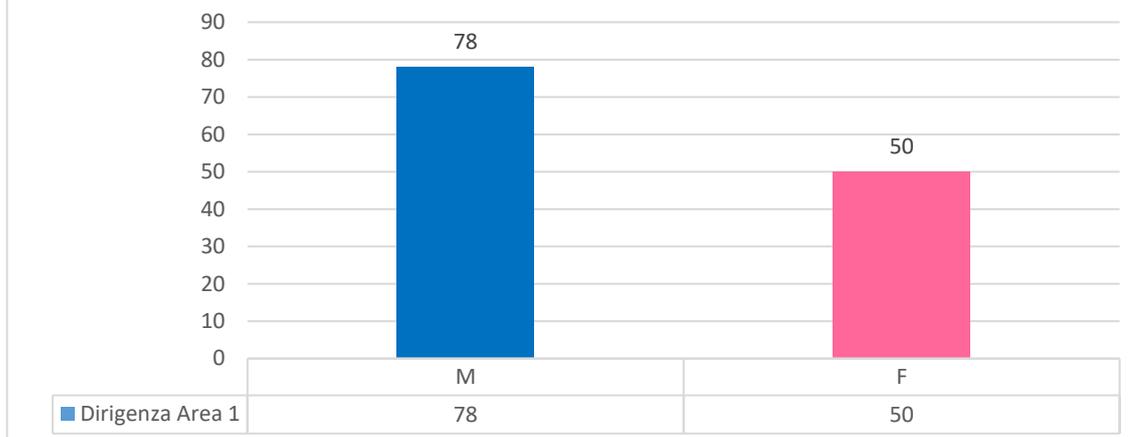


Distribuzione per classi d'età del personale contrattualizzato dirigenziale presente al 1° gennaio 2023

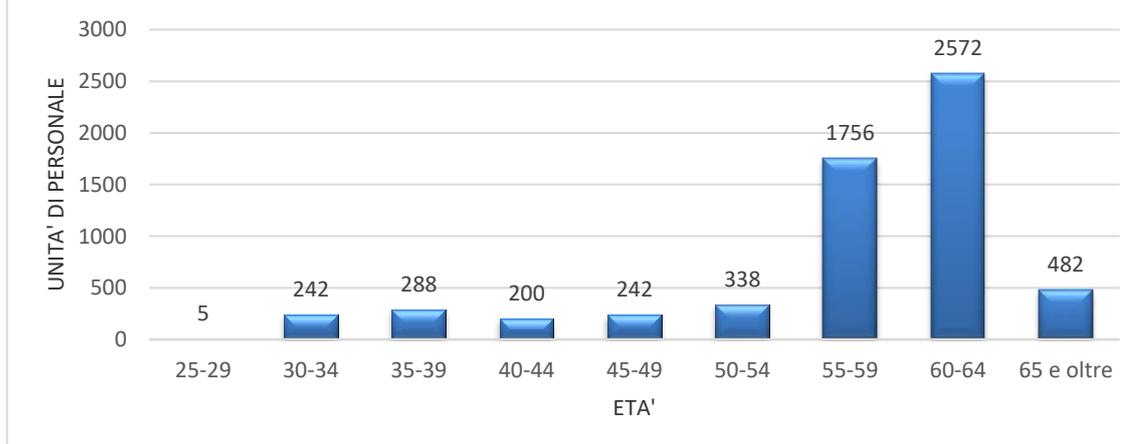




Distribuzione per genere del personale contrattualizzato dirigenziale al 1° gennaio 2023

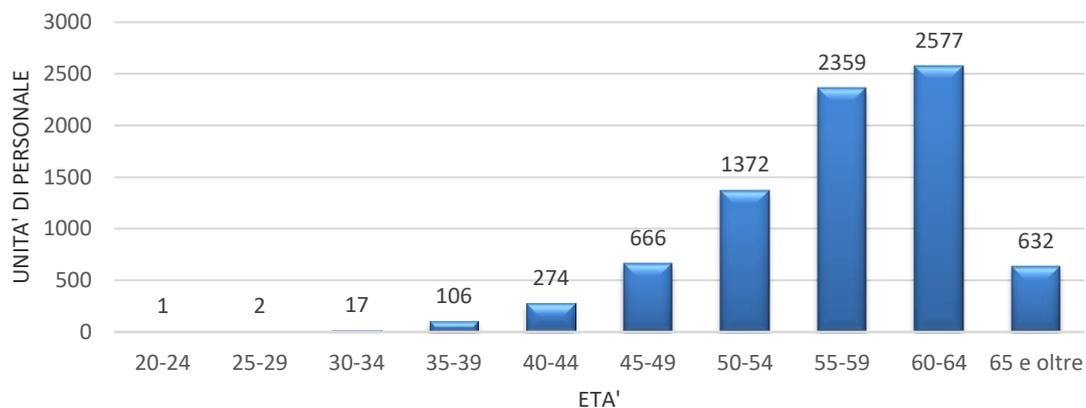


Distribuzione per classi d'età del personale dell'Area dei funzionari presente al 1° gennaio 2023

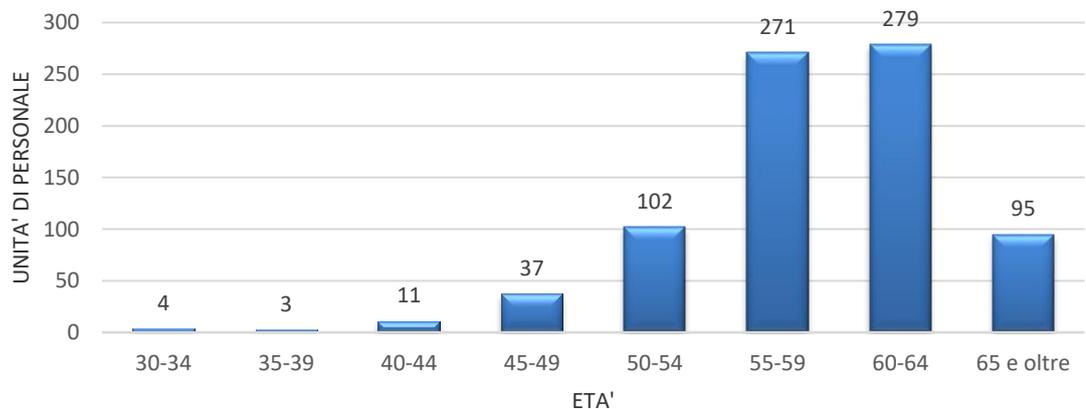


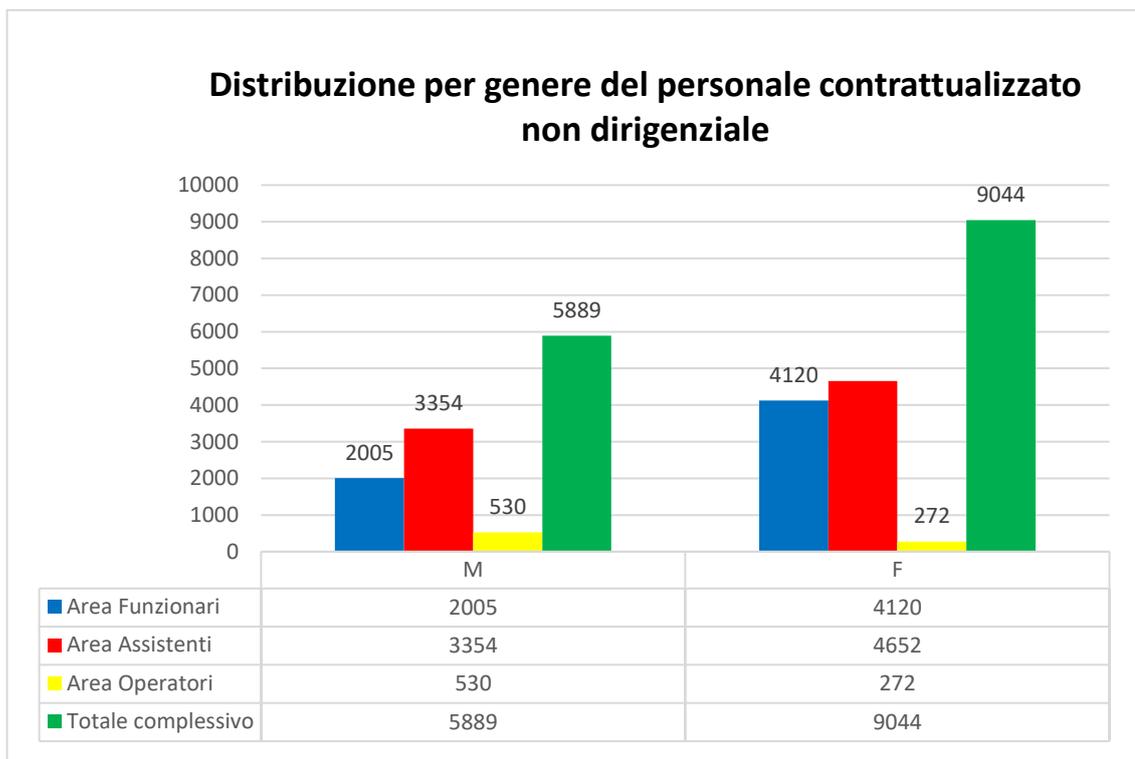


Distribuzione per classi d'età del personale dell'Area degli assistenti presente al 1° gennaio 2023



Distribuzione per classi d'età del personale dell'Area degli operatori presente al 1° gennaio 2023





I dati riportati nei precedenti grafici rivelano che, nell'arco dei prossimi 10-12 anni, una percentuale consistente del personale in servizio sarà collocata a riposo per limiti di età.

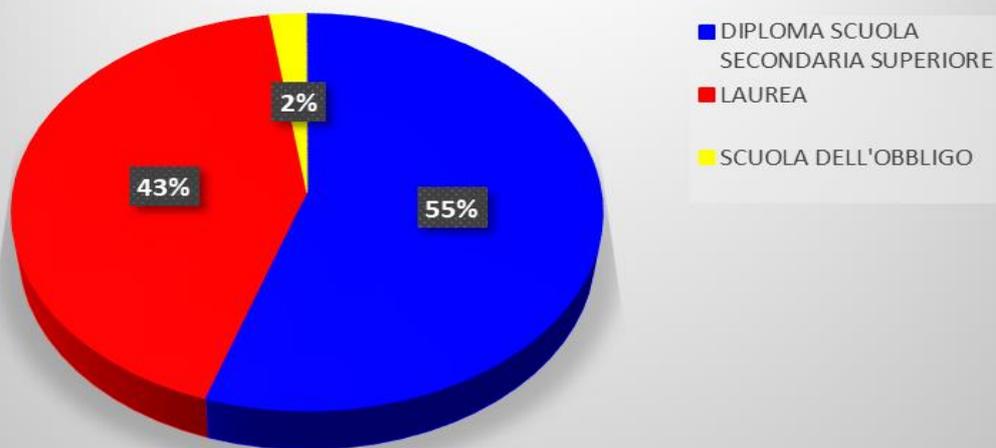
In particolare, nei prossimi tre anni, il 10% del personale della carriera prefettizia, il 7% del personale contrattualizzato dirigenziale e l'8% del personale contrattualizzato non dirigenziale cesserà dal servizio per limiti di età.

Nell'arco dei prossimi sette anni, il 46,5% del personale della carriera prefettizia, il 44,5% del personale contrattualizzato dirigenziale e il 44% del personale contrattualizzato non dirigenziale cesserà dal servizio per limiti di età.

Entro i prossimi dieci-dodici anni, il 66,5% del personale della carriera prefettizia, il 71% del personale contrattualizzato dirigenziale e il 74% del personale contrattualizzato non dirigenziale cesserà dal servizio per limiti di età.

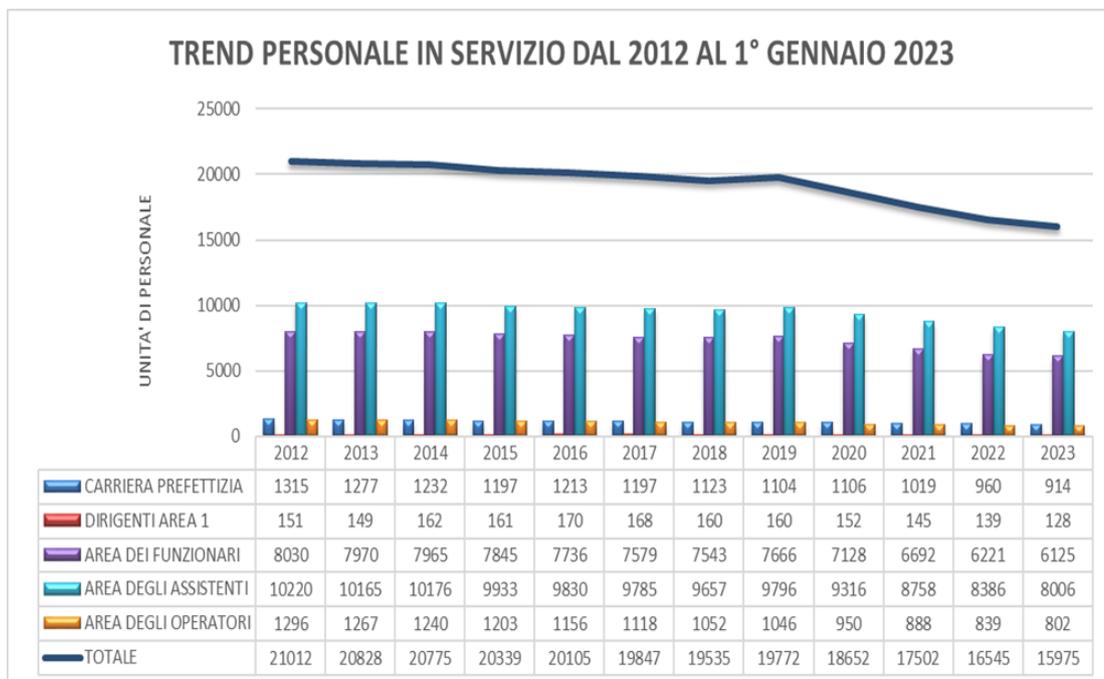
La descrizione della composizione del personale in servizio è completata con il grafico che illustra i titoli di studio in possesso dei dipendenti.

Titoli di studio del personale dell'Amministrazione civile



Trend del personale in servizio

Il seguente diagramma offre la rappresentazione grafica dell'evoluzione dello stato del personale in servizio nel periodo 31 dicembre 2012 - 1° gennaio 2023.



Le vacanze in organico alla data del 1° gennaio 2023

In relazione alla dotazione organica dell'Amministrazione civile dell'interno e considerando il personale in servizio alla data del 1° gennaio 2023, si registrano le seguenti vacanze, indicate, rispettivamente, in valore assoluto e in percentuale:

PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA		
Viceprefetti	-120	-17%
Viceprefetti aggiunti	-387	-67%
Totale	-507	-40%

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO DIRIGENZIALE		
Dirigenti prima fascia	-3	-50%
Dirigenti seconda fascia	-68	-35%
Totale	-71	-36%

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO NON DIRIGENZIALE		
Area dei funzionari	-2229	-27%
Area degli assistenti	-2877	-26%
Area degli operatori	-508	-39%
Totale	-5.614	-27%

TOTALE SCOPERTURA:	
n. 6.204 su 22.157, pari al 28% della dotazione organica	

Previsione delle cessazioni negli anni 2022, 2023 e 2024

Nelle tabelle che seguono si illustra, considerando le presenze alla data del 1° gennaio 2023, la previsione del numero di unità di personale che sarà collocato a riposo, rispettivamente, nel 2023, nel 2024 e nel 2025, distinto per carriere e qualifiche e la conseguente previsione del personale in servizio alla data del 31 dicembre 2023, 2024 e 2025, suscettibile di variazioni in relazione ai possibili passaggi di qualifica o ai differenti collocamenti in pensione.

PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA			
QUALIFICA	PERSONALE IN SERVIZIO	PENSIONABILI 2023	IN SERVIZIO AL 31/12/2023
Prefetto	149	16	133
Viceprefetto	580	20	560
Viceprefetto aggiunto	185		185
Totale	914	36	878

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO DIRIGENZIALE			
QUALIFICA	PERSONALE IN SERVIZIO	PENSIONABILI 2023	IN SERVIZIO AL 31/12/2023
Dirigente di prima fascia	3	2	1
Dirigente di seconda fascia	125	4	121
Totale	128	6	122

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO AREA DEI FUNZIONARI			
QUALIFICA	PERSONALE IN SERVIZIO	PENSIONABILI 2023	IN SERVIZIO AL 31/12/2023
Funzionario amministrativo	2620	121	2499
Funzionario assistente sociale	255	5	250
Funzionario di biblioteca	12	1	11

Funzionario economico finanziario	2346	52	2.294
Funzionario informatico	578	10	568
Funzionario linguistico	287	11	276
Funzionario statistico	25	3	22
Funzionario tecnico	2		2
Totale	6.125	203	5.922

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO AREA DEGLI ASSISTENTI			
QUALIFICA	PERSONALE IN SERVIZIO	PENSIONABILI 2023	IN SERVIZIO AL 31/12/2023
Addetto agli equini	15	1	14
Assistente Amministrativo	2961	103	2.858
Assistente economico finanziario	996	19	977
Assistente Informatico	629	12	617
Assistente linguistico	77	1	76
Assistente tecnico	25	1	24
Operatore amministrativo	3201	58	3.143
Operatore tecnico	92	4	88
Sorvegliante degli equini	10		10
Totale	8006	199	7.807

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO AREA DEGLI OPERATORI			
QUALIFICA	PERSONALE IN SERVIZIO	PENSIONABILI 2023	IN SERVIZIO AL 31/12/2023
Ausiliario	470	12	458
Ausiliario tecnico	332	18	314
Totale	802	30	772

PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA			
QUALIFICA	PERSONALE IN SERVIZIO	PENSIONABILI 2024	IN SERVIZIO AL 31/12/2024
Prefetto	133	15	118
Viceprefetto	560	12	548
Viceprefetto aggiunto	185		185
Totale	878	27	851

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO DIRIGENZIALE			
QUALIFICA	PERSONALE IN SERVIZIO	PENSIONABILI 2024	IN SERVIZIO AL 31/12/2024
Dirigente di prima fascia	1		1
Dirigente di seconda fascia	121	2	119
Totale	122	2	120

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO AREA DEI FUNZIONARI			
QUALIFICA	PERSONALE IN SERVIZIO	PENSIONABILI 2024	IN SERVIZIO AL 31/12/2024
Funzionario amministrativo	2.499	74	2.425
Funzionario assistente sociale	250	6	244
Funzionario di biblioteca	11		11
Funzionario economico finanziario	2.294	39	2.255
Funzionario informatico	568	11	557
Funzionario linguistico	276	15	261
Funzionario statistico	22	1	21
Funzionario tecnico	2		2
Totale	5.922	146	5.776

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO AREA DEGLI ASSISTENTI			
QUALIFICA	PERSONALE IN SERVIZIO	PENSIONABILI 2024	IN SERVIZIO AL 31/12/2024
Addetto agli equini	14	1	13
Assistente Amministrativo	2.858	96	2762
Assistente economico finanziario	977	31	946
Assistente Informatico	617	13	604
Assistente linguistico	76	1	75
Assistente tecnico	24		24
Operatore amministrativo	3.143	60	3083
Operatore tecnico	88	2	86
Sorvegliante degli equini	10		10
Totale	7.807	204	7.603

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO AREA DEGLI OPERATORI			
QUALIFICA	PERSONALE IN SERVIZIO	PENSIONABILI 2024	IN SERVIZIO AL 31/12/2024
Ausiliario	458	30	428
Ausiliario tecnico	314	8	306
Totale	772	38	734

PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA			
QUALIFICA	PERSONALE IN SERVIZIO	PENSIONABILI 2025	IN SERVIZIO AL 31/12/2025
Prefetto	118	19	99
Viceprefetto	548		548
Viceprefetto aggiunto	185		185
Totale	851		832

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO DIRIGENZIALE			
QUALIFICA	PERSONALE IN SERVIZIO	PENSIONABILI 2025	IN SERVIZIO AL 31/12/2025
Dirigente di prima fascia	1		1
Dirigente di seconda fascia	119	12	107
Totale	120	12	108

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO AREA DEI FUNZIONARI			
QUALIFICA	PERSONALE IN SERVIZIO	PENSIONABILI 2025	IN SERVIZIO AL 31/12/2025
Funzionario amministrativo	2.425	60	2.365
Funzionario assistente sociale	244	6	238
Funzionario di biblioteca	11		11
Funzionario economico finanziario	2.255	38	2.217
Funzionario informatico	557	11	546
Funzionario linguistico	261	11	250
Funzionario statistico	21		21
Funzionario tecnico	2		2
Totale	5.776	126	5.650

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO AREA DEGLI ASSISTENTI			
QUALIFICA	PERSONALE IN SERVIZIO	PENSIONABILI 2025	IN SERVIZIO AL 31/12/2025
Addetto agli equini	13		13
Assistente Amministrativo	2762	77	2.685
Assistente economico finanziario	946	23	923
Assistente Informatico	604	12	592

Assistente linguistico	75	1	74
Assistente tecnico	24	1	23
Operatore amministrativo	3083	62	3.021
Operatore tecnico	86	3	83
Sorvegliante degli equini	10		10
Totale	7.603	179	7.424

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO AREA DEGLI OPERATORI			
QUALIFICA	PERSONALE IN SERVIZIO	PENSIONABILI 2025	IN SERVIZIO AL 31/12/2025
Ausiliario	428	9	419
Ausiliario tecnico	306	13	293
Totale	734	22	712

Risorse assunzionali e *budget* per l'anno 2023 e previsioni per gli anni 2024 e 2025

Nelle tabelle che seguono si illustra il calcolo delle risorse assunzionali e l'indicazione del costo delle assunzioni per il triennio 2023-2025.

Le risorse assunzionali sono calcolate in base ai risparmi derivanti dai collocamenti a riposo avvenuti nel 2022 e dalle cessazioni per i collocamenti a riposo previsti negli anni 2023 e 2024.

Quantificazione del risparmio per il personale cessato nell'anno 2022

QUANTIFICAZIONE RISPARMIO PER PERSONALE CESSATO ANNO 2022

Carriera Prefettizia

QUALIFICA	Risparmio Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità cessati 2022	Risparmio complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
PREFETTO	148.334,50	23	3.411.693,58
VICEPREFETTO	98.181,11	36	3.534.519,89
VICEPREFETTO AGGIUNTO	70.656,39	-	-
CONSIGLIERI	56.525,24	-	-
TOTALE		59	6.946.213,48

Dirigenti Funzioni Centrali

QUALIFICA	Risparmio Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità cessati 2022	Risparmio complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
DIRIGENTE I FASCIA	80.944,07	1	80.944,07
TOTALE		1	80.944,07

QUALIFICA	Risparmio Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità cessati 2022	Risparmio complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
DIRIGENTE II FASCIA	63.282,24	10	632.822,40
TOTALE		10	632.822,40

Personale Contrattualizzato

QUALIFICA	Risparmio Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità cessati 2022	Risparmio complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
Terza Area - Fascia 4 (ex C3)	43.622,98	3	130.868,94
Terza Area - Fascia 3 (ex C2)	39.440,03	28	1.104.320,83
Terza Area - Fascia 1 (ex C1)	35.653,63	243	8.663.833,23
Seconda Area - Fascia 3 (ex B3)	33.354,22	59	1.967.898,73
Seconda Area - Fascia 2 (ex B2)	30.998,09	532	16.490.983,17
Seconda Area - Fascia 1 (ex B1)	29.332,98	39	1.143.986,06
Prima Area - Fascia 1 (ex A1)	27.883,10	129	3.596.919,84
TOTALE		1.033	33.098.810,79

Totale unità cessate anno 2022 di cui 1 dirigente di I fascia 1.103

TOTALE SPESA RISPARMIATA PER PENSIONABILI NELL'ANNO 2022 40.677.846,67

RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA 6.946.213,48
 RISPARMI PER CESSAZIONI DIRIGENTI AREA FUNZIONI CENTRALI II FASCIA 632.822,40
 RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE CONTRATTUALIZZATO 33.098.810,79

TOTALE RISPARMIO 40.677.846,67

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE PARI ALL'100% DEI RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE PREFETTIZIO 6.946.213,48

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE PARI ALL'100% DEI RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE DIRIGENTI AREA FUNZIONI CENTRALI II FASCIA 632.822,40

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE PARI AL 100% DEI RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE CONTRATTUALIZZATO 33.098.810,79

RISPARMI PER CESSAZIONI DIRIGENTI AREA FUNZIONI CENTRALI I FASCIA 80.944,07

Costo assunzioni per l'anno 2023

COSTO ASSUNZIONI - ANNO 2023

Carriera Prefettizia

QUALIFICA	Costo Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità	Costo complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
VICEPREFETTO AGGIUNTO	70.770,26	-	-
TOTALE		-	-

Dirigenti Funzioni Centrali

QUALIFICA	Costo Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità	Costo complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
DIRIGENTE I FASCIA	81.073,51	-	-
TOTALE		-	-

QUALIFICA	Costo Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità	Costo complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
DIRIGENTE II FASCIA	63.383,45	10	633.834,51
TOTALE		10	633.834,51

Personale Contrattualizzato

QUALIFICA	Costo Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità	Costo complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
Elevata Professionalità	-	-	-
Area Funzionari	35.406,81	300	10.622.043,61
Area Assistenti	29.154,78	500	14.577.387,98
Area Operatori	27.706,73	150	4.156.010,13
TOTALE		950	29.355.441,72

COSTO A REGIME 29.989.276,23

Totale unità cessate anno 2022 di cui 1 dirigente di I fascia 1.103

RISPARMI PER CESSATI ANNO 2022 40.677.846,67

TOTALE RISPARMIO 40.677.846,67

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE PARI AL 100% DEI RISPARMI PER CESSAZIONI 40.677.846,67

COSTO A REGIME ASSUNZIONI ANNO 2023 29.989.276,23

ECONOMIE TOTALI 10.688.570,44

RISPARMI PER CESSAZIONI DIRIGENTI FUNZIONI CENTRALI I FASCIA 80.944,07

COSTO A REGIME ASSUNZIONI ANNO 2023 -

ECONOMIE TOTALI 80.944,07

Quantificazione del risparmio per il personale pensionabile nell'anno 2023

QUANTIFICAZIONE RISPARMIO PER PERSONALE PENSIONABILE ANNO 2023

Carriera Prefettizia

QUALIFICA	Risparmio Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità pensionabili 2023	Risparmio complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
PREFETTO	148.573,33	16	2.377.173,34
VICEPREFETTO	98.339,19	20	1.966.783,87
VICEPREFETTO AGGIUNTO	70.770,26	-	-
CONSIGLIERI	56.616,28	-	-
TOTALE		36	4.343.957,21

Dirigenti Funzioni Centrali

QUALIFICA	Risparmio Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità pensionabili 2023	Risparmio complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
DIRIGENTE I FASCIA	81.073,51	2	162.147,01
TOTALE		2	162.147,01

QUALIFICA	Risparmio Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità pensionabili 2023	Risparmio complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
DIRIGENTE II FASCIA	63.383,45	4	253.533,80
TOTALE		4	253.533,80

Personale Contrattualizzato

QUALIFICA	Risparmio Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità pensionabili 2023	Risparmio complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
Terza Area - Fascia 4 (ex C3)	43.690,48	-	-
Terza Area - Fascia 3 (ex C2)	39.501,47	8	316.011,76
Terza Area - Fascia 1 (ex C1)	35.710,09	90	3.213.908,43
Seconda Area - Fascia 3 (ex B3)	33.406,44	11	367.470,84
Seconda Area - Fascia 2 (ex B2)	31.047,16	184	5.712.677,11
Seconda Area - Fascia 1 (ex B1)	29.379,72	16	470.075,53
Prima Area - Fascia 1 (ex A1)	27.927,52	81	2.262.129,08
TOTALE		390	12.342.272,76

Totale unità pensionabili anno 2023

432

TOTALE SPESA RISPARMIATA PER PENSIONABILI NELL'ANNO 2023 **16.939.763,77**

RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA 4.343.957,21
 RISPARMI PER CESSAZIONI DIRIGENTI II FASCIA 253.533,80
 RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE CONTRATTUALIZZATO 12.342.272,76

TOTALE RISPARMIO **16.939.763,77**

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE PARI ALL'100% DEI RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE PREFETTIZIO 4.343.957,21

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE PARI ALL'100% DEI RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE DIRIGENTE AREA FUNZIONI CENTRALI II FASCIA 253.533,80

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE PARI AL 100% DEI RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE CONTRATTUALIZZATO 12.342.272,76

RISPARMI PER CESSAZIONI DIRIGENTI FUNZIONI CENTRALI I FASCIA **162.147,01**

Costo assunzioni per l'anno 2024

COSTO ASSUNZIONI - ANNO 2024

Carriera Prefettizia

QUALIFICA	Costo Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità	Costo complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
VICEPREFETTO AGGIUNTO	70.770,26	-	-
TOTALE		-	-

Dirigenti Funzioni Centrali

QUALIFICA	Costo Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità	Costo complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
DIRIGENTE I FASCIA	81.073,51		-
TOTALE		-	-

QUALIFICA	Costo Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità	Costo complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
DIRIGENTE II FASCIA	63.383,45		-
TOTALE		-	-

Personale Contrattualizzato

QUALIFICA	Costo Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità	Costo complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
Elevata Professionalità	-		-
Area Funzionari	35.406,81		-
Area Assistenti	29.154,78		-
Area Operatori	27.706,73		-
TOTALE		-	-

COSTO A REGIME -

Totale unità cessate anno 2023 di cui 2 dirigenti di I fascia 432

RISPARMI PER CESSATI ANNO 2023 16.939.763,77

TOTALE RISPARMIO 16.939.763,77

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE PARI AL 100% DEI RISPARMI PER CESSAZIONI 16.939.763,77

COSTO A REGIME ASSUNZIONI ANNO 2024 -

ECONOMIE TOTALI 16.939.763,77

RISPARMI PER CESSAZIONI DIRIGENTI FUNZIONI CENTRALI I FASCIA 162.147,01

COSTO A REGIME ASSUNZIONI ANNO 2024 -

ECONOMIE TOTALI 162.147,01

Quantificazione del risparmio per il personale pensionabile nell'anno 2024

QUANTIFICAZIONE RISPARMIO PER PERSONALE PENSIONABILE ANNO 2024

Carriera Prefettizia

QUALIFICA	Risparmio Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità pensionabili 2024	Risparmio complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
PREFETTO	148.573,33	15	2.228.600,01
VICEPREFETTO	98.339,19	12	1.180.070,32
VICEPREFETTO AGGIUNTO	70.770,26	-	-
CONSIGLIERI	56.616,28	-	-
TOTALE		27	3.408.670,33

Dirigenti Funzioni Centrali

QUALIFICA	Risparmio Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità pensionabili 2024	Risparmio complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
DIRIGENTE II FASCIA	63.383,45	2	126.766,90
TOTALE		2	126.766,90

Personale Contrattualizzato

QUALIFICA	Risparmio Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità pensionabili 2024	Risparmio complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
Terza Area - Fascia 4 (ex C3)	43.690,48	1	43.690,48
Terza Area - Fascia 3 (ex C2)	39.501,47	7	276.510,29
Terza Area - Fascia 1 (ex C1)	35.710,09	68	2.428.286,37
Seconda Area - Fascia 3 (ex B3)	33.406,44	6	200.438,64
Seconda Area - Fascia 2 (ex B2)	31.047,16	177	5.495.347,00
Seconda Area - Fascia 1 (ex B1)	29.379,72	19	558.214,69
Prima Area - Fascia 1 (ex A1)	27.927,52	73	2.038.708,92
TOTALE		351	11.041.196,41

Totale unità pensionabili anno 2024

380

TOTALE SPESA RISPARMIATA PER PENSIONABILI NELL'ANNO 2024 **14.576.633,64**

RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA 3.408.670,33
 RISPARMI PER CESSAZIONI DIRIGENTI AREA FUNZIONI CENTRALI II FASCIA 126.766,90
 RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE CONTRATTUALIZZATO 11.041.196,41

TOTALE RISPARMIO **14.576.633,64**

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE PARI ALL'100% DEI RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE PREFETTIZIO 3.408.670,33

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE PARI ALL'100% DEI RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE DIRIGENTE AREA FUNZIONI CENTRALI II FASCIA 126.766,90

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE PARI AL 100% DEI RISPARMI PER CESSAZIONI PERSONALE CONTRATTUALIZZATO 11.041.196,41

Costo assunzioni anno 2025

COSTO ASSUNZIONI - ANNO 2025

Carriera Prefettizia

QUALIFICA	Costo Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità	Costo complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
VICEPREFETTO AGGIUNTO	70.770,26	-	-
TOTALE		-	-

Dirigenti Funzioni Centrali

QUALIFICA	Costo Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità	Costo complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
DIRIGENTE II FASCIA	63.383,45	-	-
TOTALE		-	-

Personale Contrattualizzato

QUALIFICA	Costo Unitario per trattamento fondamentale (lordo oneri Stato)	Unità	Costo complessivo per il trattamento economico fondamentale (lordo oneri Stato)
Elevata Professionalità	-		-
Area Funzionari	35.406,81		-
Area Assistenti	29.154,78		-
Area Operatori	27.706,73		-
TOTALE		-	-

COSTO A REGIME

-

Totale unità pensionabili anno 2024

380

RISPARMI PER PENSIONABILI ANNO 2024

14.576.633,64

TOTALE RISPARMIO

14.576.633,64

LIMITE CAPACITA' ASSUNZIONALE PARI AL 100% DEI RISPARMI PER CESSAZIONI

14.576.633,64

COSTO A REGIME ASSUNZIONI ANNO 2025

-

ECONOMIE TOTALI

14.576.633,64

Stima del fabbisogno assunzionale nell'arco del triennio

Per definire il fabbisogno assunzionale del triennio 2023/2025 sono state detratte dalla dotazione organica le presenze di personale previste al 31/12/2025, utilizzando la formula:

dotazione organica – stima del personale presente al 31/12/2025 = carenza di personale rispetto alla dotazione organica.

Dal risultato del calcolo sono state ulteriormente detratte:

- le unità di personale per le quali è stata già autorizzata l'assunzione e deve essere espletata la procedura concorsuale o i cui concorsi sono stati banditi e non si è concluso l'iter assunzionale;
- le unità di personale che si è previsto di acquisire attraverso le procedure di scorrimento di graduatorie di altre Amministrazioni in atto;
- le unità di personale richieste con il Piano dei fabbisogni 2022 – 2024.

Si è, inoltre, previsto di procedere alla copertura di parte del fabbisogno con l'attivazione di **procedure di progressioni tra le aree** per un totale di **653** passaggi, così ripartiti:

da Area degli operatori ad Area degli assistenti	N. 250
da Area degli assistenti ad Area dei funzionari	N. 403

Come evidenziato dalla successiva tavola, la copertura delle suddette progressioni è assicurata dallo stanziamento di cui all'art 1, comma 612, della legge 234 del 30 dicembre 2021 (legge di bilancio 2022), di **2.881.580,98** di Euro, corrispondenti a parte dello 0,55% del monte salari anno 2018.

Per il passaggio dall'area degli assistenti a quella dei funzionari si utilizzeranno **n. 403 posti dei n. 803** posti di area dei funzionari, già area terza, F1⁹ per i quali era stata programmata l'assunzione mediante concorso con Piano dei fabbisogni di personale 2022/2024.

⁹ richiesta di autorizzazione a bandire ed assumere per n. 776 unità a valere sui risparmi per il personale cessato nel 2021 e di autorizzazione a bandire per n. 27 unità a valere sui risparmi per il personale pensionabile nel 2022.

Come meglio esplicitato di seguito, infatti, in parziale riforma di quanto richiesto con Piano 2022/2024 (v. par. 6. "La pianificazione delle future procedure di reclutamento") con la presente programmazione si ritiene di rimodulare la richiesta di autorizzazione a bandire ed assumere già programmata per l'assunzione a tempo indeterminato di tali unità, specificando che i corrispondenti posti saranno così utilizzati:

1. n. 400 posti per l'assunzione di altrettanti funzionari amministrativi per le esigenze del PNRR, ex art. 12, comma 1-sexies, d.l. n. 68/2022;
2. n. 403 posti per la copertura dei passaggi verticali programmati con la presente pianificazione

STIMA DEI COSTI PER PROGRESSIONI VERTICALI

		Stipendio tabellare lordo Stato	IVC lordo stato	Totale lordo Stato	UNITA' PROPOSTE	TOTALE SPESA LORDO STATO
PROGRESSIONE DA AREA ASSISTENTI AD AREA FUNZIONARI	COSTO INGRESSO AREA III	35.232,13	174,68	35.406,81		
	COSTO INGRESSO AREA II	29.010,86	143,92	29.154,78		
	DIFFERENZA			6.252,04	403	2.519.570,54
PROGRESSIONE DA AREA OPERATORI AD AREA ASSISTENTI	COSTO INGRESSO AREA II	29.010,86	143,92	29.154,78		
	COSTO INGRESSO AREA I	27.570,01	136,72	27.706,73		
	DIFFERENZA			1.448,04	250	362.010,44
						2.881.580,98



FABBISOGNO DI PERSONALE					
Qualifica	Dotazione organica	Previsione personale in servizio al 31/12/2025	Vacanze rispetto alla dotazione organica	Unità autorizzate/ da autorizzare¹⁰	Stima fabbisogno assunzionale
Carriera Prefettizia (qualifica iniziale d'accesso) ¹¹	572	176	396	395	1 ¹²
Personale contratt. dirigenziale I fascia	6	1	5	1	4
Personale contratt. dirigenziale II fascia	193	107	86	76	10
Personale contratt. Area funzionari	8.354	5.812 ¹³	2.542	2.254 ¹⁴	288
Personale contratt. Area assistenti	10.883	7.182 ¹⁵	3.701	2.796	905
Personale contratt. Area operatori	1.310	712	598	150	448

¹⁰ vengono conteggiate le unità di personale oggetto di precedenti autorizzazioni la cui procedura concorsuale non è stata ancora bandita oppure è stata bandita/espletata ma non è ancora conclusa, nonché le assunzioni autorizzate per il Commissariato del Governo per la Provincia Autonoma di Bolzano;

¹¹ per il calcolo del fabbisogno assunzionale relativo alla qualifica iniziale della carriera prefettizia è stata presa a riferimento la dotazione organica dei VPA, la previsione delle presenze in servizio al 31/12/2025, le progressioni in carriera del 2022 e del triennio di riferimento;

¹² occorre considerare i posti indisponibili per collocamenti fuori ruolo e in posizione di disponibilità;

¹³ dal computo delle presenze del personale contrattualizzato sono state detratte n. 17 di Area dei funzionari transitate ai sensi del DPR 339/92 e sono stati conteggiati n. 550 funzionari amministrativi del concorso RIPAM – CUFA 2.736 posti;

¹⁴ 403 unità delle 2.254 programmate con Piano 2022/2024 saranno coperte con progressioni verticali ai sensi dell'art 18 del CCNL 2019/2021;

¹⁵ dal computo delle presenze del personale contrattualizzato sono state detratte n. 242 di Area degli assistenti transitate ai sensi del DPR 339/92.

Nuova ipotesi di dotazione organica a seguito della definizione del fabbisogno

Per far fronte alle esigenze dell'Amministrazione, come indicate nel precedente paragrafo, si procede alla rimodulazione della vigente dotazione organica del personale contrattualizzato di livello non dirigenziale, ad invarianza dei costi.

Infatti, ai sensi dell'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, il nuovo concetto di dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, imposta come vincolo esterno dalla legge che non può essere valicata dal Piano triennale del fabbisogno di personale. Le amministrazioni possono quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, tale da non arrecare maggiori oneri per la finanza pubblica.

Occorre, poi, rapportare il concetto di fabbisogno di personale alle tipologie di professioni e competenze professionali che meglio rispondano alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

In linea con tale considerazione, non può sottacersi che nel prossimo triennio la realizzazione dei progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) coinvolgerà intensamente la rete delle prefetture, chiamata ad un'opera di monitoraggio e verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte degli enti locali. Proprio a tal fine è stato autorizzato il reclutamento straordinario di 400 unità dell'area funzionari che verranno a breve assegnati alle sedi territoriali. Ciò suggerisce la opportunità di aumentare la dotazione organica proprio dell'area funzionari che assume un ruolo ed una funzionalità strategici per lo svolgimento dei compiti istituzionali rimessi all'Amministrazione

Tale categoria di dipendenti svolge, infatti, funzioni che, in particolare nel settore giuridico ed economico-contabile, la rende maggiormente adatta ad affrontare i complessi problemi che caratterizzano l'attuale organizzazione del lavoro.

Con la presente rimodulazione della dotazione organica, si intende, quindi, aumentare il numero dei funzionari riducendo proporzionalmente quello delle unità delle altre due aree, in modo da garantire la neutralità finanziaria dell'intervento.

PERSONALE CONTRATTUALIZZATO NON DIRIGENZIALE		
Area delle elevate professionalità	0	
Area dei funzionari	8.624	+3,23%
Area degli assistenti	10.804	-0,73%
Area degli operatori	1.041	-20,53%
Totale	20.469	-0,38%

Area	Costo unitario	Dotazione vigente	Costo totale dotazione vigente	Dotazione rimodulata	Costo totale dotazione rimodulata	Differenza
	<i>Euro</i>	<i>Unità</i>	<i>Milioni di Euro</i>	<i>Unità</i>	<i>Milioni di Euro</i>	
Funzionari	41.709,69	8.354	348,44	8.624	359,70	270
Assistenti	33.944,94	10.883	369,42	10.804	366,74	-79
Operatori	31.897,05	1.310	41,79	1.041	33,20	-269
TOTALE		20.547	759,65	20.469	759,65	-78

Stima del fabbisogno assunzionale nell'arco del triennio con dotazione rimodulata per il personale contrattualizzato delle Aree

FABBISOGNO DI PERSONALE					
<i>Qualifica</i>	<i>Dotazione organica rimodulata</i>	<i>Previsione personale in servizio al 31/12/2025</i>	<i>Vacanze rispetto alla dotazione organica</i>	<i>Unità autorizzate</i>	<i>Stima fabbisogno assunzionale</i>
Personale contratt. Area funzionari	8.624	5.812	2.812	2.254	558
Personale contratt. Area assistenti	10.804	7.182	3.622	2.796	826
Personale contratt. Area operatori	1.041	712	329	150	179
TOTALE	20.469	13.706	6.763	5.200	1.563

FABBISOGNO DI PERSONALE CON PROGRESSIONE					
<i>Qualifica</i>	<i>Dotazione organica rimodulata</i>	<i>Previsione personale in servizio al 31/12/2024</i>	<i>Vacanze rispetto alla dotazione organica</i>	<i>Unità autorizzate</i>	<i>Stima fabbisogno assunzionale</i>
Personale contratt. Area funzionari	8.624	6.341 5776- 17+179+403P V	2.283	1.851 2254-403PV	432
Personale contratt. Area assistenti	10.804	7.208 (7603-242- 403PV+250)	3.596	2.796	800
Personale contratt. Area operatori	1.041	484 734-250	557	150	407



FABBISOGNO DI PERSONALE CON PROGRESSIONE					
Qualifica	Dotazione organica rimodulata	Previsione personale in servizio al 31/12/2025	Vacanze rispetto alla dotazione organica	Unità autorizzate	Stima fabbisogno assunzionale
Personale contratt. Area funzionari	8.624	6.215 5650+179- 17+403	2.409	1.851 2254-403PV	558
Personale contratt. Area assistenti	10.804	7.029 7424-242- 403+250	3.775	2.796	979
Personale contratt. Area operatori	1.041	462 712-250	579	150	429

La strategia di copertura del fabbisogno

La presente pianificazione, in continuità con il PIAO 2022/2024, definisce le politiche di reclutamento del personale dell'Amministrazione civile per il triennio 2023/2025, nel rispetto dei principi dell'efficiente organizzazione degli uffici e dell'ottimizzazione delle risorse finanziarie a disposizione.

L'Amministrazione persegue l'obiettivo di colmare le carenze di personale di livello dirigenziale e non conseguenti ai collocamenti a riposo intervenuti sino al 2022 e alle cessazioni che si prevede si verificheranno negli anni 2023-2024, tenendo conto del fabbisogno di personale conseguente al progetto di riorganizzazione interna in atto.

Tale obiettivo si colloca nell'ambito del processo di riforma delle regole per l'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni, avviato con i decreti legge 44/21 (c.d. decreto Covid), 80/21 (c.d. decreto reclutamento) e 36/22 (c.d. decreto PNRR2) e attualmente in corso, che ha sensibilmente innovato la materia. Il restyling delle procedure di selezione degli aspiranti dipendenti pubblici del domani punta a rendere le procedure concorsuali più semplici, trasparenti e veloci, in modo da consentire alle Pubbliche Amministrazioni di disporre in breve tempo di risorse qualificate e dovrebbe concludersi con la revisione del DPR 487/1994, *Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi*.

In questo rinnovato contesto, il Dipartimento per l'amministrazione generale programma di richiedere l'attivazione – oltre a quanto già avviato -di procedure concorsuali nella forma del concorso unico ex art. 4, comma 3-*quinquies*, del d.l.101/2013, delle procedure selettive gestite dalla SNA o degli avvisi di selezione mediante avviamento degli iscritti ai Centri per l'impiego e del concorso ex art. 28-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001.

In base alle autorizzazioni ad assumere già rilasciate o richieste, inoltre, si prevede di ricorrere allo scorrimento delle graduatorie di concorsi unici RIPAM o banditi da altre amministrazioni per l'assunzione degli idonei interessati, ovvero all'attivazione delle procedure di passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse di cui all'art. 30 del decreto legislativo n. 165/2001. Riguardo a quest'ultima modalità, in caso di transito di unità di personale proveniente da amministrazioni non soggette ai limiti assunzionali in base al *turn over*, si procederà a richiedere la rimodulazione delle autorizzazioni all'utilizzo delle relative risorse.

Ancora, nelle more delle assunzioni conseguenti alle procedure concorsuali in atto o programmate, l'Amministrazione intende avvalersi di ulteriori assegnazioni temporanee, fino a tre anni, di personale di altre

Amministrazioni e nei limiti delle risorse disponibili, come previsto dall'art. 30, comma 2-*sexies*, del predetto decreto legislativo n. 165 del 2001.

Infine, si valuterà la possibilità di richiedere l'autorizzazione all'assunzione, nel limite del 10% delle carenze di organico del personale contrattualizzato non dirigente e nell'ambito delle risorse disponibili, del personale titolare dei benefici di cui alla legge 23 novembre 1998, n. 407 e categorie equiparate, oltre la quota d'obbligo prevista dall'art. 18, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68.

La legge n. 407/1998 prevede il collocamento obbligatorio a favore delle vittime del dovere, del terrorismo e della criminalità organizzata, nonché del coniuge e dei figli superstiti, ovvero dei fratelli conviventi e a carico qualora siano gli unici superstiti, dei soggetti deceduti o resi permanentemente invalidi.

Le assunzioni vengono effettuate su domanda presentata da soggetti eleggibili alle Amministrazioni pubbliche interessate e, solo nell'eventualità in cui non risulti alcuna candidatura, le stesse sono tenute rivolgersi ai competenti uffici di collocamento per attingere alle relative liste.

L'assunzione degli appartenenti a dette categorie è sottoposta a due limiti: ai sensi dell'art. 1, comma 2, della legge n. 407/1998, per i livelli dal VI all'VIII (Area dei funzionari) le assunzioni non possono superare l'aliquota del 10% del numero di vacanze nell'organico; ai sensi dell'art. 1 della legge interpretativa n. 25/2011, l'assunzione di tali categorie protette deve garantire il rispetto della quota d'obbligo di cui all'art. 18, comma 2, della legge 68/1999, pari all'1% del personale in servizio, attualmente coperta.

In ossequio a tali disposizioni, una sezione dedicata del Portale del reclutamento del Dipartimento divulga informazioni generali sulle procedure di collocamento obbligatorio e sulle modalità con cui gli appartenenti alle categorie protette delle vittime del dovere ed equiparati possono presentare la propria candidatura all'assunzione. Inoltre, in una sezione riservata, accessibile solo a coloro che risultano in possesso dei requisiti richiesti, è presente un elenco di aspiranti all'assunzione cui potrebbe attingersi in caso di attivazione della procedura in parola.

Le procedure concorsuali *in itinere* o già autorizzate

Di seguito si riepilogano le autorizzazioni a bandire procedure concorsuali e ad assumere ottenute in base ai pregressi documenti di pianificazione dei fabbisogni o da specifiche disposizioni normative e le procedure assunzionali avviate o il cui avvio è stato chiesto al Dipartimento della funzione pubblica.

1. Con D.P.C.M. 24 aprile 2018 questa Amministrazione è stata autorizzata a bandire concorsi pubblici per l'assunzione a tempo indeterminato di:

- n. 70 unità nella qualifica iniziale della carriera prefettizia;
- n. 10 dirigenti contrattualizzati di seconda fascia;
- n. 200 unità nell'Area funzionale terza, fascia retributiva, F1;
- n. 150 unità nell'Area funzionale seconda, fascia retributiva, F2.

2. Con decreto del Ministro per la semplificazione e pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e finanze del 24 aprile 2018 sono state attribuite a questa Amministrazione risorse aggiuntive per l'assunzione di personale a valere sul Fondo istituito ai sensi dell'art. 1, comma 365, della legge, 11 dicembre 2016, n. 232, rifinanziato dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205.

Su dette risorse la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica ed il Ministero dell'economia e delle finanze, rispettivamente, con note n. 68164 del 12 ottobre 2018 e n. 226521 del 17 ottobre 2018, hanno concesso l'autorizzazione a bandire concorsi pubblici per l'assunzione a tempo indeterminato delle seguenti unità di personale:

- n. 150 unità nell'Area funzionale terza, fascia retributiva, F1;
- n. 50 unità nell'Area funzionale seconda, fascia retributiva, F2.

3. L'art. 1, comma 313, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, ha attribuito ulteriori risorse finalizzate al mantenimento di standard di funzionalità anche in materia di immigrazione e ordine pubblico, che consentono nel triennio 2019/2021 l'assunzione a tempo indeterminato delle seguenti unità di personale:

- n. 50 nella qualifica iniziale della carriera prefettizia;
- n. 25 dirigenti di seconda fascia dell'Area funzioni centrali;
- n. 250 unità nell'Area funzionale terza, fascia retributiva F1;
- n. 450 unità nell'Area funzionale seconda, fascia retributiva, F2.

Atteso il divieto di procedere ad assunzioni con decorrenza antecedente al 15 novembre 2019, di cui al comma 399 dell'art. 1 della medesima legge 145/2018, parte di tali risorse sono state utilizzate per la stabilizzazione, a decorrere dal 1° gennaio 2019, di n. 213 unità di personale già assunto con contratto a tempo determinato, di cui n. 8 di Area funzionale terza e n. 205 di Area funzionale seconda.

4. Il DPCM 20 agosto 2019 ha autorizzato questa Amministrazione ad indire procedure concorsuali per l'assunzione delle seguenti unità di personale:

- n. 130 unità nella qualifica iniziale della carriera prefettizia (per autorizzazione ad assumere vedi successivo punto 5);
- n. 497 unità nell'Area funzionale terza, fascia retributiva F1 (autorizzazione a bandire ed assumere);

- n. 800 unità nell'Area funzionale seconda, fascia retributiva, F2, (autorizzazione ad assumere con DPCM 29 marzo 2022 su risorse assunzionali 2020 per n. 735 unità e su risorse assunzionali 2021 per n. 65 unità).

Il provvedimento ha, altresì, autorizzato l'assunzione di n. 10 dirigenti di seconda fascia, n. 200 unità di personale dell'Area funzionale terza, F1 e n. 150 unità dell'Area funzionale seconda, F2, (autorizzazione a bandire ricevuta con DPCM 24 aprile 2018).

Con lo stesso provvedimento è stata anche autorizzata l'assunzione delle n. 497 unità dell'Area funzionale terza di cui sopra e di n. 20 unità di personale di Area funzionale prima, fascia retributiva F1, mediante chiamata diretta numerica.

5. La legge 27 dicembre 2019, n. 160 ha autorizzato l'assunzione di ulteriori n. 130 unità nella qualifica iniziale della carriera prefettizia.

6. La legge 30 dicembre 2020, n. 178, all'articolo 1, comma 880, ha autorizzato l'Amministrazione a bandire e ad assumere n. 250 unità di personale non dirigenziale di Area funzionale seconda, fascia retributiva F2. A valere su tali unità, il Commissario del Governo per la Provincia di Bolzano è stato autorizzato ad indire un concorso pubblico per l'assunzione di n. 3 unità a tempo indeterminato.

7. Il DPCM 29 marzo 2022, in relazione alle pianificazioni 2020/2022 e 2021/2023, ha autorizzato l'Amministrazione a bandire e ad assumere, a valere su risorse assunzionali 2021:

- n. 15 unità di personale della carriera prefettizia;
- n. 16 unità di personale dirigenziale di seconda fascia;
- n. 913 unità di personale di Area funzionale terza;
- n. 280 unità di personale di Area funzionale seconda.

Lo stesso DPCM ha autorizzato, inoltre, a bandire procedure per il reclutamento nel triennio 2021/2023 per n. 377 unità di Area funzionale seconda, fascia retributiva F2, per le quali si chiederà autorizzazione ad assumere sulle risorse assunzionali 2022.

8. L'art. 16 del decreto legge decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, recante "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", infine, prevede misure di potenziamento della capacità amministrativa del Ministero dell'interno, con autorizzazione ad assumere a valere su risorse aggiuntive di cui al comma 2 del medesimo articolo per l'anno 2022, per le esigenze del Dipartimento per gli affari interni e territoriali - Direzione centrale per la finanza locale e del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, anche mediante scorrimento di vigenti graduatorie di concorsi pubblici, **30 unità** di personale da inquadrare nell'**Area III**, F1, del comparto Funzioni centrali, nei profili professionali economico,

informatico, giuridico e statistico, con contratti di lavoro subordinato a **tempo determinato**, di durata complessiva anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente quella di attuazione dei progetti e comunque il termine del 31 dicembre 2026.

9. Nel corso del 2022 sono state assunte a **tempo determinato** n. **20** unità di **Area dei funzionari**, profili vari, per l'Unità di missione per il PNNR istituita presso il Gabinetto del Ministro ai sensi dell'art. 8, comma 1, del d.l. 77/2021. Dette unità sono state assunte con concorso RIPAM bandito per il reclutamento di complessive 500 unità di personale non dirigenziale a tempo determinato da inquadrare nell'Area III, F1, profili professionali vari, da assegnare al MEF e alle Amministrazioni centrali titolari di interventi previsti nel PNRR, di cui n. 25 destinate all'Amministrazione civile. Per le unità ancora da assumere, a copertura dei posti lasciati vacanti dai dimissionari, è in corso la procedura di scorrimento della graduatoria.

Personale prefettizio

Con decreto ministeriale 8 novembre 2019 è stato indetto un concorso pubblico, per titoli ed esami, a 200 posti per l'accesso alla qualifica iniziale della carriera prefettizia, sulla base delle autorizzazioni concesse con i DDPCM 24 aprile 2018 e 20 agosto 2019. Allo stato sono state espletate le prove scritte del concorso, la cui correzione è in fase conclusiva.

L'assunzione delle previste n. 200 unità farà carico sulle residue risorse assunzionali dell'anno 2018 e su quelle dell'anno 2020 così come autorizzata dal DPCM 29 marzo 2022¹⁶.

Con decreto ministeriale 2715 del 22 dicembre 2021, poi, è stato indetto un concorso pubblico, per titoli ed esami, a 180 posti per l'accesso alla qualifica iniziale della carriera prefettizia, sulla base delle autorizzazioni concesse con l'art. 1, comma 313, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, e con legge 27 dicembre 2019, n. 160. Per tale concorso sono in fase di organizzazione le prove preselettive.

Personale contrattualizzato di livello dirigenziale

In data 27 dicembre 2022 è stata approvata la graduatoria dei vincitori dell'VIII Corso-concorso per il reclutamento di n. 210 dirigenti di seconda fascia, di cui n. 21 unità sono destinate a questa Amministrazione. Per n. 11 unità l'assunzione è stata autorizzata ai sensi

¹⁶ n. 41 unità autorizzate in rimodulazione del DPCM 24/04/2018 con note della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica n. 21854 del 1/04/2021 e del Ministero dell'economia e finanze n. 53 del 2/01/2021 e n. 159 su risorse 2020 con DPCM 29 marzo 2022.

dell'art. 1, comma 313, della legge n. 145/2018 e per n. 10 con DPCM 29 marzo 2022, a valere sulle risorse dell'anno 2020 (PTFP 2020/2022), mentre n. 30 ulteriori unità potranno essere assunte a seguito dell'espletamento della procedura concorsuale ex art. 4, comma 3-*quinquies*, del decreto legge n. 101/2013 (richiesta nota del 19 aprile 2019).

Per le ulteriori n. 30 unità da reclutare con il concorso unico si potrà fare ricorso per n. 20 unità all'autorizzazione a bandire e ad assumere di cui ai DDPCM 24 aprile 2018 (10 unità) e 22 marzo 2022 (10 dei 16 autorizzati in tabella 6) e per n. 10 unità all'autorizzazione ex art. 1, comma 313, della legge n. 145/2018.

Inoltre, nel rispetto dell'art. 7 del d.P.R. 24 settembre 2004, n. 272, le ulteriori n. 9 unità autorizzate con DPCM 22 marzo 2022 e con l'art. 1, comma 313, della legge n. 145/2018 potranno essere reclutate tramite le procedure selettive gestite dalla SNA ovvero con eventuale ampliamento delle 21 unità di cui all'VIII Corso-concorso.

Per quanto riguarda il fabbisogno di n. 16 dirigenti contrattualizzati già richiesti con Piano 2021/2023 ed autorizzati con DPCM 29 marzo 2022, si darà corso alle relative procedure assunzionali, in linea con le vigenti disposizioni in materia.

Personale contrattualizzato di livello non dirigenziale

In base alle autorizzazioni già rilasciate è stata chiesta al Dipartimento della funzione pubblica l'indizione di concorsi (in parte banditi ed espletati) per l'assunzione a tempo indeterminato di:

<u>Dirigenti di seconda fascia:</u>	n. 20 unità;
<u>Area funzionale terza:</u>	
- funzionari amministrativi	n. 550 unità;
- funzionari economico finanziari	n. 211 unità;
- funzionari informatici	n. 100 unità;
- funzionari linguistici	n. 100 unità;
- funzionari assistenti sociali	n. 50 unità;
- funzionari statistici	n. 30 unità;
<u>Totale Area funzionale terza</u>	<u>n. 1.041 unità</u>

<u>Area funzionale seconda:</u>	
- assistenti amministrativi	n. 756 unità;
- assistenti economico finanziari	n. 205 unità;
- assistenti informatici	n. 268 unità;
<u>Totale Area funzionale seconda</u>	<u>n. 1.229 unità</u>

Delle sopradette programmate assunzioni, a seguito della conclusione del concorso unico bandito dalla Commissione RIPAM per n. 2.736 posti di personale non dirigenziale, a tempo pieno ed indeterminato, da inquadrare nell'**Area dei funzionari**, già Area terza, a decorrere dal 16 maggio 2022 sono stati assegnati all'Amministrazione civile n. 550 vincitori di concorso con profilo di funzionario amministrativo. Le presenti assunzioni (non ancora concluse in relazione alle rinunce/dimissioni di parte dei predetti) sono state effettuate a valere sull'autorizzazione di cui al DPCM 20 agosto 2019 (n. 450 unità) e a valere sulle risorse aggiuntive di cui al fondo istituito ai sensi dell'art. 1, comma 365, della legge 232/2016 e rifinanziato dalla legge 205/2017 (n. 100 unità).

Sempre nell'ambito dell'Area dei funzionari, in considerazione delle necessità di attendere alle incombenze di monitoraggio e controllo degli obiettivi del PNRR previste dall'art. 12 comma 1-sexies del decreto-legge 16 giugno 2022, n. 68, convertito con modificazioni dalla legge 5 agosto 2022, n. 108, il Ministero dell'interno è stato autorizzato, per il biennio 2022-2023, a reclutare con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in aggiunta alle facoltà assunzionali e nei limiti della dotazione organica, un contingente di ulteriori n. 400 funzionari amministrativi da destinare alle Prefetture - UTG per le finalità previste dalla norma. Anche dette unità sono state assegnate dalla Commissione RIPAM attingendo alla graduatoria del predetto concorso unico a n. 2.736 posti, e sono in corso di definizione le relative procedure assunzionali, che porteranno nei prossimi mesi all'entrata in servizio delle richieste unità.

Ancora, in relazione alla capienza della medesima graduatoria, sarà richiesto lo scorrimento di ulteriori 400 posti di funzionario amministrativo già autorizzati con le precedenti pianificazioni dei fabbisogni. Per tale scorrimento si potrà fare ricorso all'autorizzazione a bandire ed assumere ricevuta con DPCM 22 marzo 2022.

In relazione alle autorizzazioni rilasciate e alle risorse aggiuntive assegnate, infine, si è in attesa dell'indizione da parte della Commissione RIPAM di bandi di concorsi unici per la copertura di n. 1.043 posti, di cui n. 514 per il profilo di funzionario economico finanziario; n. 182 di funzionario informatico; n. 198 di funzionario linguistico; n. 52 di funzionario assistente sociale; n. 94 di funzionario statistico; n. 3 di funzionario tecnico.

Per il sopradetto concorso si farà ricorso alle seguenti autorizzazioni: DPCM 24 aprile 2018 e DPCM 20 agosto 2019 (rispettivamente autorizzazione a bandire e assumere) per n. 199 unità; DM 24 aprile 2018 a valere sul fondo ex art. 1, comma 365, lett. b), della

legge n. 232/2016 (autorizzazione a bandire e assumere) per n. 50 unità; legge 30 dicembre 2018 n. 145, a valere sul fondo di cui all'articolo 1 comma 365, lett. b), della legge 11 dicembre 2016 n. 232 (autorizzazione a bandire e assumere) per n. 242 unità; DPCM 20 agosto 2019 (autorizzazione a bandire e assumere) per n. 39 unità; DPCM 29 marzo 2022 (autorizzazione a bandire e assumere) per n. 513 unità.

Per quanto concerne l'**Area degli assistenti**, già Area seconda, si è concluso il concorso pubblico, per titoli ed esami, per il reclutamento di complessivi n. 2.293 posti a tempo indeterminato, da inquadrare nei ruoli della Presidenza del Consiglio dei Ministri, del Ministero dell'economia e delle finanze, del Ministero dell'interno, del Ministero della cultura e dell'Avvocatura dello Stato, indetto dalla Commissione RIPAM con bando pubblicato nella G.U. - 4^a Serie Speciale n. 104/2021, che porterà all'assegnazione all'Amministrazione civile di n. 1.229 unità, ripartite in n. 756 unità con profilo professionale di assistente amministrativo, n. 205 unità di assistente economico finanziario e n. 268 unità di assistente informatico.

Le presenti assunzioni saranno effettuate a valere sulle autorizzazioni di cui al DDPCM 24 aprile 2018, 20 agosto 2019 e 29 marzo 2022, DM 24 aprile 2018 e alle risorse aggiuntive di cui alla legge n. 145/2018.

A seguito dell'approvazione della graduatoria del profilo di assistente informatico, sono state pubblicate sul Portale del reclutamento dell'Amministrazione le sedi messe a disposizione per la scelta dei candidati. Conseguentemente, a breve si potrà procedere anche all'assunzione di tale personale.

Dalla medesima graduatoria, con nota n. 49822 del 27 luglio 2022 indirizzata alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, è stato chiesto – laddove possibile – uno scorrimento per la copertura degli ulteriori n. 904 posti già autorizzati con DPCM 2020 e 2021 – di cui n. 590 unità con profilo di assistente amministrativo, n. 136 di assistente economico finanziario e n. 178 di assistente informatico.

Per quanto concerne, invece, il personale appartenente all'**Area degli operatori**, già Area prima, si è conclusa la procedura autorizzata con DPCM 20 agosto 2019 per l'assunzione per chiamata diretta numerica di n. 20 unità, con l'assunzione di n. 17 unità con il profilo di ausiliario e n. 3 con quello di ausiliario tecnico.

Assunzioni a tempo determinato

Nel corso degli anni 2021 e 2022 sono state assunte n. **20** unità di Area dei funzionari, con profili vari, per l'Unità di missione per il PNNR istituita ai sensi dell'art. 8, comma 1, del d.l. 77/2021, presso il Gabinetto

del Ministro. Dette unità sono state assunte con concorso RIPAM bandito per il reclutamento di complessive 500 unità di personale non dirigenziale a tempo determinato da inquadrare nell'Area III, F1, profili professionali vari, da assegnare al MEF e alle Amministrazioni centrali titolari di interventi previsti nel PNRR, di cui n. 25 destinate all'Amministrazione civile. Per le restanti n. **5** unità ancora da assumere, a copertura dei posti lasciati vacanti dai dimissionari, è in corso la procedura di scorrimento della graduatoria.

Da ultimo, per l'assunzione a tempo determinato di n. **30** unità di personale da inquadrare nell'Area dei funzionari, per le esigenze del Dipartimento per gli affari interni e territoriali e del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, di cui al d.l. n. 36/2022, per scorrimento della graduatoria del predetto concorso RIPAM per l'assunzione di 500 unità a tempo determinato, sono state assegnate all'Amministrazione n. **22** unità con profilo di funzionario amministrativo, per le quali sono in corso di definizione le relative procedure assunzionali. Rimangono ancora da assegnare n. 8 unità di cui n. 6 con profilo di funzionario informatico e n. 2 con profilo di funzionario economico.

Procedure assunzionali ai sensi del DPR 26 luglio 1976, n. 752

A valere sulle autorizzazioni di cui al DPCM 20 agosto 2019¹⁷, il **Commissariato del Governo per la Provincia di Bolzano** è stato autorizzato a bandire e assumere a tempo indeterminato le seguenti unità di personale:

Area Funzionale terza

- funzionari amministrativi n. 2 unità;
- funzionari economici finanziari n. 3 unità;
- funzionario informatico n. 1 unità;
- funzionario linguistico n. 1 unità;
- funzionario assistente sociale n. 1 unità;

Totale Area funzionale terza n. 8 unità;

Area Funzionale seconda

- assistenti amministrativi n. 7 unità;
- assistenti economico finanziari n. 5 unità;
- assistenti informatici n. 2 unità;
- assistente tecnico n. 1 unità;

Totale Area funzionale seconda n. 15 unità;

La procedura per il reclutamento di n. 8 unità di Area terza ha

¹⁷ Le procedure autorizzate con DPCM 24 aprile 2018 (n. 1 unità di Area terza e di n. 1 unità di Area seconda) si sono concluse con l'assunzione delle previste unità.

portato all'immissione in servizio di una sola unità (funzionario linguistico), che non ha superato il periodo di prova.

Per il reclutamento del personale di Area seconda, invece, sono stati banditi due concorsi per complessive n. 15 posti:

- n. 10 per assistente amministrativo, che si è concluso con l'assunzione di n. 2 unità;
- n. 5 per assistente economico finanziario, che si è concluso con nessuna assunzione.

Per far fronte alle necessità assunzionali rimaste inevase, a valere sulle stesse risorse, il Commissariato del Governo ha indetto due nuovi concorsi:

- **bando del 30 agosto 2022** per la copertura di:

n. 7 posti di Area dei funzionari:

- funzionari amministrativi n. 2 unità;
- funzionari economici finanziari n. 3 unità;
- funzionario linguistico n. 1 unità;
- funzionario assistente sociale n. 1 unità;

n. 13 posti di Area degli assistenti:

- assistenti amministrativi n. 8 unità;
- assistenti economico finanziari n. 5 unità.

- **bando del 2 novembre 2022** per n. 3 posti di Area degli assistenti¹⁸:

- assistenti informatici n. 2 unità;
- assistente tecnico n. 1 unità;

I concorsi di cui sopra sono in fase di svolgimento. Rimane ancora da bandire il concorso per la copertura di n. 1 unità di Area dei funzionari (funzionario informatico) non coperto con la precedente procedura.

Le procedure concorsuali in attesa di autorizzazione

Con Piano dei fabbisogni 2022-2024, adottato con PIAO 2022, per il quale si è in attesa del relativo DPCM di autorizzazione, è stato programmato il reclutamento di:

- n. 1 unità di personale contrattualizzato di livello dirigenziale di prima fascia dell'Area funzioni centrali, autorizzazione a bandire e ad assumere a valere sui risparmi per il personale cessato nel 2021;
- n. 803 unità di personale di Area terza, (n 776 unità autorizzazione a bandire e ad assumere a valere sui risparmi per il personale

¹⁸ A valere sulla legge 30 dicembre 2020 n. 178.

cessato nel 2021, n. 27 unità autorizzazione a bandire a valere sui risparmi per il personale pensionabile nel 2022);

- n. 377 unità di personale di Area seconda, F2, autorizzazione ad assumere a valere sui risparmi per il personale cessato nel 2021, vista l'autorizzazione a bandire già ottenuta con DPCM 29 marzo 2022;
- n. 645 unità di personale di Area seconda, F2, autorizzazione a bandire a valere sui risparmi per il personale pensionabile nel 2022;
- n. 150 unità di personale di Area prima, autorizzazione a bandire e ad assumere a valere sui risparmi per il personale cessato nel 2021.

In relazione alle rinnovate esigenze assunzionali dell'Amministrazione, legate, tra l'altro, alla decisione di procedere alla copertura di parte del fabbisogno con l'attivazione di **procedure di progressioni tra le aree** per un totale di **653** posti, così ripartiti:

da operatore ad assistente n. **250** posti

da assistente a funzionario n. **403** posti

a valere sullo stanziamento di cui all'art 1, comma 612, della legge 234/2021 (legge di bilancio 2022), di Euro **2.881.580,98**, corrispondenti a parte dello 0,55% del monte salari anno 2018, in parziale riforma di quanto richiesto con il Piano 2022/2024, con la presente programmazione si ritiene di rimodulare le richieste di autorizzazione a bandire ed assumere già programmate.

In particolare, a differenza di quanto programmato nel Piano 2022/2024, per n. 1 unità di personale contrattualizzato di livello dirigenziale di prima fascia dell'Area funzioni centrali, viene chiesta solo l'autorizzazione a bandire. L'autorizzazione ad assumere verrà richiesta una volta espletata la procedura.

Per quanto riguarda, invece, la programmazione assunzionale delle n. 803 unità di area dei funzionari, si specifica che non si procederà ad alcuna richiesta autorizzatoria in quanto i corrispondenti posti saranno così utilizzati:

- n. 400 posti per l'assunzione di altrettanti funzionari amministrativi per le esigenze del PNRR, ex art. 12, comma 1-*sexies*, d.l. n. 68/2022¹⁹, per i quali è in corso la procedura assunzionale;
- n. 403 posti per la copertura dei passaggi verticali programmati

¹⁹ Con note n. 56787 del 9 settembre 2022 e n.58854 del 20 settembre 2022, è stato chiesto lo scorrimento della graduatoria del concorso unico indetto dalla Commissione RIPAM per n. 2.736 posti di personale non dirigenziale, a tempo pieno ed indeterminato, da inquadrare nell'Area dei funzionari, già Area terza, per l'assunzione di 400 funzionari amministrativi (procedura in corso).

con la presente pianificazione ai sensi dell'art. 18 del CCNL 2019/2021.

Le economie che si verranno a realizzare a causa della mancata assunzione di tali unità verranno utilizzate per i fabbisogni futuri.

Per il rimanente personale di Area degli assistenti e Area degli operatori, invece, rimane fermo quanto programmato e pertanto per:

- n. 377 unità di personale contrattualizzato non dirigenziale nei profili professionali dell'Area degli assistenti, già dell'Area funzionale seconda, fascia retributiva F2, viene chiesta autorizzazione ad assumere a valere sui risparmi per il personale cessato nel 2021, vista l'autorizzazione a bandire già ottenuta con DPCM 29 marzo 2022;
- n. 645 unità di personale contrattualizzato non dirigenziale nei profili professionali dell'Area degli assistenti, già dell'Area funzionale seconda, fascia retributiva F2, viene chiesta autorizzazione a bandire a valere sui risparmi per il personale pensionabile nel 2022;
- n. 150 unità di personale contrattualizzato non dirigenziale nei profili professionali dell'Area degli operatori, già dell'Area funzionale prima, fascia retributiva F1, viene chiesta autorizzazione a bandire e ad assumere a valere sui risparmi per il personale cessato nel 2021.

La pianificazione delle future procedure di reclutamento

Nonostante la massiccia programmazione assunzionale degli ultimi anni, anche quest'anno si ritiene necessario continuare ad elaborare politiche reclutative atte ad assicurare ulteriori immissioni nei ruoli del personale contrattualizzato dell'Amministrazione civile.

Pertanto, con l'intento di fronteggiare problemi organizzativi interni derivanti dalla difficoltà di assolvere puntualmente ai compiti istituzionali, con la presente pianificazione si programma di assumere a tempo indeterminato:

- n. **10 unità di personale contrattualizzato di livello dirigenziale di seconda fascia dell'Area funzioni centrali**, per le quali si chiederà autorizzazione a bandire e assumere a valere sui risparmi per il personale cessato nel 2022;
- n. **300 unità di personale contrattualizzato non dirigenziale di Area dei funzionari**, per le quali si chiederà autorizzazione a bandire e assumere a valere sui risparmi per il personale cessato nel 2022;
- n. **500 unità di personale contrattualizzato non dirigenziale di Area degli assistenti**, per le quali si chiederà autorizzazione a

bandire e assumere a valere sui risparmi per il personale cessato nel 2022,

- n. **150 unità di personale contrattualizzato non dirigenziale di Area degli operatori**, per le quali si chiederà autorizzazione a bandire e assumere a valere sui risparmi per il personale cessato nel 2022.

Le procedure di cui sopra sono pianificate nel rispetto dei vigenti limiti assunzionali.

La restante parte dei posti disponibili potrà essere coperta con la programmazione di ulteriori procedure concorsuali, mediante scorrimento di graduatorie di concorsi di altre amministrazioni, mobilità ai sensi dell'art. 30 del decreto legislativo 165/2001 o avanzamenti di carriera da parte del personale già in servizio.

Non si intende procedere a richieste autorizzatorie a favore del personale prefettizio, in quanto il relativo fabbisogno assunzionale risulta già soddisfatto con le precedenti pianificazioni dei fabbisogni.

IL RECLUTAMENTO DEL PERSONALE ATTRAVERSO SCORRIMENTO DI GRADUATORIE CONCORSUALI DI ALTRE AMMINISTRAZIONI O PROCEDURE DI MOBILITÀ ESTERNA AI SENSI DELL'ART. 30 DEL D.LGS. N. 165/2001

Con decreto ministeriale n. 89042 del 27 dicembre 2022 è stata approvata la graduatoria della procedura straordinaria di inquadramento nei ruoli del personale contrattualizzato dell'Amministrazione civile, indetta ai sensi dell'art. 6, comma 3, del d.l. 30 aprile 2022, n. 36, per la copertura di n. 17 posti di Area terza e di n. 65 posti di Area seconda, che ha portato all'immissione di n.12 e n. 49 unità di personale (in possesso dei requisiti richiesti dal bando) rispettivamente di Area dei funzionari e di Area degli assistenti, già appartenenti ad Amministrazioni soggette ai limiti del turn over e non .

A valere sulle risorse assunzionali residue degli anni 2017 e 2018, a parziale modifica di quanto previsto con il Piano 2022-2024, è stato previsto l'inquadramento di n. **3** unità di **Area dei funzionari** e di n. **7** unità di **Area degli assistenti** provenienti da amministrazioni non soggette ai limiti assunzionali.

Da ultimo, in relazione alle eventuali vacanze di organico, a valere sulle risorse di cui all'art. 1, comma 313 della legge 145/2019, si potrebbe procedere anche per l'assunzione di dirigenti di seconda fascia da destinare a Uffici centrali e periferici dell'Amministrazione, nonché ad indire procedure di mobilità esterna ai sensi dell'art. 30 del decreto legislativo n. 165/2001, per l'immissione di personale proveniente da altre amministrazioni.

5.1.2 (segue) organizzazione del lavoro agile

La rilevanza strategica del lavoro agile nel ciclo della pianificazione

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

Il valore aggiunto atteso dall'applicazione di questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa si riscontra nella **pianificazione della performance per l'anno 2023 e per il triennio 2023 – 2025**.

In particolare, il Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie (di qui in avanti Dipartimento per l'amministrazione generale) ha inserito, tra gli indicatori che misurano il grado di attuazione **dell'obiettivo strategico E.1** di competenza, un **indicatore di impatto** che misura, attraverso un questionario somministrato ad un campione di lavoratori agili e di dirigenti, l'incremento del livello di efficienza delle attività e dei servizi e il miglioramento dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita familiare dei dipendenti derivanti dall'applicazione dello *smart working*. L'implementazione del lavoro agile è, altresì, oggetto di uno degli obiettivi operativi annuali (E.1.3) in cui si articola l'obiettivo strategico E.1. (vedi allegato 1).

L'esperienza del Ministero dell'interno in tema di lavoro agile. Dalla sperimentazione all'entrata a regime del modello

Il progetto del Ministero dell'interno in tema di lavoro agile nasce nel 2017.

Il modello sperimentato è frutto dell'elaborazione di un **gruppo di lavoro** – istituito con decreto del Capo Dipartimento del 6 settembre 2016 - incaricato di disegnare misure organizzative per l'introduzione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa.

Già in fase di ideazione del progetto, è stato immaginato un processo ciclico, nell'ambito del quale le strategie e le misure per l'introduzione e la progressiva espansione del modello vengono sviluppate attraverso le proposte e i feedback degli uffici.

In questa prospettiva, è stato chiesto al management di effettuare una mappatura delle attività e dei processi suscettibili di essere inclusi

nel progetto, insieme ad un'analisi dell'articolazione degli uffici, della composizione delle caratteristiche e della distribuzione del personale. E' stato svolto un confronto sui profili di criticità e le possibili opportunità derivanti dall'adozione di modelli flessibili di organizzazione del lavoro. Dalla sintesi dei dati e delle informazioni acquisite, il gruppo di lavoro ha tratto gli elementi necessari alla redazione di un atto di policy interno che ha disciplinato l'avvio di una stagione di sperimentazione.

Il progetto, sviluppato tra il 2018 ed il 2019, ha coinvolto personale dirigente e non dirigente dei Dipartimenti, delle Prefetture e di un campione di Questure pilota.

Attraverso periodici incontri informali con i dirigenti e la redazione di un report finale sulle esperienze maturate, sono state raccolte le indicazioni necessarie a identificare e superare le criticità, perfezionare contenuti e caratteristiche del modello, semplificare le procedure.

Ciò ha consentito, alla fine di ogni ciclo di sperimentazione di durata annuale, di curare una revisione del regolamento adottato nella prima fase di introduzione del modello, in prospettiva di una graduale estensione dell'ambito di applicazione dell'istituto²⁰.

Parallelamente, le numerose iniziative di formazione e informazione, che hanno coinvolto una discreta platea di dipendenti e una significativa rappresentanza del management, hanno promosso un consenso crescente attorno allo strumento.

Nel 2018 sono stati realizzati 53 progetti di lavoro agile.

Nel 2019 i progetti di lavoro agile sono stati complessivamente 290.

Per il 2020 era stato previsto di ammettere al lavoro agile un contingente di 750 unità.

A seguito della **dichiarazione dello stato di emergenza determinato dalla pandemia da COVID 19**, a partire dal mese di febbraio 2020, in ottemperanza alle disposizioni normative dettate per fronteggiare l'emergenza epidemiologica, il Dipartimento per l'amministrazione generale ha diramato una serie di direttive, circolari e indicazioni operative che, consentendo il temporaneo superamento delle procedure elaborate per disciplinare l'organizzazione in condizioni di normalità, hanno disposto la più ampia applicazione del lavoro agile.

Grazie all'esperienza maturata negli anni precedenti alla pandemia,

²⁰ Il 12 febbraio 2018 il Capo Dipartimento ha adottato, previa sottoscrizione di un protocollo d'intesa con le organizzazioni sindacali, il Regolamento interno per l'avvio di un progetto pilota di lavoro agile. Il successivo 16 gennaio 2019 è stato adottato, previa sottoscrizione di un secondo protocollo d'intesa con le organizzazioni sindacali, un nuovo Regolamento sul lavoro agile per disciplinare la seconda stagione di sperimentazione. L'8 gennaio 2020 è stato adottato, sentite le organizzazioni sindacali, un terzo Regolamento sul lavoro agile, destinato a trovare applicazione agli accordi che avrebbero dovuto essere stipulati in occasione dell'avvio del ciclo annuale di applicazione del modello.

L'Amministrazione è stata in grado di mettere in condizione i dipendenti, sin dall'inizio dell'emergenza, di lavorare in modalità agile, garantendo, al contempo, la continuità dell'azione amministrativa e la tutela della salute dei dipendenti.

Nel 2020 il personale civile che ha lavorato in modalità agile è stato di 16.269 unità, su 17.918 dipendenti in servizio, corrispondente al 91% del totale.

Nei primi nove mesi del 2021 il personale ammesso al lavoro agile ha superato le 8.000 unità, pari a circa il 48% del personale.

Dalla fine del mese di settembre 2021, in linea con le indicazioni impartite dal Dipartimento della Funzione Pubblica che ha disposto il superamento dell'impiego del lavoro agile quale misura utile al contenimento della diffusione del contagio, è stato disciplinato il graduale rientro in presenza del personale e, contemporaneamente, sono state diramate nuove linee guida per stabilire condizioni e modalità per l'applicazione del lavoro agile in coerenza con il quadro regolatorio disegnato dal Ministro per la pubblica amministrazione, volto a favorire il ritorno alla normalità e, contemporaneamente, a valorizzare l'esperienza maturata nei mesi della pandemia²¹.

Negli ultimi tre mesi del 2021 il personale che ha svolto la prestazione in modalità agile ha superato le 6.300 unità, pari a circa il 38% del personale.

In prospettiva della cessazione dello stato di emergenza, fissata al 31 marzo 2022, il **28 marzo 2022** il Capo Dipartimento ha adottato, previo confronto con le organizzazioni sindacali, un **regolamento che, a decorrere dal 1° aprile 2022, disciplina il lavoro agile per il personale civile.**

Il regolamento ha introdotto rilevanti novità rispetto alla previgente disciplina, in particolare:

- l'estensione dell'ambito di applicazione dello *smart working* a tutti gli Uffici dell'Amministrazione, centrali e periferici;
- l'eliminazione della previsione che limitava l'accesso al lavoro agile ad un contingente predeterminato di personale e il conseguente superamento della procedura che prevedeva la pubblicazione di un bando e la formazione di una graduatoria dei dipendenti ammessi allo *smart working*;
- la possibilità di lavorare in modalità agile fino ad 8 giorni al mese

²¹ Le linee guida, diramate con circolare del 28 ottobre 2021, hanno definito i presupposti per la concreta operatività del modello, le modalità di svolgimento della prestazione fuori dalla sede di servizio, la strumentazione tecnologica necessaria per lavorare da remoto, i contenuti dell'accordo individuale di lavoro agile, le speciali tutele a favore dei lavoratori fragili, gli obblighi afferenti alla protezione dei dati, le misure a garanzia della salute e sicurezza del lavoratore agile.

(rispetto ai 5 previsti nei precedenti atti di regolazione).

Inoltre, **con decreto del Capo Dipartimento del 30 novembre 2021, è stato ricostituito il Gruppo di lavoro interdipartimentale** per l'attuazione del lavoro agile, al quale partecipano rappresentanti del Gabinetto del Ministro, dell'Ufficio Affari Legislativi e Relazioni Parlamentari, dei cinque Dipartimenti e della Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance.

Il Gruppo di lavoro si è riunito per esaminare l'andamento dell'applicazione del modello nell'Amministrazione e valutare l'adeguatezza dei criteri e delle modalità attuative in vigore, anche in prospettiva dell'adozione, prevista entro il 31 marzo 2023, di un nuovo regolamento. E' stato, altresì, esaminato il tema degli strumenti di monitoraggio ed approvato, e successivamente distribuito, il questionario finalizzato a misurare l'impatto del modello sull'azione amministrativa e sul benessere dei dipendenti.

Gli *smart worker* nell'Amministrazione

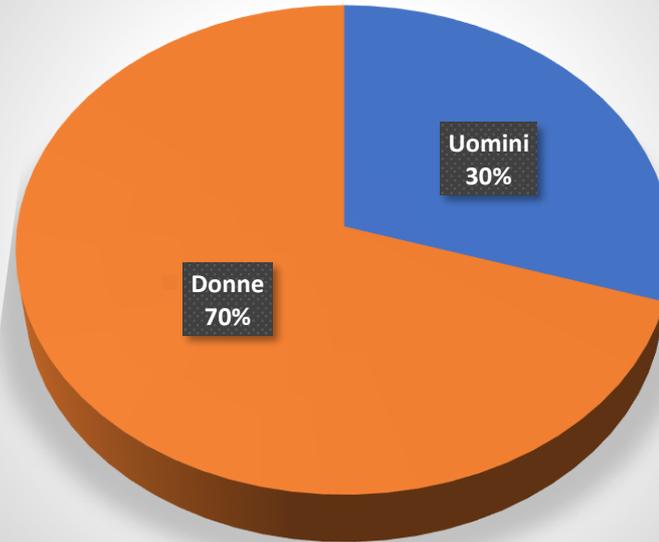
Nel 2022 il lavoro agile ha coinvolto il 39% del personale civile.

Il modello è stato scelto in prevalenza dal personale femminile: le donne rappresentano il 70% dei dipendenti in *smart working*. Il dato rispecchia l'attuale composizione del personale del Ministero, che registra una presenza maggioritaria di donne (60,3%). La quasi totalità dei lavoratori agili fa parte del personale non dirigente (97%) e ha fruito, in media, di cinque giornate di *smart working* al mese.

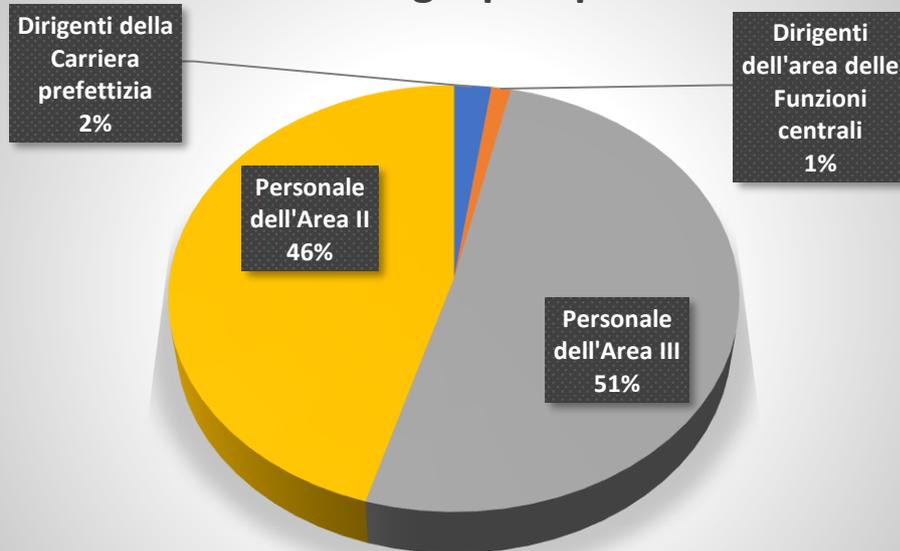
Di seguito, la rappresentazione grafica della distribuzione degli *smart worker* per genere, per qualifica professionale e per sede di lavoro (centro e periferia), calcolata sui dati acquisiti dall'applicativo RILEVA relativi al periodo 01.01.22 - 31.12.22.

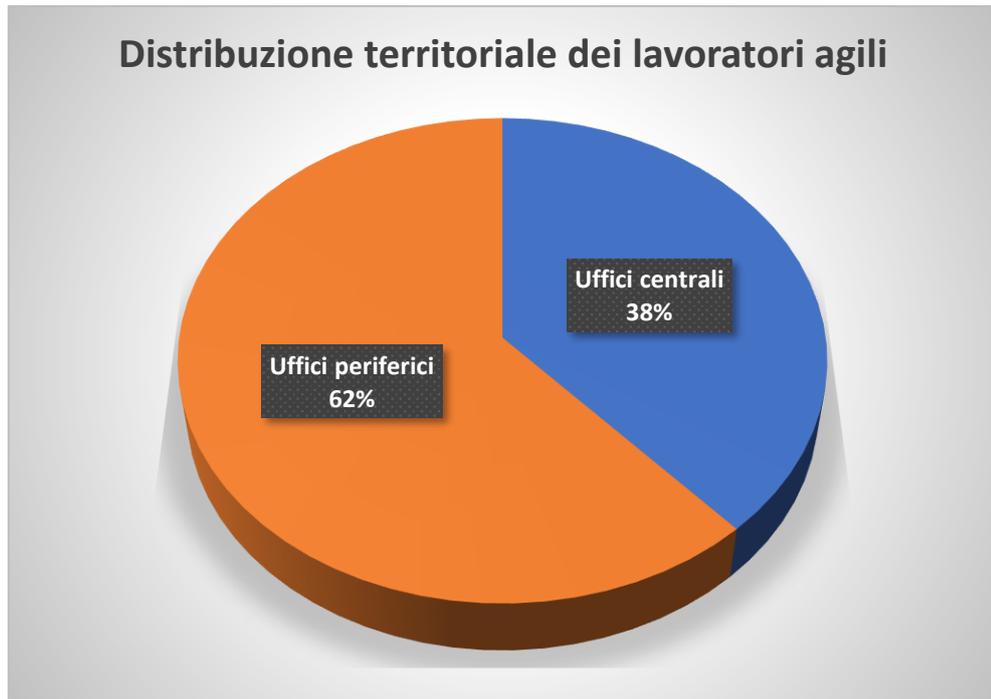


Lavoratori agili per genere



Lavoratori agili per qualifica





Gli obiettivi perseguiti e le caratteristiche del modello elaborato

L'applicazione del lavoro agile al personale civile dell'Amministrazione risponde alle seguenti finalità:

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

Si riassumono, di seguito, le principali caratteristiche del modello disciplinato nel regolamento del 28 marzo 2022.

Partecipazione volontaria. L'esercizio della prestazione lavorativa in modalità *smart* avviene su base volontaria. Il dipendente che intende

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

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

Personale ammesso al lavoro agile. Il lavoro agile è applicabile ai dipendenti in servizio presso tutti gli Uffici centrali e periferici dell'Amministrazione. Considerato che nessuna tipologia o categoria di lavoratore può considerarsi aprioristicamente esclusa dall'applicazione delle nuove misure, il lavoro agile coinvolge la totalità del personale in servizio.

Ambito oggettivo di applicazione. Il regolamento indica i presupposti essenziali di carattere generale al ricorrere dei quali l'attività si considera espletabile in modalità agile.

In particolare, la prestazione può essere eseguita in modalità agile quando:

- è possibile delocalizzare almeno in parte le attività assegnate al dipendente senza che sia necessaria la sua costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- lo svolgimento della prestazione in modalità agile non pregiudica in alcun modo la qualità dei servizi erogati;
- l'ufficio al quale il dipendente è assegnato ha definito un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove accumulato;
- sono disponibili le strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile risulta coerente con le esigenze organizzative e funzionali dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato;
- il dipendente gode di autonomia operativa ed ha la possibilità di

organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;

- è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate rispetto agli obiettivi programmati.

Precisati i criteri che devono sovrintendere all'individuazione delle attività espletabili in modalità agile, il regolamento affida a ciascun ufficio di livello dirigenziale generale il compito di svolgere, annualmente, informate le organizzazioni sindacali, una verifica delle attività di competenza che, ricorrendo i presupposti e le condizioni indicate, possono essere espletate in modalità agile.

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

Sicurezza dei dati. Il dipendente agile è tenuto a custodire diligentemente i dati e le informazioni trattati nell'esercizio dell'attività fuori dalla sede di lavoro, adottando tutte le precauzioni idonee a impedirne la visualizzazione da parte di estranei e/o la dispersione ed è responsabile della sicurezza dei dati anche in relazione ai rischi collegati alla scelta di un'adeguata postazione di lavoro. A tutela della rete e dei dati, inoltre, le strutture competenti in materia di sistemi informatici determinano le prescrizioni tecniche alle quali il dipendente deve attenersi nello svolgimento dell'attività in modalità agile, che confluiscono in un secondo allegato all'accordo individuale.

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

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

Tra questi, un'importanza rilevante riveste **il Gruppo di lavoro** che, valorizzando il confronto tra i diversi Uffici dell'Amministrazione fornisce idee, propone soluzioni, esprime valutazioni sulle possibili linee di sviluppo del modello, condivide proposte.

Altro soggetto coinvolto nello sviluppo del lavoro agile è **il**

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

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

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

Un ruolo centrale è svolto, naturalmente, dalle **organizzazioni sindacali**, con le quali è in corso un costante confronto sul tema.

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

Il monitoraggio – l'applicativo RILEVA

Al fine di realizzare un puntuale e aggiornato monitoraggio sull'attuazione dello *smart working*, il Dipartimento per l'amministrazione generale ha progettato e avviato nel 2021 il programma informatico RILEVA, accessibile dalla rete intranet, che consente a tutti gli Uffici centrali e periferici di curare rapidamente l'inserimento e l'invio periodico dei dati.

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

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

L'applicativo è attualmente in corso di implementazione.

Le scelte organizzative per promuovere il ricorso al lavoro agile

Le iniziative che il Dipartimento per l'amministrazione generale intende intraprendere per consolidare gli spazi operativi del modello seguono diverse direttrici.

Si segnalano le più importanti:

- **periodica revisione e aggiornamento dell'atto di policy interno** che regola il lavoro agile, nella prospettiva di un'applicazione sempre più efficiente ed efficace del modello;
- **potenziamento del coordinamento organizzativo attraverso la calendarizzazione di nuovi incontri del Gruppo di lavoro**, per agevolare il confronto interdipartimentale e favorire la circolazione delle idee e delle esperienze;
- **periodica revisione della mappatura dei processi e delle attività espletabili in modalità agile**, finalizzata alla rilevazione delle criticità che ancora oggi si frappongono all'applicazione del lavoro agile alla totalità delle attività di competenza dell'Amministrazione;
- **perfezionamento degli strumenti di monitoraggio**, attraverso l'implementazione del sistema operativo Rileva;
- **organizzazione di iniziative formative** rivolte a tutto il personale, dirigente e non, al fine di diffondere la conoscenza del modello, rafforzare la cultura del lavoro per obiettivi, sviluppare le competenze utili a gestire efficacemente il lavoro da remoto e incrementare la produttività;
- **accelerazione del processo d'informatizzazione delle attività e dei servizi** e, insieme, **rinnovazine delle infrastrutture tecnologiche** dell'Amministrazione, nell'ambito di un progetto finalizzato alla fornitura al dipendente dell'intera dotazione necessaria al lavoro agile.

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

Il contratto collettivo nazionale del lavoro del personale del comparto funzioni centrali per il triennio 2019 - 2021, sottoscritto dall'ARAN e dalle parti sociali il 9 maggio 2022, dedica, infatti, il Titolo V al Lavoro a distanza.

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

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

Il programma di sviluppo del lavoro agile

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

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

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

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

CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE E OBIETTIVI DI SVILUPPO						
MISURE ORGANIZZATIVE						
Condizione	Obiettivo	Indicatore	Stato (Baseline)	Fase di avvio Target 2023	Fase di sviluppo intermedio Target 2024	Fase di sviluppo avanzato Target 2025
Disciplina del modello	Perfez. della disciplina	Revisione annuale della disciplina	Regolamento sul lavoro agile del 28 marzo 2022	Revisione della disciplina	Revisione della disciplina	Revisione della disciplina
Mappatura delle attività espletabili in modalità agile	Ampliam. ambito di applicaz. del modello	Revisione annuale della mappatura	Revisione della mappatura	Revisione della mapp.	Revisione della mapp.	Revisione della mapp.

Coordinamento organizzativo	Potenz. coord. organizz.	Riunioni del Gruppo di lavoro	Riunioni e interlocuz. per esaminare il grado di cons. del modello	Riunioni e interl. per exam. il grado di consolid. del modello	Riunioni e interlocuz. per esaminare il grado di consolidam. del modello	Riunioni e interlocuz. per esaminare il grado di consolidam. del modello
Strumenti di monitoraggio	Efficient. strumenti di monitor.	Implem. sistema operativo dedicato	Sistema operativo disponibile e in funzione	Perfez. e implem. delle funzion.	Perfez. e implem. delle funzionalità	Perfez. e implem. delle funzionalità
Supporto tecnico agli Uffici	Miglioram. servizio di supporto tecnico agli Uffici	Implem. help desk	Help desk attiva	Implem. help desk	Implem. help desk	Implem. help desk

INIZIATIVE FORMATIVE						
Condizione	Obiettivo	Indicatore	Stato (Baseline)	Fase di avvio Target 2023	Fase di sviluppo intermedio Target 2024	Fase di sviluppo avanzato Target 2025
Conoscenza del modello e delle condizioni necessarie alla sua applicazione	Sviluppare le competenze organizz. e digitali del personale dirigente e non dirigente	Numero di iniziative formative sul lavoro agile e sul potenziam. delle competenze digitali	1	1	2	2

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

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

Nel prossimo triennio, inoltre, il Dipartimento per l'amministrazione generale si adopererà per promuovere, compatibilmente con le risorse disponibili, investimenti per l'implementazione delle tecnologie da

impiegare nell'espletamento delle attività lavorative a distanza, in modo da incrementare la capacità di risposta ai cittadini e alle imprese in materia di servizi amministrativi digitali, massimizzare la sicurezza della rete e dei dati, ridurre le spese.

Il catalogo delle procedure informatizzate per la gestione automatizzata dei servizi amministrativi, rivolti sia all'utenza interna che all'esterno, verso cittadini e imprese, sarà migliorato e accresciuto utilizzando soluzioni come SPID, CIE, ANPR e PagoPA.

Contestualmente, si programma di incentivare l'utilizzo di sistemi di videoconferenza per l'espletamento a distanza delle attività lavorative di gruppo e per la gestione dei rapporti esterni con altre pubbliche amministrazioni ed enti, pubblici e privati, così favorendo l'interazione, semplificando le procedure e riducendo tempi e costi.

Insieme al consolidamento delle misure tecnologiche di collegamento da remoto alle postazioni fisiche presenti in ufficio, si avvierà la progettazione e la sperimentazione di ulteriori modalità tecnologiche di svolgimento del lavoro agile, che prevedono l'assegnazione al dipendente di un'unica workstation informatica portatile.

A tal fine, si sta procedendo alla consegna, presso gli uffici centrali e periferici assistiti dal Dipartimento, di una prima fornitura di n. 2.272 pc portatili, configurati in modo tale da poter svolgere le funzioni di postazione di lavoro sia in sede che in mobilità. Parallelamente, sono in atto le preliminari attività di analisi necessarie per l'approvvigionamento dell'infrastruttura occorrente (hardware, software) per l'avvio del progetto di progressiva e graduale virtualizzazione delle postazioni.

Con riferimento alla strumentazione tecnologica, si precisa che il Dipartimento per l'amministrazione generale provvede per i dipendenti agili in servizio presso i propri uffici e presso le Prefetture-UTG. Per i lavoratori agili in servizio presso gli altri Dipartimenti provvedono i competenti uffici in materia di sistemi informatici.

La tabella successiva evidenzia gli obiettivi di implementazione del lavoro agile in termini quantitativi e qualitativi.

IMPLEMENTAZIONE DEL LAVORO AGILE					
QUANTITA'					
Obiettivo	Indicatore	Stato (Baseline)	Fase di avvio Target 2023	Fase di sviluppo intermedio Target 2024	Fase di sviluppo avanzato Target 2025
Implementazione del lavoro agile in termini quantitativi	% di lavoratori agili sul totale dei dipendenti	39%	≥40%	≥40%	≥40%
	% di giornate lavoro agile sul totale delle giornate lavorative	24%	≥26%	≥30%	≥35%
QUALITA'					
Obiettivo	Indicatore	Stato (Baseline)	Fase di avvio Target 2023	Fase di sviluppo intermedio Target 2024	Fase di sviluppo avanzato Target 2025
Implementazione del lavoro agile in termini qualitativi	% di dirigenti soddisfatti del modello	60%	≥65%	≥70%	≥75%
	% di lavoratori agili soddisfatti del modello	95%	≥95%	≥95%	≥95%

L'ultima tabella misura l'impatto del lavoro agile sull'Amministrazione e sui dipendenti. I valori sono misurati attraverso un questionario somministrato ad un campione di dirigenti e di lavoratori agili.

IMPATTO DEL LAVORO AGILE SULL'AMMINISTRAZIONE					
Obiettivo	Indicatore	Stato (Baseline)	Fase di avvio Target 2023	Fase di sviluppo intermedio Target 2024	Fase di sviluppo avanzato Target 2025
Incremento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività	Aumento della produttività	6,5%	≥8%	≥9%	≥10%
	Promozione di un modello organizzativo orientato al risultato	9,2%	≥10%	≥11%	≥12%
	Crescita del livello di responsabilità e maggiore coinvolgimento del lavoratore rispetto agli obiettivi dell'Ufficio	8,9%	≥9%	≥10%	≥12%

	Incremento delle competenze digitali	10%	≥11%	≥12%	≥14%
	Riduzione delle assenze		≥8%	≥9%	≥10%
SUI DIPENDENTI AGILI					
Obiettivo	Indicatore	Stato (Baseline)	Fase di avvio Target 2023	Fase di sviluppo intermedio Target 2024	Fase di sviluppo avanzato Target 2025
Miglioramento del work-life balance	Maggiore autonomia e flessibilità lavorativa	16,5%	≥17%	≥18%	≥20%
	Ottimizzazione del tempo dedicato al lavoro	16,7%	≥17%	≥18%	≥20%
	Riduzione del livello di stress e migliore gestione del tempo libero	16,7%	≥17%	≥18%	≥20%
	Promozione della parità di genere	8,6%	≥9%	≥10%	≥12%
	Aumento della motivazione e della soddisfazione	12,6%	≥13%	≥14%	≥16%
	Riduzione dei tempi e dei costi di trasferimento	16,9%	≥17%	≥18%	≥20%
	Miglioramento del clima organizzativo	12,6%	≥13%	≥14%	≥16%

5.1.3.- (segue) formazione delle risorse umane dell'amministrazione civile

La rilevanza strategica della formazione nel ciclo della pianificazione

L'implementazione delle iniziative di formazione e aggiornamento dedicate al personale civile - con particolare attenzione ai progetti finalizzati allo sviluppo e al miglioramento delle competenze organizzative e gestionali e delle competenze digitali dei dipendenti - rientra tra le linee di intervento volte alla realizzazione della **priorità politica E**, in quanto funzionale a potenziare e modernizzare, attraverso la valorizzazione delle risorse umane, l'apparato amministrativo (vedi paragrafo 2.2).

In quest'ottica, il Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie (di qui in avanti Dipartimento per l'amministrazione generale) ha inserito nella **pianificazione della performance per l'anno 2023 e per il triennio 2023-2024**, tra gli obiettivi operativi che declinano l'orizzonte annuale dell'obiettivo strategico E.1 di competenza, **l'obiettivo operativo E.1.4** *"accrescere le competenze e le opportunità di aggiornamento professionale del personale dipendente di qualifica dirigenziale e non dirigenziale in tema di funzioni istituzionali, digitalizzazione, abilità gestionali"* (vedi allegato 1).

Il ciclo di programmazione delle attività formative

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

Ciò a seguito della riforma del sistema di formazione dei pubblici dipendenti, realizzata dal legislatore tra il 2013 e il 2014, in un'ottica di razionalizzazione delle strutture e di contenimento della spesa. In particolare, con il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 70, adottato in attuazione dell'articolo 11, comma 1, del decreto legge n. 95/2012, è stato creato il *Sistema unico del reclutamento e della formazione pubblica* e con il successivo decreto legge n. 90 del 2014 è stato disposto l'accorpamento nella SNA delle scuole facenti parte del Sistema unico, tra le quali la Scuola superiore dell'amministrazione dell'interno (SSAI).

Il fabbisogno formativo è definito dalla SNA in raccordo con le Amministrazioni, seguendo le fasi del **ciclo di programmazione delle attività formative**.

Nella fase di avvio del ciclo di programmazione, il Dipartimento verifica e misura i fabbisogni formativi del personale dipendente.

Nella seconda fase, alla luce degli elementi raccolti, elabora e presenta alla SNA un pacchetto di proposte, alcune delle quali destinate ad arricchire il programma dei corsi per tutti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali e non statali, altre finalizzate a costruire corsi destinati esclusivamente, in ragione delle peculiarità delle funzioni esercitate, al personale civile dell'Amministrazione.

Il programma annuale delle attività formative destinato ai pubblici dipendenti e il programma annuale contenente le iniziative di formazione *dedicata* al personale civile dell'interno e *specialistica*, perché calibrata in relazione alle specifiche competenze richieste dall'Amministrazione, è approvato, su proposta del Presidente, dal Comitato di gestione della SNA, del quale fa parte, in qualità di componente, il Capo del Dipartimento.

Successivamente all'approvazione del programma, il Dipartimento interessa tutti gli Uffici centrali e periferici dell'Amministrazione per individuare, a domanda e previo nulla-osta del dirigente, i partecipanti ai corsi dedicati. Per l'ammissione ai corsi di formazione generale organizzati dalla SNA, la procedura di ammissione delle candidature, interamente telematica, prevede il nulla-osta del dirigente dell'Ufficio.

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

Per la valorizzazione della cultura istituzionale e il potenziamento delle competenze professionali del personale civile è stato, altresì, istituito, nell'ambito del Dipartimento, con il decreto legge 4 ottobre 2018, n. 113, convertito con legge 1 dicembre 2018, n.132, il **Centro Alti Studi del Ministero dell'Interno - CASMI**, che opera presso la Sede didattico-residenziale, con compiti di pianificazione, organizzazione e realizzazione di iniziative, anche di carattere seminariale, finalizzate allo studio e all'approfondimento dei profili normativi e amministrativi di tematiche attinenti all'esercizio delle funzioni e dei compiti dell'Amministrazione, nonché alla realizzazione di studi e ricerche sulle attribuzioni del Ministero dell'interno. Il CASMI è presieduto dal Direttore centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile e opera attraverso un consiglio direttivo e un comitato scientifico, i cui componenti sono scelti fra rappresentanti dell'Amministrazione, docenti

universitari ed esperti in discipline amministrative, storiche, sociali e della comunicazione.

La rilevazione del fabbisogno formativo

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

- l'individuazione delle aree tematiche che, in quanto attinenti alle materie di competenza istituzionale dell'Amministrazione, sono di particolare interesse per gli Uffici (tra queste, politiche dell'ordine e della sicurezza pubblica, funzioni di rappresentanza generale del Governo, immigrazione, protezione civile, servizio elettorale, prevenzione e contrasto alla criminalità mafiosa, scioglimento dei Consigli comunali e gestioni commissariali, comunicazione pubblica);
- la selezione delle aree tematiche che, sebbene non afferenti a specifiche competenze istituzionali dell'Amministrazione, in ragione delle novità normative che le hanno interessate, comportano l'esigenza di offrire al personale che se ne occupa strumenti di aggiornamento.

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

Un ruolo rilevante nella definizione dei fabbisogni formativi e nella successiva pianificazione dei corsi è svolto dal **Club dei formatori della SNA**.

Si tratta di un gruppo di lavoro al quale partecipano i Referenti della formazione delle Amministrazioni centrali (Presidenza del Consiglio dei Ministri e Ministeri) delle Agenzie, degli Enti e degli Istituti di ricerca, costituito al fine di creare una "comunità di pratica", nell'ambito della quale facilitare l'interscambio di informazioni ed esperienze nel settore.

In occasione delle riunioni periodiche, il *Club*, del quale fa parte il Dipartimento attraverso un proprio rappresentante, esamina e discute questioni afferenti alla formazione del personale, con l'obiettivo di costruire un quadro di riferimento utile, nella fase della programmazione dei corsi a catalogo da parte della SNA, a conformare l'offerta formativa alle esigenze delle Amministrazioni partecipanti.

Nell'arco del triennio 2023-2025, l'obiettivo del Dipartimento è di perfezionare, con il contributo del referente unico della formazione, il metodo di analisi dei fabbisogni formativi attraverso una rilevazione "a campione" e per aree professionali dei bisogni formativi, da effettuare coinvolgendo un gruppo selezionato di Uffici e di dipendenti.

Ciò sempre tenendo conto delle caratteristiche dell'attuale sistema di formazione dei dipendenti pubblici, in cui la singola Amministrazione può proporre formazione alla SNA, con parziale organizzazione in house dei corsi, ma non può gestire in autonomia i processi formativi. Ne consegue che la successiva copertura dei fabbisogni rilevati potrebbe non essere completa.

Le priorità strategiche in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze tecniche e trasversali del personale

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

- incremento delle competenze gestionali e manageriali dei Prefetti;
- sviluppo e potenziamento delle competenze gestionali e manageriali dei dirigenti chiamati ad esercitare la *governance* territoriale a supporto dell'esercizio delle funzioni del Prefetto;
- aggiornamento delle conoscenze tecnico-giuridiche del personale dirigente e dei funzionari, con particolare attenzione alle materie che rientrano negli ambiti di competenza istituzionale dell'Amministrazione;
- incremento delle competenze digitali dei dipendenti;
- aggiornamento destinato al personale che opera nei settori economico-finanziario, informatico, linguistico, dell'assistenza sociale.

I progetti finalizzati alla realizzazione delle strategie formative

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

TRIENNIO 2023-2025	
Progetti di formazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. organizzazione, d'intesa con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione e previa approvazione dei competenti organi della SNA, di almeno n. 14 corsi annuali (di cui 4 con 2 edizioni) dedicati al personale dirigente e ai funzionari sulle materie che rientrano negli ambiti di competenza istituzionale dell'Amministrazione; all'interno della programmazione, organizzazione di n.1 corso annuale rivolto ai dirigenti in materia di <i>governance</i> territoriale; 2. definizione, d'intesa con la Scuola Nazionale

	<p>dell'Amministrazione ovvero attraverso l'utilizzo della piattaforma <i>web</i> del CASMI, di giornate formative destinate al personale civile, fruibili anche a distanza, concernenti: l'aggiornamento del personale tecnico; la promozione delle pari opportunità e le misure di contrasto alla discriminazione, con un approfondimento sulla figura della consigliera di parità; le regole in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione; le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare attenzione al lavoro agile; lo sviluppo delle competenze digitali;</p> <p>3. promozione, d'intesa con il Referente unico per la formazione, della partecipazione del personale ai corsi organizzati dalla SNA per tutti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni;</p> <p>4. organizzazione a cura del CASMI di conferenze annuali rivolte ai Prefetti;</p> <p>5. implementazione del metodo di analisi dei fabbisogni formativi, attraverso l'introduzione di rilevazioni annuali "a campione" e per aree professionali delle esigenze di formazione, con il coinvolgimento di un gruppo selezionato di Uffici e di dipendenti;</p> <p>6. promozione presso i dipendenti del Piano <i>Riformare la PA</i>, il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione redatto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.</p>
Responsabile	Direttore centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile
Altre strutture esterne/interne coinvolte	Scuola Nazionale dell'Amministrazione, Centro Alti Studi del Ministero dell'Interno (CASMI), Uffici centrali e periferici dell'Amministrazione, Consiglio nazionale degli assistenti sociali
Stakeholder	Personale dell'amministrazione civile
Stima dei costi di realizzazione dei progetti	Costi a carico della Scuola Nazionale dell'Amministrazione – Presidenza del Consiglio dei Ministri; spese a carico del CASMI per le giornate formative organizzate attraverso l'utilizzo della piattaforma web del Centro
Indicatori:	<p>Indicatore 1</p> <p>Di risultato: misura il numero di progetti di formazione realizzati d'intesa con la SNA o</p>

	<p>organizzati attraverso l'utilizzo della piattaforma web del CASMI.</p> <p>Valore: assoluto.</p> <p>Metodo di calcolo: numero di corsi/giornate formative/conferenze realizzati.</p> <p>Indicatore 2</p> <p>Di impatto: misura la crescita delle competenze del personale che ha avuto accesso alla formazione.</p> <p>Valore: assoluto.</p> <p>Metodo di calcolo: misurazione, attraverso test di valutazione iniziali e finali ovvero attraverso questionari di autovalutazione, del grado di miglioramento individuale delle competenze professionali dei partecipanti ai corsi di formazione.</p>
Target	<p>Indicatore 1</p> <p>Progetti di formazione realizzati anno 2023: n. 20 corsi/giornate formative/conferenze.</p> <p>Progetti di formazione realizzati anno 2024: n. 23 corsi/giornate formative/conferenze.</p> <p>Progetti di formazione realizzati anno 2025: n. 25 corsi/giornate formative/conferenze.</p> <p>Indicatore 2</p> <p>Un incremento delle competenze dei partecipanti ai corsi</p>
Fonte del dato	Fonti interne

Le risorse interne ed esterne disponibili

Le risorse utilizzabili per la realizzazione dei progetti di formazione sono: la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, il Centro Alti Studi del Ministero dell'Interno (CASMI), i docenti interni selezionati tra i dirigenti, eventuali partenariati con Università ed Istituti di istruzione.

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

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

In questo quadro si collocano gli interventi realizzati per favorire l'adesione del personale al Piano *Ri-formare la PA*, il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della pubblica amministrazione elaborato dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il cui contenuto è pubblicato sul sito web della Sede didattica residenziale.

Tale piano comprende, tra l'altro, il progetto *Syllabus*, avviato il 1° febbraio 2022 al fine di incrementare il livello delle competenze digitali dei dipendenti pubblici. Si tratta di un programma formativo fruibile online mediante l'accesso ad una piattaforma realizzata dal Dipartimento della funzione pubblica.

Il programma prevede un test iniziale di *assessment* delle competenze digitali individuali, per definire il livello di padronanza posseduto in relazione alle singole competenze indicate nel *Syllabus* (documento che descrive il set di competenze minime richieste a ciascun dipendente pubblico per operare in modo efficace all'interno del processo di transizione digitale della pubblica amministrazione). Verificato il livello, il dipendente viene ammesso al percorso di formazione.

Il Dipartimento ha tempestivamente aderito al progetto, così consentendo al personale civile dell'Amministrazione di prendere parte all'iniziativa formativa. I dipendenti abilitati alla data del 6 dicembre 2022 sono stati 4.333, di cui 2.965 registrati. Sono stati eseguiti n.2.183 test di assessment.

Al fine di favorire l'adesione ai corsi di formazione messi a disposizione dalla SNA, il referente per la formazione cura, altresì, la pubblicazione, sul sito *web* della Sede didattica-residenziale, al link http://culturaprofessionale.interno.gov.it/exssai/news/Notizie_sna-13494017.htm#News_113496 e sulla rete intranet del Dipartimento, di una *newsletter* periodica. La *newsletter*, oltre ad un QR code di collegamento al catalogo dei corsi SNA, include una selezione delle iniziative formative nei settori di maggiore interesse per l'Amministrazione, ciascuna delle quali contiene il collegamento ipertestuale allo specifico programma didattico e le informazioni utili per iscriversi ai corsi.

Nella gestione delle attività di formazione, un tema molto sentito investe la promozione della parità di genere.

Tra le azioni programmate è prevista, infatti, l'organizzazione di giornate formative, fruibili anche a distanza, concernenti la promozione delle pari opportunità tra uomini e donne e il contrasto alla discriminazione – con un approfondimento sulla figura della consigliera di parità – e le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare attenzione al lavoro agile.

5.1.4.- (segue) gli obiettivi di pari opportunità

Le donne rappresentano oggi il 60% del personale dell'Amministrazione civile dell'Interno. Tale presenza maggioritaria, che si registra ormai da qualche anno e rivela la netta preponderanza del genere femminile nella composizione del personale in servizio, rende ragione della necessità di continuare a promuovere politiche di organizzazione e gestione del personale al passo con il quadro di sostegno sociale ed economico in cui si muovono i dipendenti e le loro famiglie.

Le iniziative assunte in tale direzione dal Dipartimento per l'amministrazione generale si prefiggono l'obiettivo di incrementare il benessere organizzativo nonché di prevenire e rimuovere qualsiasi forma di discriminazione e intendono dare attuazione alle previsioni di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che impone alle amministrazioni di adottare misure tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Le misure a sostegno delle pari opportunità contribuiscono, altresì, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance. Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, infatti, richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità e prevede, in particolare, all'articolo 8, che il sistema di misurazione e di valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Viene stabilito il principio che l'Amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere dei propri dipendenti. Questa correlazione tra benessere del personale, pari opportunità e performance della pubblica amministrazione è, peraltro, ripresa dalla direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, adottata in data 26 giugno 2019, recante Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche.

Si evidenzia che l'attenzione rivolta dal Dipartimento per l'amministrazione generale alle politiche di contrasto alla discriminazione è sottesa a tutti gli obiettivi di pari opportunità e non soltanto a quelli di welfare più specificamente dedicati alle donne, in quanto i beneficiari - diretti o indiretti - delle misure di sostegno adottate sono, insieme alle donne lavoratrici, anche i lavoratori che, indipendentemente dal genere, si fanno carico dei principali oneri familiari, nonché i dipendenti in condizione di fragilità.

Sulla base di tali premesse, sono state individuate le seguenti linee d'intervento:

1. garanzia di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella

- progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e in occasione di mobilità;
2. individuazione e abbattimento delle barriere architettoniche esistenti presso gli Uffici centrali e periferici dell'Amministrazione, al fine di garantire anche a chi si trova in una situazione di limitata capacità motoria o sensoriale l'uguaglianza sostanziale nella partecipazione alla vita professionale;
 3. promozione, in tutte le articolazioni dell'Amministrazione, della cultura delle pari opportunità, nonché del rispetto del principio di non discriminazione, diretta e indiretta;
 4. miglioramento del benessere lavorativo del personale.

Tali linee d'intervento sono perseguite attraverso:

- a) una costante attività di studio, monitoraggio e analisi finalizzata a rilevare eventuali situazioni di squilibrio in termini di opportunità e ad elaborare misure volte a rimuoverne le cause;
- b) l'elaborazione di obiettivi specifici, con un orizzonte triennale, finalizzati a promuovere le pari opportunità e il benessere organizzativo.

a) Attività di studio, monitoraggio e analisi connesse alla promozione delle pari opportunità

Il Dipartimento per l'amministrazione generale provvede, con continuità, a:

1. monitorare la situazione del personale e curare un'analisi dei dati di genere in relazione all'avanzamento di carriera, alla mobilità del personale e all'accesso alla formazione;
2. favorire l'informativa sui dati di genere, evidenziandone i trend evolutivi;
3. garantire l'equilibrata costituzione delle commissioni per le procedure di concorso e di ogni altra procedura selettiva secondo quanto stabilito dall'art. 51 e dall'art. 57, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001, nonché l'assenza di discriminazioni di genere nei bandi di concorso e nelle prove concorsuali;
4. garantire l'assenza di discriminazioni di genere nelle procedure di mobilità interna.

b) Gli obiettivi per il triennio 2023 – 2025



<u>OBIETTIVI</u>	<u>SOGGETTI BENEFICIARI</u>	<u>REFERENTE RESPONSABILE</u>	<u>INDICATORE</u>	<u>TARGET 2023</u>	<u>TARGET 2024</u>	<u>TARGET 2025</u>
OBIETTIVO n. 1 Intraprendere iniziative con imprese commerciali, assicurazioni, banche, centri diagnostici, associazioni donatori sangue, associazioni culturali, teatri e agenzie di viaggio per la conclusione di convenzioni con estesa copertura territoriale, che assicurino condizioni di favore per il personale in servizio su tutto il territorio nazionale. Convenzione con l'asilo nido interno al Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali, per estenderne l'accesso ai figli dei dipendenti aventi la propria sede di servizio nel comune di Roma	Personale dell'amm. civile	Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie Ufficio I - Gabinetto del Capo Dipartimento	Indicatore di realizzazione fisica. Percentuale di avanzamento del programma operativo annuo	100%	100%	100%



<u>OBIETTIVI</u>	<u>SOGGETTI BENEFICIARI</u>	<u>REFERENTE RESPONSABILE</u>	<u>INDICATORE</u>	<u>TARGET 2023</u>	<u>TARGET 2024</u>	<u>TARGET 2025</u>
OBIETTIVO n. 2 Proseguire le iniziative finalizzate all'individuazione e all'abbattimento – in un quadro di compatibilità con le disponibilità economiche dell'Amministrazione – delle barriere architettoniche esistenti presso gli Uffici Centrali	Personale dell'amm. civile	Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amm. civile e per le risorse strumentali e finanziarie Direzione Centrale per le Risorse Finanziarie e Strumentali – Ufficio X Affari generali e logistici	Indicatore di realizzazione fisica. Percentuale di avanzam. del programma operativo annuo	100%	100%	100%
OBIETTIVO n. 3 Definire, d'intesa con la Scuola Nazionale dell'Amm., iniziative formative destinate al personale dell'Amm. civile, fruibili anche a distanza, concernenti la promozione delle pari opportunità e le misure di contrasto alla discriminazione, con un approfondim. sulla figura della consigliera di parità, e il lavoro agile	Personale dell'amm. civile	Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amm. civile e per le risorse strumentali e finanziarie Direzione centrale per le politiche del personale dell'Amm. civile – Ufficio XII Affari generali e coordinamento delle attività della Sede didattica residenziale in collaborazione con il CASMI e Ufficio XIII Formazione, qualificazione e aggiornamento professionale	Indicatore di realizzazione fisica. Percentuale di avanzam. del programma operativo annuo	100%	100%	100%

<u>OBIETTIVI</u>	<u>SOGGETTI BENEFICIARI</u>	<u>REFERENTE RESPONSABILE</u>	<u>INDICATORE</u>	<u>TARGET 2023</u>	<u>TARGET 2024</u>	<u>TARGET 2025</u>
OBIETTIVO n. 4 Realizzare il progetto di progressiva sostituzione della Tessera cartacea Mod. AT con la Tessera elettronica ATe che, gradualmente, doterà il personale, oltre che di un documento di identità valido per l'espatrio nei modi e nei limiti del Mod. AT, anche delle funzionalità di firma digitale dei documenti elettronici, di autenticazione nei sistemi informativi dell'Amm., di accesso sicuro ai sistemi informatici, nonché di identità digitale per l'accesso automatizzato ai varchi fisici	Personale dell'amm. civile	Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amm. civile e per le risorse strumentali e finanziarie Direzione centrale per le politiche del personale dell'Amm. civile – Ufficio X Matricola del personale	Indicatore di realizzazione fisica. Percentuale di avanzam. del programma operativo triennale	70%	100%	

La verifica dei risultati delle azioni positive sopra illustrate compete, ai sensi della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 2019, al Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni del personale dell'amministrazione civile dell'interno.

5.2- Il personale della Polizia di Stato

L'AMMINISTRAZIONE DELLA PUBBLICA SICUREZZA

1 ORGANIZZAZIONE A LIVELLO CENTRALE

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

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

- Uffici di supporto e di diretta collaborazione: Segreteria del Dipartimento, Ufficio per l'amministrazione generale del Dipartimento e Ufficio centrale ispettivo;
- Uffici per i servizi tecnico-logistici e la gestione patrimoniale e per i servizi di ragioneria: Direzione centrale dei servizi tecnico-logistici e della gestione patrimoniale e Direzione centrale per i servizi di ragioneria;
- Uffici per il coordinamento tecnico-operativo e la pianificazione delle Forze di polizia: Ufficio per il coordinamento e la pianificazione delle Forze di polizia, Direzione centrale della polizia criminale, Direzione centrale per i servizi antidroga e Direzione investigativa antimafia;
- Uffici per l'amministrazione della Polizia di Stato: Direzione centrale per gli affari generali e le politiche del personale della Polizia di Stato e Direzione centrale di sanità;
- Uffici per la direzione della Polizia di Stato: Direzione centrale della polizia di prevenzione, Direzione centrale per la polizia stradale, ferroviaria, delle comunicazioni e per i reparti speciali della Polizia di Stato, Direzione centrale dell'immigrazione e della polizia delle frontiere e Direzione centrale anticrimine della Polizia di Stato.

Sono altresì incardinate presso il Dipartimento della pubblica sicurezza la Scuola superiore di polizia e la Scuola di perfezionamento per le Forze di polizia.

Per quanto più specificamente riguarda la cabina di regia dello sviluppo organizzativo e di valorizzazione del capitale umano, la stessa è da individuarsi nella citata Direzione centrale per gli affari generali e le politiche del personale della Polizia di Stato (DAGEP), la quale, anche attraverso il dipendente Ispettorato delle Scuole della Polizia di Stato²²,

²² L'Ispettorato delle Scuole della Polizia di Stato si avvale di 9 Istituti e Scuole, nonché Centri di formazione.

cura l'intero ciclo della vita professionale degli appartenenti all'Istituzione: raccolta e analisi delle informazioni necessarie per elaborare progettualità e intercettare per tempo possibili criticità; ordinamento degli uffici e del personale; assunzioni attraverso pubblici concorsi; formazione di base e specialistica per i dipendenti dei ruoli non direttivi²³; mobilità; progressione in carriera; premialità e disciplina; tutela legale e contenzioso; benessere e assistenza; gruppi sportivi, attivi sia in contesti agonistici internazionali, sia in contesti di promozione sociale a favore dei giovani²⁴.

Tale attività si sviluppa dal centro sino alle estremità distali dell'Istituzione, attraverso la costante sinergia con gli Uffici del Personale attivi in ciascuna delle articolazioni territoriali di cui al paragrafo successivo.

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

Analoghe esigenze di informazione e contatto con i cittadini/utenti vengono soddisfatte a livello centrale dall'attività svolta dagli Uffici della *Segreteria del Dipartimento* deputati all'aggiornamento e allo sviluppo del sito web istituzionale della Polizia di Stato.

Altro qualificato strumento di conoscenza delle problematiche su cui modulare le strategie di intervento più adeguate da parte dell'Amministrazione della pubblica sicurezza è costituito dall'attività di studio e analisi del fenomeno dei comportamenti riconducibili al razzismo in occasione delle manifestazioni sportive, curata dall'*Osservatorio Nazionale sulle Manifestazioni Sportive (ONMS)*, tra i cui compiti rientra anche quello di "*promuovere iniziative coordinate per la prevenzione dei fenomeni di violenza e intolleranza in ambito sportivo, anche in collaborazione con associazioni, rappresentanze di tifosi organizzati e club di sostenitori, enti locali, enti statali e non statali*"²⁵.

Tale rilevazione è stata avviata in via sperimentale, in condivisione con l'*Osservatorio Contro gli Atti di Discriminazione razziale (OSCAD)* e la Direzione Centrale della Polizia di Prevenzione del Dipartimento della Pubblica Sicurezza, e con la collaborazione del CONI.

Nell'ottica di una sempre maggiore efficacia della risposta alla domanda di sicurezza della collettività assume rilievo l'attività ispettiva

²³ La formazione del personale delle carriere dei funzionari, dei funzionari tecnici, dei medici e dei medici veterinari della Polizia di Stato è affidata, in via esclusiva, alla Scuola Superiore di Polizia, ovvero, per i corsi non limitati alla sola Polizia di Stato, alla Scuola di Perfezionamento per le Forze di polizia.

²⁴ Tale nuova configurazione costituisce uno degli aspetti su cui ha più profondamente inciso l'Atto ordinativo unico, in una prospettiva organica, coerente ed omogenea di razionalizzazione, rivelatasi perfettamente rispondente alle esigenze di gestione e sviluppo delle risorse umane, il più prezioso capitale della Polizia di Stato.

²⁵ art. 1-octies del d.l. 24 febbraio 2003, n. 28, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2003, n.88.

interna svolta dall'*Ufficio Centrale Ispettivo*, la cui attività ha registrato nel tempo profondi mutamenti, passando dalla tradizionale funzione del controllo ad una maggiormente dinamica e moderna di orientamento e di consulenza.

In tale senso, mettendo a fattor comune l'individuazione di soluzioni ed interventi correttivi praticabili, si agevola quel processo continuo di miglioramento che offre una concreta e reale risorsa per raggiungere gli obiettivi di economicità, efficacia ed efficienza, in attuazione del principio costituzionale di buon andamento della pubblica amministrazione.

2 ARTICOLAZIONI TERRITORIALI

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

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

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

Sempre nell'ambito degli uffici con funzioni finali, la Polizia di Stato

esercita anche, in via esclusiva, alcune funzioni specialistiche, affidate ai c.d. "Uffici di Specialità":

- sicurezza stradale e autostradale, affidata alla **Polizia stradale**;
- sicurezza ferroviaria, affidata alla **Polizia ferroviaria**;
- sicurezza delle frontiere, affidata alla **Polizia di frontiera**;
- sicurezza delle comunicazioni e contrasto al cybercrime, affidati alla **Polizia postale e delle comunicazioni**.

Agli Uffici di Specialità si affiancano i Reparti Speciali, caratterizzati dall'impiego di mezzi particolari per lo svolgimento dei compiti istituzionali della Polizia di Stato:

- **Reparti mobili**, che assicurano nei servizi di ordine pubblico e di soccorso pubblico interventi di squadra, grazie alla loro autonomia operativa e logistica;
- **Squadre a cavallo**;
- **Squadre cinofile**;
- **Reparti volo**;
- **Nuclei artificieri**;
- **Squadre tiratori scelti**;
- **Squadre sommozzatori**;
- **Squadre acque interne**.

Per l'espletamento delle più delicate funzioni di mantenimento della sicurezza pubblica, la Polizia di Stato si avvale inoltre delle seguenti articolazioni:

- **Reparti prevenzione crimine**, che svolgono estese e programmate attività di controllo del territorio a supporto degli uffici locali, soprattutto nei territori a più alta densità criminale, oltre a svolgere attività di ausilio in operazioni di polizia giudiziaria;
- all'interno dei Reparti Prevenzione Crimine sono incardinate le **Unità operative di primo intervento (U.O.P.I.)**, forze di reazione rapida volte a contrastare eventi critici, soprattutto di matrice terroristica, e a circoscrivere la minaccia in attesa dell'intervento del Nucleo Operativo Centrale di Sicurezza (N.O.C.S.).

Costituiscono invece **uffici con funzioni strumentali e di supporto**:

- **Istituti di istruzione**;
- **Strutture sanitarie**;
- **Gabinetti di polizia scientifica**;
- **Servizi tecnico-logistici e patrimoniali**;
- **Zone telecomunicazioni**;
- **Centri V.E.C.A.** (vestiario, equipaggiamento, casermaggio, armi);
- **Autocentri**.

3. PROGETTO DI RIORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI TERRITORIALI

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

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

- in data 14 aprile 2022, il decreto del Ministro dell'Interno, debitamente registrato dai competenti organi di controllo ed entrato in vigore dall'11 luglio 2022, ai sensi dell'articolo 8 del citato d.P.R. 22 marzo 2001, n. 208, di individuazione dei complessivi posti di funzione, alla data di adozione del provvedimento stesso e al 1° gennaio 2027, riservati ai Funzionari della Polizia di Stato con qualifica dirigenziale di livello non generale che espletano funzioni di polizia, nonché alle qualifiche equiparate delle carriere dei Funzionari tecnici, dei Medici e dei Medici veterinari della Polizia di Stato;
- in data 28 giugno 2022, l'“Atto Ordinativo Unico degli Uffici territoriali” a firma del Capo della Polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza, che andrà a definire il nuovo assetto ordinativo degli Uffici con funzioni finali e di quelli con funzioni strumentali e di supporto della Polizia di Stato, determinandone natura, competenze, linee di dipendenza, sede e dotazioni organiche, ai sensi del predetto d.P.R. n. 208 del 2001, che, all'articolo 2, delinea l'architettura di tali Uffici. Si precisa che tale provvedimento è stato debitamente registrato dagli organi di controllo (in particolare il 21 luglio 2022 da parte della Corte dei Conti) e la sua entrata in vigore è prevista decorsi dodici mesi dalla data di registrazione da parte della Corte dei Conti (ossia il 21 luglio 2023), ad eccezione delle disposizioni riguardanti taluni Uffici – e segnatamente le già citate sezioni investigative periferiche con competenza territoriale interregionale o interprovinciale (S.I.S.C.O.), gli Uffici della Polizia postale e delle comunicazioni e le strutture sanitarie – entrate in vigore decorsi novanta giorni dalla predetta data di registrazione, ossia dal 20 ottobre 2022.

Detti provvedimenti recepiscono quelli che sono stati gli esiti del menzionato progetto di riorganizzazione, sviluppato a partire dal 2017, a seguito della revisione delle dotazioni organiche complessive delle carriere e dei ruoli del personale della Polizia di Stato, realizzata in attuazione dell'articolo 8, comma 1, lettera a), della legge 7 agosto 2015, n. 124 (c.d. legge “Madia”), e dei provvedimenti relativi al riordino del personale di tali carriere e ruoli.

In relazione, dunque, alla predetta revisione delle dotazioni organiche a regime (ossia al 1° gennaio 2027) e alla conseguente

necessità di rimodulare gli organici di tutti gli Uffici territoriali, sono state condotte specifiche attività di studio e approfondimento, finalizzate a delineare un nuovo assetto ordinativo delle articolazioni periferiche dell'Amministrazione della pubblica sicurezza, di cui al citato d.P.R. n. 208 del 2001, ispirato a principi di flessibilità, con l'obiettivo di innalzare ulteriormente i livelli di efficienza ed efficacia delle delicate attività svolte a presidio dell'ordine e della sicurezza pubblica.

Il progetto, per quanto riguarda le Questure e gli Uffici da esse dipendenti, si è concentrato sulla ricerca di nuovi modelli organizzativi differenziati in base alle esigenze operative e funzionali dei singoli contesti territoriali di riferimento. Tale attività ha richiesto una lunga e complessa fase preliminare di analisi, finalizzata alla valutazione delle specifiche criticità e dei carichi di lavoro dei singoli Uffici.

Grazie a tali approfondimenti, è stato poi possibile delineare la nuova organizzazione e rideterminare le dotazioni organiche degli Uffici sulla base della forza effettiva risultante alla data del 1° gennaio 2018, nonché i relativi livelli di preposizione.

In particolare, tale complessa operazione è stata condotta attraverso un sistema di mirati indicatori, che hanno preso in considerazione sia le variabili di contesto (quali, in particolare, l'estensione dei centri abitati e la popolazione residente sul territorio), sia le specifiche variabili relative alle attività di polizia delle singole Questure, quali, in sintesi:

- la "*polizia di prevenzione*" (criticità legate alle conflittualità sociali, tifoserie *ultras*, estremismo di destra e di sinistra, centri islamici radicali e zone di degrado);
- l'"*immigrazione*" (rilascio dei titoli di soggiorno, richieste di asilo, provvedimenti di espulsione, presenza dei centri di permanenza per il rimpatrio);
- l'"*ordine pubblico*" (manifestazioni di rilievo e manifestazioni sportive connotate da significativi livelli di rischio);
- la "*polizia anticrimine*" (numero di reati commessi, arresti e denunce, dati rilevati con il sistema "MA.CR.O.", ossia la mappa della criminalità organizzata, provvedimenti di sequestro di beni finalizzati alla confisca);
- la "*polizia amministrativa e di sicurezza*" (rilascio di licenze, autorizzazioni, passaporti, controlli amministrativi).

Per completezza, infine, con specifico riguardo all'attuazione delle previsioni dei due richiamati provvedimenti in ordine alla revisione delle dotazioni organiche, si ritiene utile precisare che:

- come previsto dal citato decreto del Ministro dell'Interno di individuazione dei posti di funzione dirigenziali di livello non

generale, la transizione dall'assetto di tali posti di funzione stabilito alla data di adozione del predetto provvedimento al nuovo impianto che dovrà essere realizzato a decorrere dal 1° gennaio 2027 sarà attuata con criteri di gradualità, secondo le previsioni del piano programmatico pluriennale adottato con d.M. 20 maggio 2021, al fine di assicurare la piena efficienza degli Uffici e di salvaguardare, nel contempo, le posizioni individuali;

- come stabilito dallo schema dell' *"Atto ordinativo unico degli Uffici territoriali"*, le dotazioni organiche degli altri ruoli per come definite "a regime" troveranno attuazione, anche in questo caso, secondo un graduale processo, secondo il quale le dotazioni effettive di personale di ciascuna delle articolazioni periferiche saranno adeguate progressivamente ai livelli organici stabiliti dalle pertinenti dotazioni previste dal medesimo decreto, attraverso gli ordinari meccanismi organizzativi e gestionali di mobilità.

CARATTERISTICHE GENERALI DEL PERSONALE DELLA POLIZIA DI STATO

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

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

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

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

appartenenti alla carriera dei funzionari tecnici sono ulteriormente suddivisi in base alle specifiche competenze tecnico-professionali.

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

La forza effettiva della Polizia di Stato alla data del **31 dicembre 2022** è composta da **98.618 unità**, così suddivise:

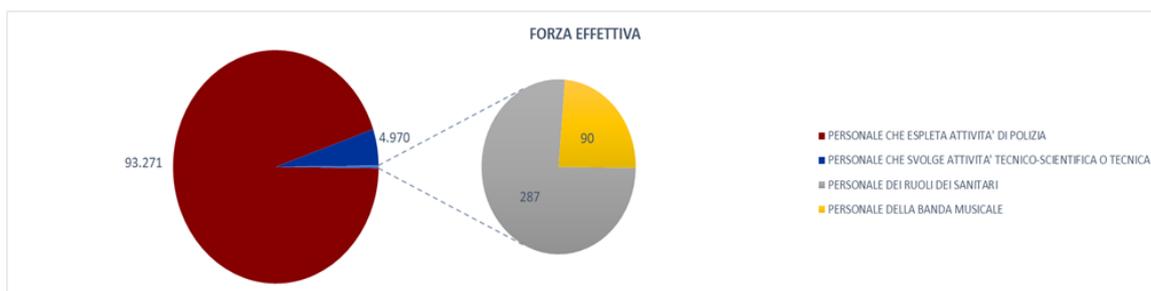
RUOLI	FORZA EFFETTIVA	DOTAZIONE ORGANICA
Personale che espleta attività di polizia	93.271	103.474
Personale che svolge attività tecnico – scientifica o tecnica, compresa la Banda musicale della Polizia di Stato	5.060	5.455
Personale delle carriere dei medici e dei medici veterinari	287	376
TOTALE	98.618	109.305

Nell'ambito di tutte le carriere e i ruoli della Polizia di Stato, il 5% del personale ha meno di 25 anni, il 17% ha tra il 25 e 35 anni, il 17% ha tra i 35 e 45 anni, il 39% ha tra i 45 e 55 anni e il 22% ha più di 55 anni.

RIEPILOGO COMPLESSIVO PERSONALE DELLA POLIZIA DI STATO

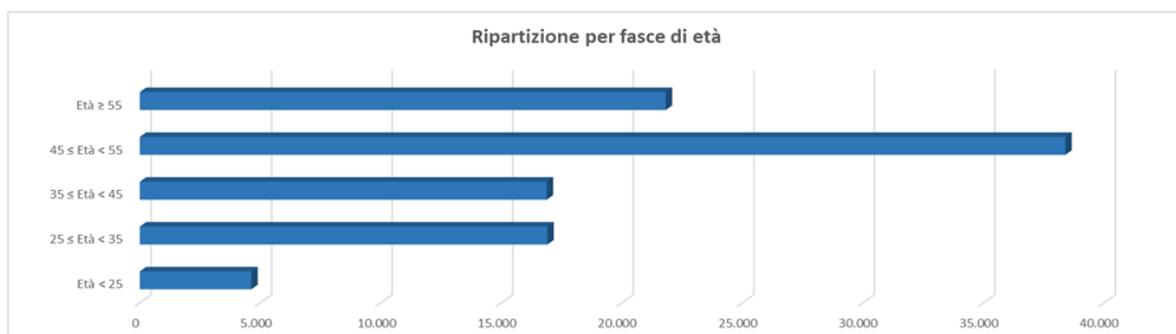
- Situazione organica ed effettiva del personale**

RIEPILOGO COMPLESSIVO DEL PERSONALE DELLA POLIZIA DI STATO						
	ORGANICO	FORZA EFFETTIVA	UOMINI	DONNE	DIFFERENZA NUMERICA	DIFFERENZA PERCENTUALE
PERSONALE CHE ESPLETA ATTIVITA' DI POLIZIA	103.474	93.271	78.615	14.656	-10.203	-10%
PERSONALE CHE SVOLGE ATTIVITA' TECNICO-SCIENTIFICA O TECNICA	5.350	4.970	3.132	1.838	-380	-7%
PERSONALE DEI RUOLI DEI SANITARI	376	287	128	159	-89	-24%
PERSONALE DELLA BANDA MUSICALE	105	90	78	12	-15	-14%
TOTALE	109.305	98.618	81.953	16.665	-10.687	-10%



- Distribuzione per fasce di età**

PERSONALE DELLA POLIZIA DI STATO						
CARRIERE - RUOLI / QUALIFICHE		FASCE DI ETÀ'				
		Età < 25	25 ≤ Età < 35	35 ≤ Età < 45	45 ≤ Età < 55	Età ≥ 55
FUNZIONARI	DIRIGENTE GENERALE DI PUBBLICA SICUREZZA (e qualifiche equiparate)	0	0	0	0	45
	DIRIGENTE SUPERIORE (e qualifiche equiparate)	0	0	0	19	218
	PRIMO DIRIGENTE (e qualifiche equiparate)	0	0	0	336	459
	VICE QUESTORE (e qualifiche equiparate)	0	0	97	567	416
	VICE QUESTORE AGGIUNTO (e qualifiche equiparate)	0	5	474	177	23
	COMMISSARIO CAPO (e qualifiche equiparate)	0	286	316	92	8
	COMMISSARIO (e qualifiche equiparate)	0	295	39	8	0
	VICE COMMISSARIO (e qualifiche equiparate)	0	0	0	0	0
RUOLO DIRETTIVO	COMMISSARIO CAPO (e qualifiche equiparate)	0	0	0	101	691
	COMMISSARIO (e qualifiche equiparate)	0	0	0	32	347
	VICE COMMISSARIO (e qualifiche equiparate)	0	0	0	1	4
ISPETTORI	SOSTITUTO COMMISSARIO (e qualifiche equiparate)	0	0	36	646	1.943
	ISPETTORE SUPERIORE (e qualifiche equiparate)	0	0	16	571	1.865
	ISPETTORE CAPO (e qualifiche equiparate)	0	0	11	90	27
	ISPETTORE (e qualifiche equiparate)	0	250	885	4.070	1.788
	VICE ISPETTORE (e qualifiche equiparate)	0	240	781	2.133	1.447
	ORCHESTRALI	0	13	21	38	16
SOVRINTENDENTI	SOVRINTENDENTE CAPO (e qualifiche equiparate)	0	0	35	1.524	2.692
	SOVRINTENDENTE (e qualifiche equiparate)	0	3	99	1.315	1.760
	VICE SOVRINTENDENTE (e qualifiche equiparate)	0	1	187	6.375	3.302
ASSISTENTI ED AGENTI	ASSISTENTE CAPO (e qualifiche equiparate)	0	12	7.633	20.200	4.732
	ASSISTENTE (e qualifiche equiparate)	0	788	3.705	57	24
	AGENTE SCELTO (e qualifiche equiparate)	9	4.593	2.368	23	7
	AGENTE (e qualifiche equiparate)	2.809	9.005	176	13	3
	AGENTE IN PROVA (e qualifiche equiparate)	699	654	2	0	0
ALLIEVI	ALLIEVO AGENTE (e qualifiche equiparate)	1.109	761	0	0	0
TOTALE		4.626	16.906	16.881	38.388	21.817
PERCENTUALE		5%	17%	17%	39%	22%



DETTAGLIO DEL PERSONALE CHE ESPLETA FUNZIONI DI POLIZIA

- Situazione organica ed effettiva del personale

PERSONALE CHE ESPLETA ATTIVITA' DI POLIZIA									
CARRIERE - RUOLI / QUALIFICHE		ORGANICO		FORZA EFFETTIVA		DIFFERENZA NUMERICA		DIFFERENZA PERCENTUALE	
FUNZIONARI	DIRIGENTE GENERALE DI PUBBLICA SICUREZZA	4.241	35	4.172	42 *	-69	7	-1,6%	20%
	DIRIGENTE SUPERIORE		196		201 *		5		3%
	PRIMO DIRIGENTE		702		705 *		3		0%
	VICE QUESTORE E VICE QUESTORE AGGIUNTO		1.509		1.378		-131		-9%
	COMMISSARIO CAPO E COMMISSARIO		1.799		726		47		3%
	RUOLO DIRETTIVO				1.120				
ISPETTORI	SOSTITUTO COMMISSARIO	23.338	5.643	15.752	2.572	-7.586	-3.071	-33%	-54%
	ISPETTORE SUP., ISPETTORE CAPO, ISPETTORE, VICE ISPETTORE		17.695		13.180		-4.515		-26%
SOVRINTENDENTI	SOV.TE CAPO, SOV.TE, VICE SOV.TE	24.025	24.025	15.551	15.551	-8.474	-8.474	-35%	-35%
ASSISTENTI ED AGENTI	ASS.TE CAPO, ASS.TE, AGENTE SCELTO, AGENTE, AGENTE IN PROVA	51.870	51.870	55.926	55.926 **	4.056	4.056	8%	8%
ALLIEVI	ALLIEVO VICE ISPETTORE			1.870	0	1.870	0		
	ALLIEVO AGENTE				1.870		1.870		
TOTALE			103.474		93.271		-10.203		-10%

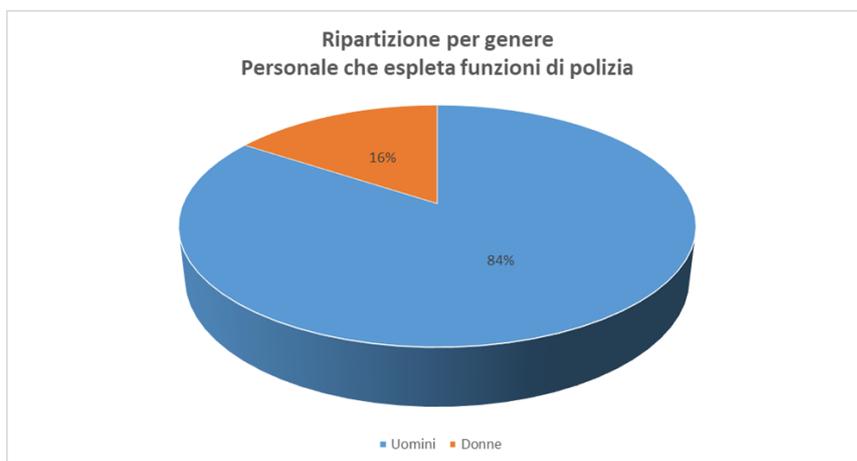
**Il dato comprende le unità collocate in posizione di fuori ruolo, comando e disponibilità.*

***Ai sensi dell'art. 3, comma 2, d.lgs. n. 95/2017, le vacanze organiche nei ruoli degli ispettori e dei sovrintendenti possono essere utilizzate per le assunzioni di agenti anche in eccedenza alla dotazione organica del ruolo degli agenti e assistenti.*



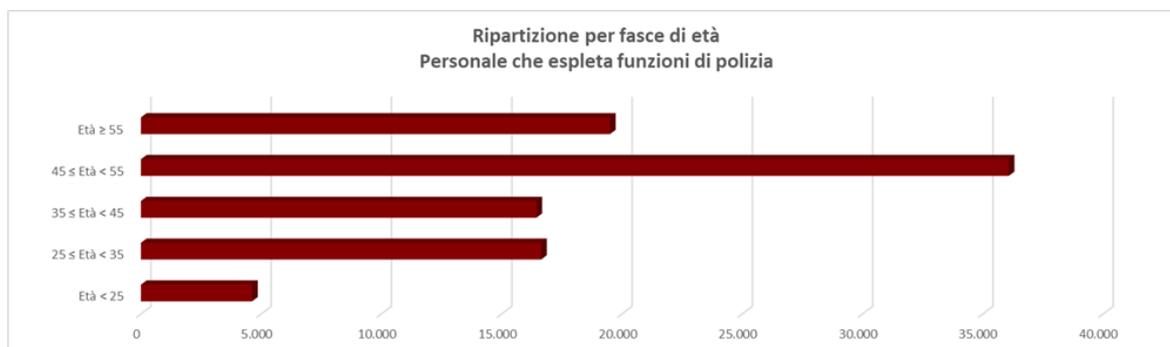
• **Ripartizione per genere**

PERSONALE CHE ESPLETA FUNZIONI DI POLIZIA							
CARRIERE - RUOLI / QUALIFICHE		FORZA EFFETTIVA					
		Totali		Uomini		Donne	
FUNZIONARI	DIRIGENTE GENERALE DI PUBBLICA SICUREZZA	3.052	42	1.975	36	1.077	6
	DIRIGENTE SUPERIORE		201		152		49
	PRIMO DIRIGENTE		705		437		268
	VICE QUESTORE		881		561		320
	VICE QUESTORE AGGIUNTO		497		344		153
	COMMISSARIO CAPO		459		301		158
	COMMISSARIO		267		144		123
	VICE COMMISSARIO		0		0		0
	RUOLO DIRETTIVO		COMMISSARIO CAPO		1.120		792
COMMISSARIO		324	290	34			
VICE COMMISSARIO		4	4	0			
ISPETTORI	SOSTITUTO COMMISSARIO	15.752	2.572	13.305	2.088	2.447	484
	ISPETTORE SUPERIORE		2.250		1.753		497
	ISPETTORE CAPO		120		74		46
	ISPETTORE		6.337		5.364		973
	VICE ISPETTORE		4.473		4.026		447
SOVRINTENDENTI	SOVRINTENDENTE CAPO	15.551	3.351	13.316	3.014	2.235	337
	SOVRINTENDENTE		3.137		2.719		418
	VICE SOVRINTENDENTE		9.063		7.583		1.480
ASSISTENTI ED AGENTI	ASSISTENTE CAPO	55.926	31.207	47.773	26.599	8.153	4.608
	ASSISTENTE		4.486		4.160		326
	AGENTE SCELTO		6.922		6.237		685
	AGENTE		11.956		9.677		2.279
	AGENTE IN PROVA		1.355		1.100		255
ALLIEVI	ALLIEVO AGENTE	1.870	1.870	1.474	1.474	396	396
TOTALE			93.271		78.615		14.656
PERCENTUALE					84%		16%



• **Ripartizione per fasce di età**

PERSONALE CHE ESPLETA FUNZIONI DI POLIZIA						
CARRIERE - RUOLI / QUALIFICHE		FASCE DI ETÀ'				
		Età < 25	25 ≤ Età < 35	35 ≤ Età < 45	45 ≤ Età < 55	Età ≥ 55
FUNZIONARI	DIRIGENTE GENERALE DI PUBBLICA SICUREZZA	0	0	0	0	42
	DIRIGENTE SUPERIORE	0	0	0	7	194
	PRIMO DIRIGENTE	0	0	0	297	408
	VICE QUESTORE	0	0	95	451	335
	VICE QUESTORE AGGIUNTO	0	4	377	106	10
	COMMISSARIO CAPO	0	205	183	69	2
	COMMISSARIO	0	232	33	2	0
	VICE COMMISSARIO	0	0	0	0	0
RUOLO DIRETTIVO	COMMISSARIO CAPO	0	0	0	101	691
	COMMISSARIO	0	0	0	22	302
	VICE COMMISSARIO	0	0	0	0	4
ISPETTORI	SOSTITUTO COMMISSARIO	0	0	36	643	1.893
	ISPETTORE SUPERIORE	0	0	16	480	1.754
	ISPETTORE CAPO	0	0	11	83	26
	ISPETTORE	0	206	843	3.781	1.507
	VICE ISPETTORE	0	239	781	2.073	1.380
SOVRINTENDENTI	SOVRINTENDENTE CAPO	0	0	33	1.140	2.178
	SOVRINTENDENTE	0	0	98	1.311	1.728
	VICE SOVRINTENDENTE	0	1	184	6.011	2.867
ASSISTENTI ED AGENTI	ASSISTENTE CAPO	0	12	7.570	19.450	4.175
	ASSISTENTE	0	775	3.670	38	3
	AGENTE SCELTO	9	4.563	2.344	6	0
	AGENTE	2.804	8.984	166	2	0
	AGENTE IN PROVA	699	654	2	0	0
ALLIEVI	ALLIEVO AGENTE	1.109	761	0	0	0
TOTALE		4.621	16.636	16.442	36.073	19.499
PERCENTUALE		5%	18%	18%	39%	21%



DETTAGLIO DEL PERSONALE CHE SVOLGE ATTIVITA' TECNICO-SCIENTIFICA O TECNICA

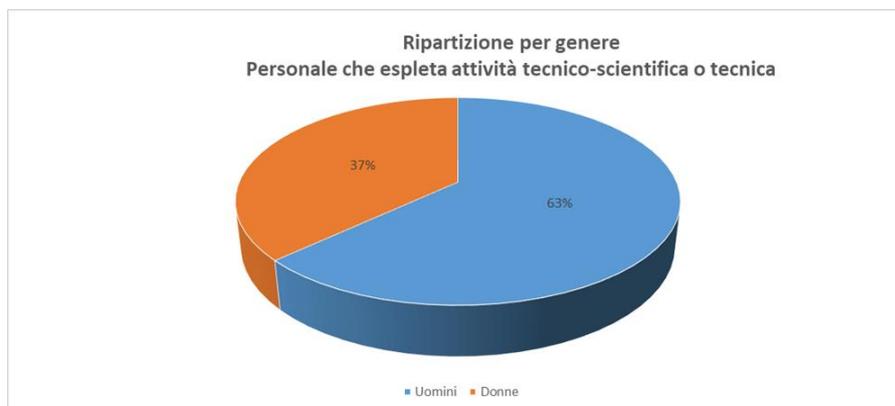
- Situazione organica ed effettiva del personale

PERSONALE CHE ESPLETA ATTIVITA' TECNICO-SCIENTIFICA O TECNICA								
CARRIERE- RUOLI / QUAUFICHE		ORGANICO		FORZA EFFETTIVA		DIFFERENZA		
						NUMERICA	PERCENTUALE	
FUNZIONARI	DIRIGENTE GENERALE TECNICO		2		2	0	0%	
	DIRIGENTE SUPERIORE TECNICO		29		27	-2	-7%	
	PRIMO DIRIGENTE TECNICO		57		55	-2	-4%	
	DIRETTORE TECNICO SUPERIORE E DIRETTORE TECNICO CAPO		410		264	-146	-36%	
	COMMISSARIO CAPO TECNICO E COMMISSARIO TECNICO			271		191	-24	-9%
	RUOLO DIRETTIVO TECNICO					56		
ISPETTORI TECNICI	SOSTITUTO COMMISSARIO TECNICO	1.900	580	1.047	53	-853	-45%	
	ISP. SUP. TECNICO, ISP. CAPO TECNICO, ISP. TECNICO, VICE ISP. TECNICO		1.320		994	-326	-25%	
SOVRINTENDENTI TECNICI	SOV.TE CAPO TECNICO, SOV.TE TECNICO, VICE SOV.TE TECNICO, VICE SOV.TE TECNICO IN PROVA	1.661	1.661	1.742	1.742	81	5%	
ASSISTENTI ED AGENTI TECNICI	ASS.TE CAPO TECNICO, ASS.TE TECNICO, AG.TE SCELTO TECNICO, AG.TE TECNICO	1.020	1.020	1.586	1.586	566	55%	
TOTALE			5.350		4.970	-380	-7%	



- **Ripartizione per genere**

PERSONALE CHE ESPLETA ATTIVITA' TECNICO-SCIENTIFICA O TECNICA							
CARRIERE - RUOLI / QUALIFICHE		FORZA EFFETTIVA					
		Totale		Uomini		Donne	
FUNZIONARI	DIRIGENTE GENERALE TECNICO	539	2	380	2	159	0
	DIRIGENTE SUPERIORE TECNICO		27		26		1
	PRIMO DIRIGENTE TECNICO		55		42		13
	DIRETTORE TECNICO SUPERIORE		101		57		44
	DIRETTORE TECNICO CAPO		163		137		26
	COMMISSARIO CAPO TECNICO		130		82		48
	COMMISSARIO TECNICO		61		34		27
RUOLO DIRETTIVO TECNICO	COMMISSARIO CAPO TECNICO	56	0	30	0	26	0
	COMMISSARIO TECNICO		55		30		25
	VICE COMMISSARIO TECNICO		1		0		1
ISPETTORI TECNICI	SOSTITUTO COMMISSARIO TECNICO	1.047	53	690	41	357	12
	ISPETTORE SUPERIORE TECNICO		202		166		36
	ISPETTORE CAPO TECNICO		8		6		2
	ISPETTORE TECNICO		656		408		248
	VICE ISPETTORE TECNICO		128		69		59
SOVRINTENDENTI TECNICI	SOVRINTENDENTE CAPO TECNICO	1.742	900	1.184	716	558	184
	SOVRINTENDENTE TECNICO		40		25		15
	VICE SOVRINTENDENTE TECNICO		802		443		359
ASSISTENTI ED AGENTI TECNICI	ASSISTENTE CAPO TECNICO	1.586	1.370	848	756	738	614
	ASSISTENTE TECNICO		88		47		41
	AGENTE SCELTO TECNICO		78		30		48
	AGENTE TECNICO		50		15		35
	AGENTE TECNICO IN PROVA		0		0		0
TOTALE			4.970		3.132		1.838
PERCENTUALE					63%		37%



- **Ripartizione per fasce di età**

PERSONALE CHE ESPLETA ATTIVITA' TECNICO-SCIENTIFICA O TECNICA						
CARRIERE - RUOLI / QUALIFICHE		FASCE DI ETA'				
		Età < 25	25 ≤ Età < 35	35 ≤ Età < 45	45 ≤ Età < 55	Età ≥ 55
FUNZIONARI	DIRIGENTE GENERALE TECNICO	0	0	0	0	2
	DIRIGENTE SUPERIORE TECNICO	0	0	0	12	15
	PRIMO DIRIGENTE TECNICO	0	0	0	28	27
	DIRETTORE TECNICO SUPERIORE	0	0	0	67	34
	DIRETTORE TECNICO CAPO	0	1	83	67	12
	COMMISSARIO CAPO TECNICO	0	50	53	22	5
	COMMISSARIO TECNICO	0	52	3	6	0
RUOLO DIRETTIVO TECNICO	COMMISSARIO CAPO TECNICO	0	0	0	0	0
	COMMISSARIO TECNICO	0	0	0	10	45
	VICE COMMISSARIO TECNICO	0	0	0	1	0
ISPETTORI TECNICI	SOSTITUTO COMMISSARIO TECNICO	0	0	0	3	50
	ISPETTORE SUPERIORE TECNICO	0	0	0	91	111
	ISPETTORE CAPO TECNICO	0	0	0	7	1
	ISPETTORE TECNICO	0	44	42	289	281
	VICE ISPETTORE TECNICO	0	1	0	60	67
SOVRINTENDENTI TECNICI	SOVRINTENDENTE CAPO TECNICO	0	0	2	384	514
	SOVRINTENDENTE TECNICO	0	3	1	4	32
	VICE SOVRINTENDENTE TECNICO	0	0	3	364	435
ASSISTENTI ED AGENTI TECNICI	ASSISTENTE CAPO TECNICO	0	0	63	750	557
	ASSISTENTE TECNICO	0	13	35	19	21
	AGENTE SCELTO TECNICO	0	30	24	17	7
	AGENTE TECNICO	5	21	10	11	3
	AGENTE TECNICO IN PROVA	0	0	0	0	0
TOTALE		5	215	319	2.212	2.219
PERCENTUALE		0,1%	4,3%	6,4%	44,5%	44,6%



DETTAGLIO DEL PERSONALE DEI RUOLI SANITARI

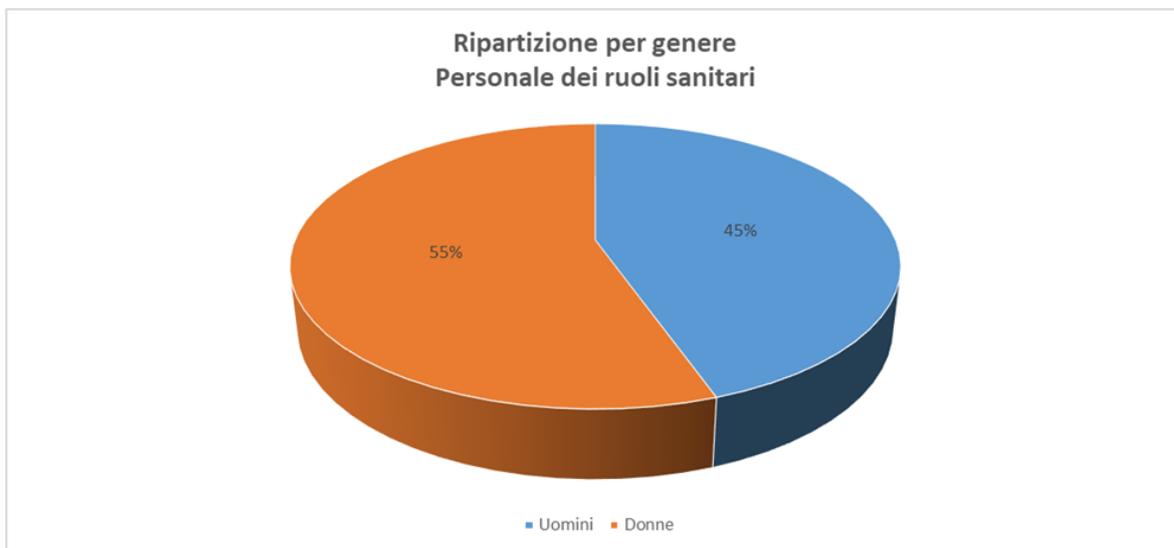
- **Situazione organica ed effettiva del personale**

PERSONALE DEI RUOLI SANITARI							
CARRIERE - RUOLI / QUALIFICHE		ORGANICO		FORZA EFFETTIVA		DIFFERENZA NUMERICA	DIFFERENZA PERCENTUALE
MEDICI	DIRIGENTE GENERALE MEDICO	376	1	287	1	0	0%
	DIRIGENTE SUPERIORE MEDICO		11		9	-2	-18%
	PRIMO DIRIGENTE MEDICO / PRIMO DIRIGENTE MEDICO VETERINARIO		37		34	-3	-8%
	MEDICO SUPERIORE / MEDICO VETERINARIO SUPERIORE / MEDICO CAPO / MEDICO VETERINARIO CAPO		192		116	-76	-40%
	MEDICO PRINCIPALE / MEDICO VETERINARIO PRINCIPALE / MEDICO / MEDICO VETERINARIO		135		127	-8	-6%
TOTALE		376		287	-89	-24%	



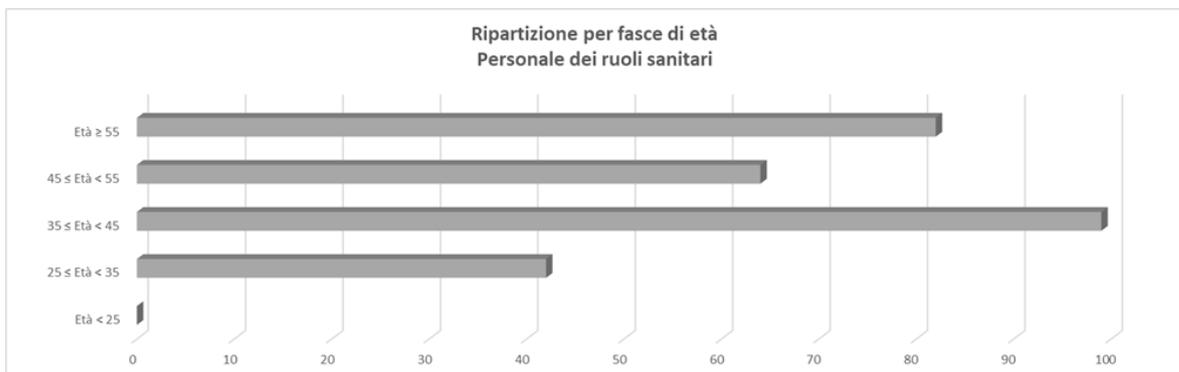
- **Ripartizione per genere**

PERSONALE DEI RUOLI SANITARI							
CARRIERE - RUOLI / QUALIFICHE		FORZA EFFETTIVA					
		Totale		Uomini		Donne	
MEDICI	DIRIGENTE GENERALE MEDICO	287	1	128	1	159	0
	DIRIGENTE SUPERIORE MEDICO		9		4		5
	PRIMO DIRIGENTE MEDICO		34		19		15
	MEDICO SUPERIORE		98		45		53
	MEDICO CAPO		18		6		12
	MEDICO PRINCIPALE / MEDICO VETERINARIO PRINCIPALE		113		44		69
	MEDICO		14		9		5
TOTALE		287	128		159		
PERCENTUALE			45%		55%		



- Ripartizione per fasce di età**

PERSONALE DEI RUOLI SANITARI						
CARRIERE - RUOLI / QUALIFICHE		FASCE DI ETÀ				
		Età < 25	25 ≤ Età < 35	35 ≤ Età < 45	45 ≤ Età < 55	Età ≥ 55
MEDICI	DIRIGENTE GENERALE MEDICO	0	0	0	0	1
	DIRIGENTE SUPERIORE MEDICO	0	0	0	0	9
	PRIMO DIRIGENTE MEDICO	0	0	0	11	23
	MEDICO SUPERIORE	0	0	2	49	47
	MEDICO CAPO	0	0	14	3	1
	MEDICO PRINCIPALE / MEDICO VETERINARIO PRINCIPALE	0	31	80	1	1
	MEDICO	0	11	3	0	0
TOTALE		0	42	99	64	82
PERCENTUALE		0%	14,6%	34,5%	22,3%	28,6%



DETTAGLIO DEL PERSONALE DELLA BANDA MUSICALE

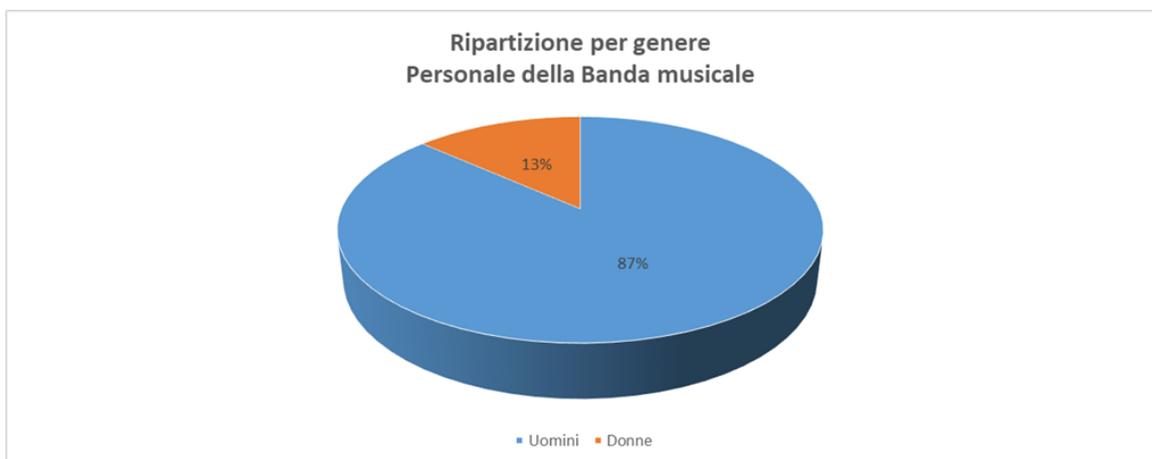
- **Situazione organica ed effettiva del personale**

PERSONALE DELLA BANDA MUSICALE									
CARRIERE - RUOLI / QUALIFICHE		ORGANICO		FORZA EFFETTIVA		DIFFERENZA NUMERICA		DIFFERENZA PERCENTUALE	
MAESTRO DIRETTORE / MAESTRO VICE DIRETTORE	MAESTRO DIRETTORE - PRIMO DIRIGENTE TECNICO	2	1	2	1	0	0	0%	0%
	MAESTRO VICE DIRETTORE - DIRETTORE TECNICO CAPO		1		1		0		0%
ISPETTORI TECNICI	ORCHESTRALI	103	103	88	88	-15	-15	-15%	-15%
TOTALE		105		90		-15		-14%	



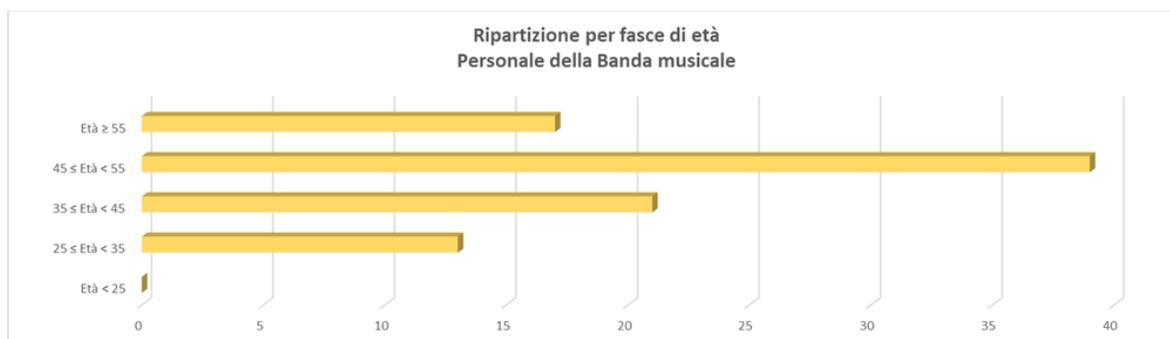
- **Ripartizione per genere**

PERSONALE DELLA BANDA MUSICALE							
CARRIERE - RUOLI / QUALIFICHE		FORZA EFFETTIVA					
		Totale		Uomini		Donne	
MAESTRO DIRETTORE	MAESTRO DIRETTORE - PRIMO DIRIGENTE TECNICO	1	1	1	1	0	0
MAESTRO VICE DIRETTORE	MAESTRO VICE DIRETTORE - DIRETTORE TECNICO CAPO	1	1	1	1	0	0
ISPETTORI TECNICI	ORCHESTRALI	88	88	76	76	12	12
TOTALE		90		78		12	
PERCENTUALE				87%		13%	



- **Ripartizione per fasce di età**

PERSONALE DELLA BANDA MUSICALE						
CARRIERE - RUOLI / QUALIFICHE		FASCE DI ETÀ				
		Età < 25	25 ≤ Età < 35	35 ≤ Età < 45	45 ≤ Età < 55	Età ≥ 55
MAESTRO DIRETTORE	MAESTRO DIRETTORE - PRIMO DIRIGENTE TECNICO	0	0	0	0	1
MAESTRO VICE DIRETTORE	MAESTRO VICE DIRETTORE - DIRETTORE TECNICO CAPO	0	0	0	1	0
ISPETTORI TECNICI	ORCHESTRALI	0	13	21	38	16
TOTALE		0	13	21	39	17
PERCENTUALE		0%	14%	23%	43%	19%



LA COMPONENTE FEMMINILE

Le donne costituiscono circa il **17%** del totale della forza effettiva della Polizia di Stato; nello specifico, i dipendenti di genere femminile rappresentano il **16%** del personale che espleta attività di polizia, il **37%** del personale che espleta attività tecnico-scientifica o tecnica, e il **55%** del personale delle carriere dei medici e dei medici veterinari.

In via generale, la componente femminile è presente in tutte le carriere e i ruoli della Polizia di Stato, svolgendo le medesime mansioni e funzioni attribuite al personale di genere maschile, rispetto al quale le tipologie e modalità di impiego e la formazione impartita sono del tutto sovrapponibili.

È possibile rilevare che la presenza femminile all'interno della

Polizia di Stato si evolve secondo un *trend* in crescita.

Con riferimento alle qualifiche apicali della Polizia di Stato, si sottolinea che le donne rappresentano, tra il personale che espleta attività di polizia, il **34%** della forza effettiva della carriera dei funzionari e del ruolo direttivo; con riferimento al personale che espleta attività tecnico-scientifica o tecnica, la presenza femminile si attesta al **31%** dei funzionari della carriera dei funzionari tecnici e del ruolo direttivo tecnico. La maggior presenza di personale femminile nei ruoli apicali è confermata dai suesposti dati riferiti alla carriera dei medici, costituita unicamente da funzionari, in cui la percentuale di donne (55%) supera quelle degli uomini (45%).

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

Da quanto sopra esposto emergono chiaramente le funzioni concretamente esercitate dal personale femminile con qualifica dirigenziale, che attualmente ricopre, tra gli altri, gli incarichi di Direttore centrale presso il Dipartimento della pubblica sicurezza, Direttore di prima articolazione interna dello stesso Dipartimento, Questore, Dirigente di compartimenti della polizia stradale, della polizia ferroviaria e della polizia postale, Dirigente di reparto mobile, Dirigente di reparto prevenzione crimine e Direttore di istituto di istruzione.

Si registra un'incidenza ancora oggi relativamente contenuta di personale femminile nei ruoli non direttivi del personale che espleta attività di polizia, nel cui ambito le donne integrano il **16%** della forza effettiva del ruolo degli ispettori, il **14%** di quella del ruolo dei sovrintendenti e il **15%** di quella del ruolo degli agenti e assistenti.

Tuttavia, in una prospettiva evolutiva, tale differenza nella presenza femminile tra carriera dei funzionari, ruolo direttivo e ruoli non direttivi sembra destinata ad attenuarsi progressivamente, considerato il recente incremento di allievi agenti di genere femminile.

I RECENTI INTERVENTI DI RIFORMA

1 FINALITÀ DEL "RIORDINO DELLE CARRIERE"

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

Tali principi sono stati attuati, innanzitutto, con il decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 177, che ha ridisegnato le diverse funzioni delle Forze di polizia, prevedendo, altresì, l'assorbimento del Corpo forestale dello Stato nell'Arma dei carabinieri e la conseguente riduzione da cinque a quattro delle Forze di polizia individuate dall'art. 16 della l. n. 121/1981, al fine di rafforzarne l'efficacia dell'azione, evitando sovrapposizioni di competenze, in un'ottica di maggiore funzionalità dei servizi istituzionali e della capacità di risposta alle richieste di sicurezza dei cittadini, anche attraverso la revisione delle specialità e dei presidi di Polizia.

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

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

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

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

- la migliore **funzionalità** della Polizia di Stato, attraverso la modernizzazione e la semplificazione dell'ordinamento;

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

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

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

Sulla base di un meccanismo "a cascata" i predetti atti normativi hanno, poi, demandato la disciplina di dettaglio di specifici settori ordinamentali ad atti regolamentari ed amministrativi generali, con lo scopo di procedere, tra l'altro, alla semplificazione e ad un complessivo riassetto delle disposizioni emanate in materia nel corso del tempo. Tale processo può dirsi ora pressoché concluso con l'approvazione, da ultimo, del "Regolamento recante disciplina delle modalità di svolgimento dei concorsi nella Polizia di Stato per l'accesso ai ruoli del personale, ai ruoli direttivi e alle carriere dei funzionari e per la promozione a vice questore aggiunto e dei relativi corsi di formazione iniziale, dei corsi di formazione dirigenziale e di aggiornamento per i funzionari, nonché dei requisiti psico-fisici ed attitudinali per la partecipazione ai concorsi per l'accesso alla banda musicale", adottato con decreto del Ministro dell'interno 9 settembre 2022, n. 168 e pubblicato sulla Gazzetta ufficiale, Serie generale, n. 260 del 7 novembre 2022.

Nell'ambito di tale processo, rimangono da adottare i provvedimenti di attuazione concernenti l'espletamento delle procedure concorsuali straordinarie volte al conseguimento della qualifica di ispettore superiore previste per le annualità 2026-2027, per le quali si è ritenuto di procedere in un momento successivo.

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

2 FOCUS SULLE PRINCIPALI MODIFICHE DELL'ORDINAMENTO DEL PERSONALE

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

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

- elevazione del titolo di studio richiesto per l'accesso;
- rimodulazione dei limiti di età strumentali all'accesso ai ruoli e alle carriere della Polizia di Stato, finalizzata a superare le criticità connesse al notevole aumento dell'età media del personale in servizio²⁶;
- rimodulazione dell'attività formativa e dell'aggiornamento professionale per favorire la progressione in carriera, anche attraverso mirate e semplificate procedure concorsuali capaci di valorizzare e riconoscere concretamente il merito, la professionalità e l'anzianità di servizio;
- attribuzione o riconoscimento di nuove responsabilità accompagnate da correlate utilità economiche;
- previsione per il personale della Polizia di Stato della possibilità di aspirare ad una progressione di carriera aperta dalla base, in coerenza con l'obiettivo di agevolare il "percorso di carriera" così come sopra rappresentato, in relazione alla tipologia del titolo di studio posseduto ed alla competenza ed esperienza maturata;
- previsione di carriere a sviluppo dirigenziale per i funzionari della Polizia di Stato;
- previsione di un'area negoziale specificamente dedicata alla dirigenza, per la cui attuazione i lavori sono attualmente in corso.

Al netto delle misure di carattere strettamente normativo,

²⁶ In particolare:

- **ventisei anni** per l'accesso alle qualifiche iniziali dei ruoli degli agenti e assistenti e degli agenti ed assistenti tecnici (rispetto al precedente limite previsto di trenta anni);
- **ventotto anni** per l'accesso alla qualifica iniziale dei ruoli degli ispettori e degli ispettori tecnici (rispetto al precedente limite di trentadue anni);
- **trenta anni** per l'accesso alla qualifica di commissario e di commissario tecnico delle relative carriere (rispetto al precedente limite di trentadue anni);
- **trentacinque anni** per l'accesso alle qualifiche di medico e di medico veterinario (rispetto al precedente limite di trentadue anni previsto per l'accesso alla qualifica di medico. In questo caso il limite di età è stato aumentato perché la nuova normativa richiede, per l'accesso alla carriera dei medici, anche il possesso del diploma di specializzazione).

L'Amministrazione ha da tempo intrapreso iniziative finalizzate alla cura dell'integrità psico-fisica del personale, anche nell'ottica di prevenire le più ricorrenti cause di malessere. A tal proposito, nell'arco del triennio di riferimento sono destinati a proseguire i lavori del "Tavolo per la prevenzione e la gestione delle cause di disagio per il personale della Polizia di Stato", aperto alla partecipazione degli esponenti delle Organizzazioni sindacali del personale della Polizia di Stato maggiormente rappresentative a livello nazionale e deputato allo svolgimento delle attività di monitoraggio, prevenzione e attivazione di strumenti volti al tempestivo riconoscimento e alla gestione delle situazioni di disagio.

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

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

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

2.2 REVISIONE DEI RUOLI DEL PERSONALE

Sotto il profilo delle dotazioni organiche, per effetto dei meccanismi di rideterminazione previsti nell'art. 8, comma 1, lettera a), della legge delega n. 124 del 2015, si è provveduto, all'interno del quadro dei nuovi livelli organici, a rimodulare la dotazione dei ruoli e delle carriere della Polizia di Stato per realizzare la soluzione più adeguata a corrispondere efficacemente allo svolgimento degli specifici compiti a presidio della legalità e della sicurezza dei cittadini.

È stata, quindi, ridisegnata la composizione dei diversi ruoli "ordinari", prevedendo riduzioni delle dotazioni organiche del ruolo degli agenti ed assistenti e della carriera dei funzionari che espletano attività di polizia, a fronte di incrementi disposti per potenziare il numero assai deficitario degli ufficiali di polizia giudiziaria, riconducibili ai ruoli degli ispettori e dei sovrintendenti.

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

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

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

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

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

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

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

LE PROGRESSIONI DI CARRIERA

1 CARRIERA DEI FUNZIONARI

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

Al riguardo, si prevede che le procedure di scrutinio consentiranno **dal 2023 al 2025** l'accesso alle qualifiche di dirigente superiore e di primo dirigente di un numero pari a circa 405 unità, la cui promozione – destinata ad avvenire, come sopra anticipato, due volte all'anno – innescherà la movimentazione di un numero almeno doppio di funzionari.

2 RUOLO DEGLI ISPETTORI

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

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

È attualmente in svolgimento un concorso interno per l'accesso al ruolo degli ispettori che espletano attività di polizia, ossia il concorso interno per titoli ed esami per la copertura di 1.141 posti, indetto con decreto del Capo della polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza del 31 dicembre 2020.

Per quanto concerne il ruolo degli ispettori tecnici, in data 16 novembre 2022 sono stati avviati al previsto corso di formazione n. 123 vincitori del concorso interno per titoli, per la copertura di 130 posti di vice ispettore tecnico per il settore sanitario, indetto con decreto del Capo

della polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza del 14 gennaio 2022.

In merito alle procedure di scrutinio e di attribuzione della denominazione di coordinatore, si prevede di avviarne circa 35 negli **anni 2023-2025**, per i quali è già stata stesa una programmazione di massima.

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

Per quanto concerne, invece, l'implementazione dello stesso Portale con il ruolo degli ispettori tecnici, si rappresenta che la fase di progettazione è stata conclusa ed è stata avviata la fase di analisi e realizzazione, in collaborazione con la Direzione centrale dei servizi tecnico-logistici e della gestione patrimoniale.

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

3 RUOLI DEI SOVRINTENDENTI E DEGLI AGENTI E ASSISTENTI

Con riferimento ai ruoli dei sovrintendenti e degli agenti e assistenti si prevedono, nell'arco del triennio **2023-2025**, circa sessanta procedure di progressione di carriera, di attribuzione della denominazione di "coordinatore", nonché di scrutinio per merito comparativo.

In particolare, un ruolo centrale nell'avanzamento in carriera è ricoperto dalla procedura per l'accesso alla qualifica di vice sovrintendente mediante scrutinio per merito comparativo, nel limite del 70% dei posti disponibili al 31 dicembre di ogni anno, riservata agli assistenti capo, ai sensi dell'art. 24-*quater*, lettera a), del decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 1982, n. 335. Essa si svolgerà con cadenza annuale sulla base delle carenze organiche al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di svolgimento della procedura. Pertanto, sono in previsione di svolgimento tre procedure di scrutinio per merito comparativo per l'accesso alla citata qualifica nel triennio 2023-2025, così come per l'accesso alla qualifica di vice sovrintendente tecnico, per un totale di sei procedure.

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

5.2.1.- (segue) la pianificazione strategica del personale

1 FORZA EFFETTIVA E VARIAZIONI DELLE DOTAZIONI ORGANICHE

Alla data del **31 dicembre 2022** le carenze organiche complessive della Polizia di Stato ammontavano a **10.687 unità**, pari al 10% della dotazione organica prevista dalla legge, risultante dalla differenza tra una dotazione organica pari a 109.305 unità e una forza effettiva pari a 98.618 unità.

In ordine al **tema delle dotazioni organiche**, si evidenzia che, a seguito di un'attività sviluppata tra il 2021 e l'inizio del 2022 in sede di coordinamento interforze, è stata elaborata – in ragione di talune previsioni esigenziali che coinvolgono il sistema della sicurezza nazionale, analogamente a quanto fatto dalle altre Forze di polizia – un'apposita **proposta di incremento delle dotazioni organiche della Polizia di Stato, che ha trovato attuazione nel quadro delle disposizioni di cui all'articolo 17-bis del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36**, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, recante: "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)".

La norma, al fine di potenziare gli interventi di tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica ed economico-finanziaria e quelli finalizzati alla lotta attiva agli incendi boschivi, attraverso appositi interventi di modificazione alla legge 30 dicembre 2021, n. 234 (recante: "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024"), ha dettato specifiche previsioni per la rideterminazione degli organici delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, oltre che per l'autorizzazione all'assunzione straordinaria del relativo personale.

In particolare, per l'attuazione delle suindicate finalità, il citato articolo 17-bis, al comma 2, lettera a), è andato a modificare l'articolo 1, comma 961, della richiamata legge n. 234 del 2021, che ha disposto l'istituzione, nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, di un fondo con appositi stanziamenti per la rideterminazione degli organici delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e per l'autorizzazione alle assunzioni straordinarie delle stesse Forze di polizia, di cui ai commi 961-bis, 961-ter, 961-quater, 961-

quinquies, 961-sexies e 961-septies del citato articolo 1, inseriti dallo stesso articolo 17-bis, comma 2, lettera b).

Con riferimento agli specifici **incrementi organici della Polizia di Stato**, si evidenzia che essi sono stati previsti dal sopra citato comma 961-bis dell'articolo 1 della legge n. 234 del 2021, che, alle lettere a), b) e c), ha operato detti incrementi organici dei vari ruoli e carriere della Polizia di Stato, mediante le modifiche alle tre Tabelle A annesse, rispettivamente, ai decreti del Presidente della Repubblica nn. 335, 337 e 338 del 24 aprile 1982, che recano appunto le dotazioni organiche, la prima, dei ruoli e della carriera del personale della Polizia di Stato che espleta funzioni di polizia, la seconda, dei ruoli e della carriera del personale della Polizia di Stato che espleta attività tecnico-scientifica o tecnica, la terza, delle carriere dei medici e dei medici veterinari della Polizia di Stato.

Più in particolare, **la norma ha previsto, per la Polizia di Stato, un incremento complessivo di 609 unità per alcune qualifiche delle varie carriere e ruoli**, come meglio specificato nelle tabelle sottostanti:

ORGANICO PRE RIFORMA "MADIA": 117.291 unità
ORGANICO POST RIFORMA "MADIA": 108.403 unità (a regime dal 1/1/2027)
ORGANICO POST INCREMENTO: 109.012 unità (+609) (a regime dal 1/10/2031)
INCREMENTO ORGANICO PERCENTUALE: +0,56%

Incrementi organici	Ruolo/Qualifica	Decorrenze
3 unità (dotazione organica complessiva: da 32 a 35 unità)	Dirigenti Generali di p.s.	Tutti dal 30/06/2022
1 unità (dotazione organica complessiva: da 195 a 196 unità)	Dirigenti Superiori RO	Dal 31/12/2022
1 unità (dotazione organica complessiva: da 13 a 14 unità)	Dirigenti Superiori RT	Dal 30/06/2022
28 unità (dotazione organica complessiva: da 658 a 686 unità)	Primi Dirigenti RO	Nr. 2 dal 30/06/2023 Nr. 2 dal 31/12/2023 Nr. 2 dal 30/06/2024 Nr. 4 dal 31/12/2024 Nr. 4 dal 30/06/2025 Nr. 4 dal 31/12/2025 Nr. 5 dal 30/06/2026 Nr. 5 dal 31/12/2026

2 unità (dotazione organica complessiva: da 20 a 22 unità)	Primi Dirigenti RT	Tutti dal 31/12/2022
39 unità (dotazione organica complessiva: da 1.295 a 1.334 unità)	Vice Questori/Vice Questori Aggiunto RO	Nr. 3 dal 31/12/2022 Nr. 3 dal 30/06/2023 Nr. 3 dal 31/12/2023 Nr. 6 dal 30/06/2024 Nr. 6 dal 31/12/2024 Nr. 7 dal 30/06/2025 Nr. 11 dal 31/12/2025
5 unità (dotazione organica complessiva: da 185 a 190 unità)	Medici Superiori/Medici Capo	Nr. 5 dal 31/12/2025
80 unità (dotazione organica complessiva: da 24.000 a 24.080 unità)	Sovrintendenti RO	Nr. 25 dal 31/12/2022 Nr. 25 dal 31/12/2023 Nr. 30 dal 31/12/2024
430 unità (dotazione organica complessiva: da 51.870 a 52.300 unità)	Agenti/Assistenti RO	Nr. 20 dal 01/10/2026 Nr. 30 dal 01/10/2027 Nr. 30 dal 01/10/2028 Nr. 40 dal 01/10/2029 Nr. 40 dal 01/10/2030 Nr. 270 dal 01/10/2031
20 unità (dotazione organica complessiva: da 1.000 a 1.020 unità)	Agenti tecnici (per reclutamento atleti paralimpici)	Tutti dal 30/06/2022

Per completezza, si rappresenta che, in attuazione delle previsioni normative che hanno disposto i predetti incrementi, **è in fase di predisposizione lo schema di decreto del Ministro dell'Interno di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze**, recante *“Modalità graduali di incremento relative alle modifiche delle dotazioni organiche previste per le qualifiche di primo dirigente, di vice questore e di vice questore aggiunto della carriera dei funzionari della Polizia di Stato che espletano funzioni di polizia, ai sensi dell’articolo 1, comma 961-bis, lettere a) e d), della legge 30 dicembre 2021, n. 234, inserito dall’articolo 17-bis del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, e conseguente rielaborazione del piano programmatico pluriennale di cui al decreto del Ministro dell’interno di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze del 20 maggio 2021”*.

Una volta che il citato provvedimento sarà efficace, occorrerà procedere alle conseguenti modifiche dei seguenti richiamati provvedimenti:

- il d.M. 14 aprile 2022, di individuazione dei complessivi posti di funzione, alla data di adozione del provvedimento stesso e al 1° gennaio 2027, riservati ai Funzionari della Polizia di Stato con qualifica dirigenziale di livello non generale che espletano funzioni di polizia, nonché alle qualifiche equiparate delle carriere dei Funzionari tecnici, dei Medici e dei Medici veterinari della Polizia di Stato;
- il decreto del Capo della Polizia-Direttore generale della pubblica sicurezza del 28 giugno 2022 (c.d. "Atto ordinativo unico degli Uffici territoriali della Polizia di Stato").

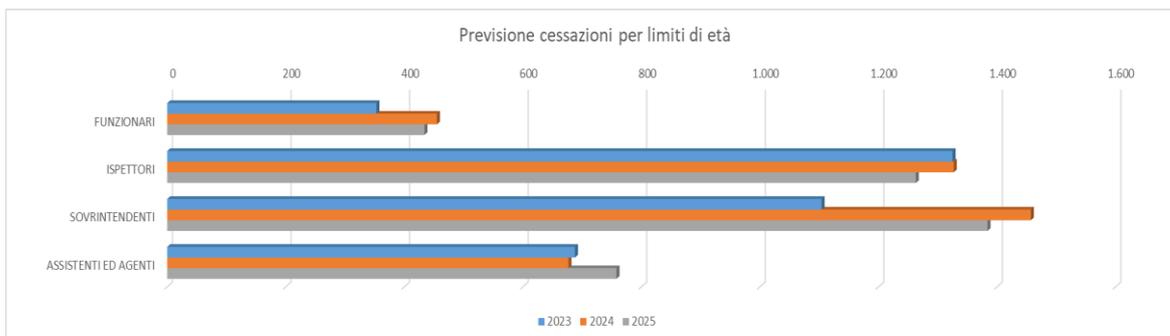
Di seguito si forniscono altresì, per gli anni di riferimento, le stime delle cessazioni dalle carriere e dai ruoli della Polizia di Stato per limiti di età:

- circa 3.900 unità nell'anno 2023;
- circa 4.300 unità nell'anno 2024;
- circa 4.300 unità nell'anno 2025.

Distribuzione delle quiescenze per limiti di età

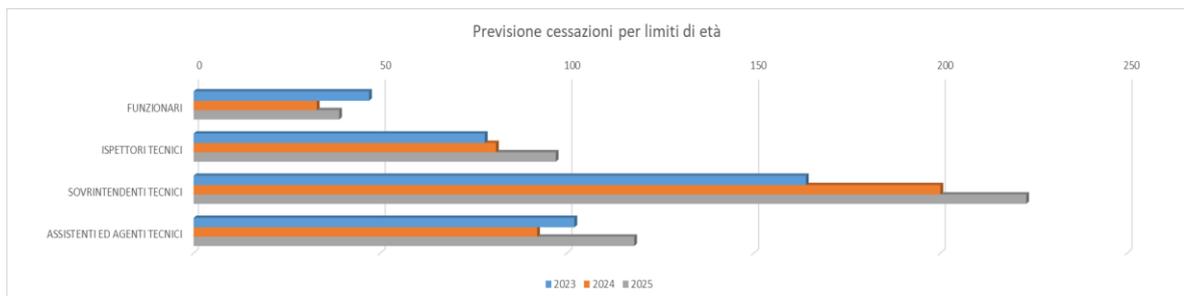
- **Previsione cessazioni per limite di età triennio 2023-2025 del personale che espleta attività di polizia**

PERSONALE CHE ESPLETA ATTIVITA' DI POLIZIA								
CARRIERE - RUOLI / QUALIFICHE		2023	2024	2025	TOTALE			
FUNZIONARI	DIRIGENTE GENERALE DI PUBBLICA SICUREZZA		1	16	6			23
	DIRIGENTE SUPERIORE		29	30	34			93
	PRIMO DIRIGENTE		66	80	83			229
	VICE QUESTORE E VICE QUESTORE AGGIUNTO		54	80	66			200
	COMMISSARIO CAPO E COMMISSARIO		0	0	1			1
	RUOLO DIRETTIVO		203	249	244			696
ISPETTORI	SOSTITUTO COMMISSARIO	1.325	480	1.327	469	1.263	364	3.915
	ISPETTORE SUP., ISPETTORE CAPO, ISPETTORE, VICE ISPETTORE		845	858	899			2.602
SOVRINTENDENTI	SOV.TE CAPO, SOV.TE, VICE SOV.TE	1.104	1.104	1.457	1.457	1.384	1.384	3.945
ASSISTENTI ED AGENTI	ASS.TE CAPO, ASS.TE, AGENTE SCELTO, AGENTE, AGENTE IN PROVA	688	688	677	677	758	758	2.123
TOTALE			3.470	3.916	3.839			11.225



- Previsione cessazioni per limite di età triennio 2023-2025 del personale che espleta attività tecnico-scientifica o tecnica e professionale**

PERSONALE CHE ESPLETA ATTIVITA' TECNICO-SCIENTIFICA O TECNICA E PROFESSIONALE						
CARRIERE - RUOLI / QUALIFICHE		2023	2024	2025	TOTALE	
FUNZIONARI	DIRIGENTE GENERALE TECNICO (e qualifiche equiparate)	0	1	1	2	
	DIRIGENTE SUPERIORE TECNICO (e qualifiche equiparate)	6	2	2	10	
	PRIMO DIRIGENTE TECNICO (e qualifiche equiparate)	4	9	15	28	
	DIRETTORE TECNICO SUPERIORE E DIRETTORE TECNICO CAPO (e qualifiche equiparate)	20	13	14	47	
	COMMISSARIO CAPO TECNICO E COMMISSARIO TECNICO (e qualifiche equiparate)	0	1	1	2	
	RUOLO DIRETTIVO TECNICO	17	7	6	30	
	SOSTITUTO COMMISSARIO TECNICO	13	15	7	35	
ISPETTORI TECNICI	ISP. SUP. TECNICO, ISP. CAPO TECNICO, ISP. TECNICO, VICE ISP. TECNICO ORCHESTRALI	63	65	86	214	
	ORCHESTRALI	2	1	4	7	
	SOV. TE CAPO TECNICO, SOV. TE TECNICO, VICE SOV. TE TECNICO, VICE SOV. TE TECNICO IN PROVA	164	200	223	587	
ASSISTENTI ED AGENTI TECNICI	ASS. TE CAPO TECNICO, ASS. TE TECNICO, AG. TE SCELTO TECNICO, AG. TE TECNICO	102	92	118	312	
TOTALE		391	406	477	1.274	



Le previsioni sopra riportate evidenziano pertanto una tendenza in ascesa nei prossimi anni; si precisa inoltre che le cessazioni dal servizio si verificano anche per cause diverse dal mero raggiungimento del limite di età ordinamentale per il collocamento in quiescenza (decesso, dimissioni, destituzione), sicché le stime sopra riportate dovrebbero considerarsi inferiori al numero delle cessazioni che sarà effettivamente registrato nei prossimi anni.

Per quanto concerne la composizione demografica e strutturale del personale in servizio, si fa rinvio a quanto sopra già descritto.

2 FABBISOGNO ASSUNZIONALE E RISORSE DISPONIBILI

Le unità che cesseranno dal servizio nei prossimi anni dovranno, naturalmente, essere sostituite con nuove assunzioni, la quale considerazione impone di introdurre il discorso relativo alle iniziative da sviluppare in relazione alla programmazione e definizione del fabbisogno di risorse umane.

In merito, si rappresenta che le assunzioni nei ruoli della Polizia di Stato **dalla vita civile** sono disciplinate dall'**art. 66, commi 9-bis e 10**, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133. Il citato articolo 66, comma 9-bis, a partire dall'anno 2016 fissa le capacità assunzionali delle Forze di polizia, per ciascun anno, nella misura del **100% delle unità cessate dal servizio nell'anno precedente**, e pone all'Amministrazione due distinti limiti da osservare:

- **il numero di unità da reclutare anno per anno**, che non può superare il numero dei dipendenti cessati dal servizio nell'anno precedente, salvo diverse disposizioni di legge che prevedano assunzioni straordinarie in aggiunta al *turn-over* (sulle quali ci si soffermerà nel prosieguo);
- **il limite di spesa annuale per le assunzioni (budget disponibile)**, che non può superare l'ammontare del risparmio di spesa conseguente alle cessazioni dell'anno precedente. In altri termini, le cessazioni dal servizio verificatesi in un determinato anno generano un risparmio di spesa, derivante dal fatto che ai dipendenti cessati non viene più corrisposto il trattamento economico; le assunzioni destinate, nell'anno successivo, a ripianare tali cessazioni, non possono comportare un costo superiore al predetto risparmio di spesa.

Ai sensi del citato art. 66, comma 10, **le assunzioni** tramite concorsi pubblici nei ruoli della Polizia di Stato **devono essere autorizzate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri**, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, **sottoposto** a

verifica di regolarità amministrativo-contabile e alla registrazione da parte della Corte dei Conti.

Inoltre, per colmare il divario tra dotazione organica e forza effettiva della Polizia di Stato, sono stati attuati negli ultimi anni mirati interventi normativi volti all'**assunzione di personale in aggiunta al turn-over (assunzioni straordinarie)**, con i quali sono stati previsti piani quinquennali di ripianamento delle carenze organiche che consentono l'assunzione di complessive 5.251 unità di allievo agente tra il 2018 e il 2025²⁷. Benché previste dalla legge, **anche le assunzioni straordinarie devono essere autorizzate con d.P.C.m.**

Pertanto, nel triennio 2023-2025, alla luce del quadro normativo sopra descritto, la capacità assunzionale annuale della Polizia di Stato, definita per ciascuna annualità dal d.P.C.m. di autorizzazione, sarà pari al numero delle unità cessate dal servizio nell'anno precedente, cui aggiungere il numero delle assunzioni straordinarie previste; proprio per quanto concerne le assunzioni straordinarie, le relative aliquote sono già stabilite dalle leggi di riferimento per ciascuna annualità, e sono di seguito indicate:

- **947** unità di allievo agente nell'anno 2023;
- **480** unità di allievo agente nell'anno 2024;
- **275** unità di allievo agente nell'anno 2025.

Le unità che potranno essere assunte nel triennio di riferimento in attuazione della citata normativa di settore dovranno essere suddivise tra le carriere e i ruoli del Personale della Polizia di Stato in base alle esigenze funzionali dell'Amministrazione. Al riguardo, si illustra il fabbisogno assunzionale di massima stimato negli anni compresi nel triennio 2023-

²⁷ In particolare:

- l'articolo 1, comma 287, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020) ha previsto, nel quinquennio 2018-2022, l'assunzione straordinaria, nel limite della dotazione organica e in aggiunta al turn-over, di ulteriori **1.953** allievi agenti;
- l'art. 1, comma 381, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021), ha previsto, nel quinquennio 2019-2023, l'assunzione straordinaria, sempre nel limite della dotazione organica e in aggiunta al turn-over, di ulteriori **1.943** allievi agenti;
- similmente, l'articolo 19 del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162 (Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica), convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, ha previsto, nel quinquennio 2021-2025, l'assunzione straordinaria di ulteriori **755** allievi agenti;
- infine, l'articolo 1, comma 984, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023), ha previsto, nel triennio 2023-2025, l'assunzione straordinaria di ulteriori **600** allievi agenti.

2025:

- **400** commissari;
- **50** commissari tecnici;
- **100** medici;
- **1.300** vice ispettori;
- **9.000** allievi agenti;
- **150** allievi agenti da destinare ai Gruppi sportivi della Polizia di Stato – Fiamme oro.

Sul piano strategico, la copertura del fabbisogno sopra indicato risponderà alle seguenti linee di indirizzo:

- immissione di un numero razionale di risorse, che resteranno continuativamente in servizio senza creare improvvisi vuoti di organico per contestuali cessazioni massive;
- acquisizione di competenze tecnico-scientifiche delle quali l'Amministrazione è attualmente quasi sprovvista;
- riduzione delle notevoli carenze organiche di personale medico, mediante l'assunzione nella qualifica iniziale della carriera dei medici della Polizia di Stato;
- immissione in ruolo di una quota minima annua di allievi agenti, pari a circa 3.000 unità.

Preme infine precisare che la normativa in materia di reclutamento di personale attraverso lo scorrimento di graduatorie concorsuali di altre amministrazioni (art. 9 della legge 16 gennaio 2003, n. 3) non trova applicazione alle procedure volte all'assunzione di personale della Polizia di Stato, atteso che per l'accesso ai ruoli sono richiesti peculiari requisiti di efficienza fisica e di idoneità psico-fisica e attitudinale, e che tale disciplina si applica solo tra "amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione". Risulta parimenti inapplicabile l'art. 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in quanto riferito esclusivamente al pubblico impiego "contrattualizzato" (art. 2, comma 2, d.lgs. n. 165/2001), mentre il personale della Polizia di Stato appartiene alle categorie in regime di diritto pubblico ai sensi dell'art. 3 del medesimo decreto legislativo.

3 PROCEDURE CONCORSUALI IN CORSO E DA INDIRE

3.1 PROCEDURE IN CORSO

Sono attualmente in corso di svolgimento le seguenti procedure concorsuali pubbliche per l'accesso alle carriere e ai ruoli del Personale della Polizia di Stato:

- concorso pubblico, per esami, per l'assunzione di 1.000 allievi vice

ispettori, successivamente ampliati a 1.500 unità, indetto con decreto del Capo della polizia - Direttore generale della pubblica sicurezza del 23 dicembre 2020;

- concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione di 140 commissari, indetto con decreto del Capo della polizia - Direttore generale della pubblica sicurezza del 3 dicembre 2021;
- concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione di 110 vice ispettori tecnici del settore di impiego servizio sanitario, indetto con decreto del Capo della polizia - Direttore generale della pubblica sicurezza del 15 febbraio 2022;
- concorso pubblico, per esami, per l'assunzione di 1.000 allievi vice ispettori, indetto con decreto del Capo della polizia - Direttore generale della pubblica sicurezza del 16 marzo 2022;
- concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di 12 posti di vice ispettore tecnico del ruolo degli ispettori tecnici della Polizia di Stato nel settore di impiego polizia scientifica, indetto con decreto del Capo della polizia - Direttore generale della pubblica sicurezza del 28 giugno 2022;
- concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di 12 posti di vice ispettore tecnico del ruolo degli ispettori tecnici della Polizia di Stato nel settore di impiego psicologia, indetto con decreto del Capo della polizia - Direttore generale della pubblica sicurezza del 28 giugno 2022;
- concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di 24 posti di vice ispettore tecnico del ruolo degli ispettori tecnici della Polizia di Stato nel settore di impiego equipaggiamento, indetto con decreto del Capo della polizia - Direttore generale della pubblica sicurezza del 28 giugno 2022;
- concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di 50 posti di vice ispettore tecnico del ruolo degli ispettori tecnici della Polizia di Stato nel settore di impiego motorizzazione, indetto con decreto del Capo della polizia - Direttore generale della pubblica sicurezza del 28 giugno 2022;
- concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di 100 posti di vice ispettore tecnico del ruolo degli ispettori tecnici della Polizia di Stato nel settore di impiego accasermamento, indetto con decreto del Capo della polizia - Direttore generale della pubblica sicurezza del 28 giugno 2022;
- concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di 192 posti di vice ispettore tecnico del ruolo degli ispettori tecnici della Polizia di Stato nel settore di impiego telematica, indetto con decreto del Capo della polizia - Direttore generale della pubblica sicurezza del 28 giugno 2022;

2022;

- concorso pubblico, per titoli, per il reclutamento nei Gruppi sportivi della Polizia di Stato "Sezione paralimpica Fiamme Oro" di 14 atleti riconosciuti di interesse nazionale e paralimpico dal Comitato Italiano Paralimpico (C.I.P), indetto con decreto del Capo della polizia - Direttore generale della pubblica sicurezza del 21 settembre 2022;
- concorso pubblico, per esame, per l'assunzione di 1188 allievi agenti della Polizia di Stato, indetto con decreto del Capo della polizia - Direttore generale della pubblica sicurezza del 29 settembre 2022;
- concorso pubblico, per titoli, per l'assunzione di 18 atleti da assegnare ai Gruppi sportivi "Polizia di Stato - Fiamme Oro", indetto con decreto del Capo della polizia - Direttore generale della pubblica sicurezza del 21 ottobre 2022;
- concorso pubblico, per titoli ed esami, per l'assunzione di 45 medici della carriera dei medici della Polizia di Stato, indetto con decreto del Capo della Polizia - Direttore generale della pubblica sicurezza del 18 novembre 2022.

3.2 PROCEDURE DA INDIRE

In relazione ai piani assunzionali elaborati annualmente, si prevede per il triennio di riferimento l'indizione delle seguenti procedure concorsuali pubbliche:

- concorsi annuali per commissari (circa 130 unità annue);
- almeno un concorso per medici (circa 50 unità);
- almeno un concorso per commissari tecnici (circa 50 unità);
- un concorso per vice ispettori ordinari (circa 1000 unità);
- concorsi per vice ispettori tecnici (vari profili, numero di unità da definire);
- due concorsi annuali per allievi agenti, di cui uno aperto ai candidati provenienti dalla vita civile e l'altro riservato ai volontari in ferma prefissata provenienti dalle Forze armate (circa 4000 unità annue);
- concorsi annuali per la selezione di atleti dei Gruppi sportivi della Polizia di Stato – Fiamme oro (circa 50 unità annue).

L'espletamento delle procedure concorsuali e la realizzazione delle assunzioni programmate annualmente sono costantemente curate e monitorate, anche al fine di apportare alle pianificazioni assunzionali eventuali variazioni che dovessero rivelarsi necessarie alla luce di esigenze *medio tempore* emerse. Ad ogni modo, sono in corso di realizzazione apposite linee guida che, muovendo dalle criticità riscontrate negli anni scorsi e dalla prospettiva di massima trasparenza, efficacia ed economicità di gestione, descrivano in modo preciso lo svolgimento delle attività rimesse alle commissioni esaminatrici fino alla pubblicazione della graduatoria. Tali linee guida si ritengono funzionali anche ai fini della prevenzione della corruzione.

Sempre per finalità di prevenzione della corruzione e dell'illegalità, si prevede la predisposizione di adeguate strategie organizzative e funzionali, volte ad attuare le disposizioni indicate nelle predette linee guida, tali da rimarcare la distinzione tra gestione amministrativa dei concorsi, propria dell'attività del Servizio concorsi, e quella di valutazione dei candidati, di competenza esclusiva delle commissioni esaminatrici.

Ai fini del celere svolgimento delle procedure concorsuali pubbliche in previsione, rivestirà fondamentale importanza la risoluzione delle problematiche di ordine logistico connesse alla difficoltà di acquisizione per tempo della disponibilità delle sedi di concorso sul libero mercato; al riguardo, è in corso di sviluppo una progettualità relativa all'istituzione di un "Polo concorsuale" della Polizia di Stato.

Un altro obiettivo posto per il triennio di riferimento consiste nella reingegnerizzazione del portale per l'iscrizione e la gestione delle procedure concorsuali, in termini di avanzamento tecnologico, al fine di renderlo maggiormente efficiente e rispondente alle nuove tecnologie.

In relazione agli obblighi derivanti dalla normativa vigente in materia di pari opportunità, le principali fonti normative che regolano il rispetto della parità di genere sono pedissequamente osservate e richiamate in ogni bando di concorso, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici, dove, salva motivata impossibilità, almeno un terzo del numero di componenti è riservato alle donne. Inoltre, i decreti di nomina delle commissioni esaminatrici di ciascuna procedura concorsuale sono puntualmente trasmessi all'Ufficio della Consigliera nazionale di parità.

5.2.2.- (segue) organizzazione del lavoro agile

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

Infatti, solamente nel quadro delle misure per il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, è stato eccezionalmente consentito lo svolgimento di talune prestazioni lavorative da remoto, in alternanza con il lavoro in presenza. Tale modalità era comunque adeguata a un più generale contesto emergenziale, caratterizzato da una limitata funzionalità degli Uffici, che ha inevitabilmente inciso anche sull'ordinario andamento delle attività lavorative.

L'applicabilità temporanea dell'istituto anche al personale della Polizia di Stato è stata espressamente prevista dalla circolare del Capo della Polizia – Direttore generale della pubblica sicurezza n. 3820 del 13 marzo 2020, che ne ha anche declinato le modalità attuative in relazione alla specificità dello *status* e alla peculiarità dei compiti istituzionali.

5.2.3.- (segue) formazione delle risorse umane della Polizia di Stato

1 FORMAZIONE DEL PERSONALE NON DIRETTIVO

L'analisi dei fabbisogni formativi costituisce lo strumento essenziale per il perseguimento degli obiettivi generali di crescita ed innovazione dell'Amministrazione, in stretta correlazione con le esigenze di formazione, sviluppo e aggiornamento professionale degli operatori della Polizia di Stato.

Tale attività è strettamente correlata alla programmazione

strategica delle risorse umane, in relazione alle vacanze in organico e alla previsione delle cessazioni.

La rilevazione del fabbisogno formativo, connessa al potenziamento delle competenze tecniche del personale e distinta per ruoli, qualifiche e profili professionali, viene predisposta con cadenza annuale attraverso la redazione di un piano esigenziale, elaborato sulla base delle richieste pervenute sia dagli Uffici dipartimentali che dal territorio²⁸.

In particolare, il raggiungimento dei predetti obiettivi è realizzato con la formazione del personale, sia di base, sia di avanzamento in carriera che di carattere specialistico (cd. corsi di 2° livello), nonché con l'aggiornamento professionale costante e continuo, in linea con gli *standard* internazionali di settore.

Inoltre, vengono organizzati continui corsi di specializzazione, di perfezionamento, di qualificazione e di abilitazione del personale in servizio, al fine di accrescerne le competenze e le professionalità, in costante raccordo con lo sviluppo di nuove conoscenze. In particolare per il triennio appena trascorso sono state formate circa **8000** unità per anno, nei diversi profili di specializzazione, eccezion fatta per il 2020, a causa delle criticità connesse alla pandemia da COVID-19.

E' stato inoltre razionalizzato in modo innovativo il processo della formazione del personale della Polizia di Stato, affiancando all'addestramento in presenza momenti di didattica a distanza, attraverso soluzioni innovative che hanno riguardato, soprattutto, i corsi di base per allievi agenti.

Particolare attenzione è costantemente rivolta – e lo sarà nell'arco del triennio 2023-2025 – alle tematiche inerenti ai molteplici profili della gestione del personale (formazione e aggiornamento sull'impiego degli applicativi informatici dedicati, ordinamento di disciplina, novità normative e giurisprudenziali sui principali istituti dell'ordinamento del personale).

Le risorse disponibili utili al conseguimento delle strategie formative sono prevalentemente interne all'Amministrazione; il concorso di competenze esterne viene assicurato nelle Scuole solo quando sia strettamente correlato alla particolare materia affrontata e in particolare nell'ambito dei corsi di secondo livello, specialistici e di qualificazione.

Per quanto concerne specificatamente le risorse interne,

²⁸ Circolare prot. 10859 del 16/05/2022 (Programmazione attività corsuali 2° liv. Anno 2023); circolare prot. 10874 del 16/05/2022 (Fabbisogno formativo attività corsuali competenza Ispettorato Scuole - Uff centrali e Ispettorati); circolare prot. 10888 del 16/05/2022 (Fabbisogno formativo attività corsuali competenza Ispettorato Scuole - articolazioni territoriali).

L'Ispettorato delle Scuole della Polizia di Stato cura e persegue le strategie formative del settore con un totale attuale di **80** unità, di cui 70 appartenenti alla Polizia di Stato e 10 all'Amministrazione civile dell'Interno, mentre per quanto concerne le dipendenti articolazioni territoriali, il numero attuale delle risorse a disposizione è di **1.310** unità, di cui 225 appartenenti all'Amministrazione civile dell'Interno e 1.085 alla Polizia di Stato.

Le attività didattiche connesse ai corsi di formazione di base, del c.d. riordino, di specializzazione e perfezionamento, vengono definite e, se del caso rinnovate, periodicamente, al fine di predisporre contenuti curriculari puntualmente aggiornati e corrispondenti alle esigenze formative dei frequentatori.

Per quanto concerne l'aggiornamento, l'individuazione delle tematiche avviene a seguito di un'attenta analisi del fabbisogno formativo, previa interlocuzione con gli Uffici e le Direzioni Centrali del Dipartimento della Pubblica Sicurezza, nonché verifica della necessità di soddisfare esigenze formative emerse da specifiche contingenze operative, anche se attinenti al settore Tecnico-Logistico.

Inoltre, al fine di garantire l'attività formativa anche in situazioni di criticità, quale, da ultimo, l'emergenza sanitaria da COVID-19, è stata attivata la piattaforma informatica denominata "*Formazione PS*", che consente la fruizione diretta in modalità *e-learning* di percorsi formativi, suddivisi in moduli professionali legati sia alla formazione di base sia a quella di secondo livello.

In tale ambito vengono periodicamente organizzati corsi di formazione per "formatori", volti all'obiettivo unico della "Cultura della Formazione" che accomuna tutte le Scuole della Polizia di Stato, quali vere e proprie comunità educanti.

La modalità "*e-learning*" di erogazione dei contenuti viene utilizzata anche per agevolare l'attività di aggiornamento professionale degli operatori, i quali su specifica richiesta, possono fruire della formazione anche presso i rispettivi domicili, attraverso l'utilizzo di una Piattaforma riservata.

Alla luce della regolare ripresa delle attività corsuali e didattiche, nonché del previsto incremento delle cessazioni dal servizio del personale, per gli anni **2023-2024, si può ipotizzare** il seguente *trend* di crescita:

- 8000 unità + **10%** per l'anno 2023, per un totale di 8.800 unità;
- 8000 unità + **10%** per l'anno 2024, per un totale di 8.800 unità.

Per quanto concerne specificatamente le iniziative formative da sviluppare nel triennio **2023-2025**, si riporta un elenco dei corsi in programmazione:

- corso di formazione di base per **1381** allievi agenti, riservato ai volontari in ferma prefissata o quadriennale, ovvero in rafferma annuale in servizio o in congedo D.C.P. 16.05.2022, dal 28.11.2022 al 31.7.2023;
- corso di formazione di base per **1100** allievi agenti, presumibilmente in svolgimento da gennaio 2023 a gennaio il 2024;
- corso di formazione di base per **1.500** allievi vice ispettori, presumibilmente in svolgimento da luglio/agosto 2023 a tutto il 2024;
- corso di avanzamento in carriera (riordino) per **1515** Vice Sovrintendenti, annualità 2019, in programmazione per il 2023;
- corso riservato al personale interno per **1141** posti di Vice Ispettore, con inizio attività formative presumibilmente nel 2023/2024;
- corso di formazione per **110** Vice Ispettori Tecnici (settore sanitario), con inizio presumibile nel 2023;
- Corso di formazione di base per **1000** allievi vice ispettori, con inizio presumibile a gennaio 2025, per la durata di 18/24 mesi;
- corsi riservati alla selezione di atleti dei Gruppi sportivi "Polizia di Stato - Fiamme Oro" (due corsi l'anno per un totale di 50 posti annui) per il 2022, 2023, 2024. Nell'ambito dei concorsi riservati alle FF.OO. è stato inoltre indetto un concorso per atleti paralimpici.
- corso di formazione di base per **500** allievi vice ispettori tecnici (appartenenti a diversi profili professionali, data di svolgimento da definire);
- corso per Vice Ispettore tecnico – Settore Logistico (circa **400** posti, data di svolgimento da definire).

Proiettato su base triennale può considerarsi come obiettivo strategico primario, l'ampliamento consistente della capacità ricettiva degli Istituti di istruzione della Polizia di Stato, in capo ad altra Articolazione dipartimentale, in considerazione dell'incremento delle cessazioni nei prossimi anni e, di conseguenza, delle unità da selezionare e avviare ai corsi di formazione; il futuro aumento delle assunzioni, con conseguente avvio di corsi di formazione sempre più numerosi, richiederà l'attivazione di un circolo virtuoso che, dall'indizione delle procedure concorsuali all'inizio dei corsi per l'accesso alle qualifiche, consenta di ridurre nella misura massima possibile i tempi per l'immissione in ruolo dei neo assunti e per la loro assegnazione alle sedi di servizio.

Un altro obiettivo consiste nel mantenimento di un ricambio generazionale del quadro istruttori in forza presso le Scuole di Polizia, al fine di garantire il trasferimento delle competenze e delle specifiche abilità legate alle singole discipline tecnico-operative di riferimento. Scopo primario è costruire itinerari didattici che si attagino perfettamente

ai compiti di istituto che dovranno assolvere i futuri appartenenti alla Polizia di Stato e, nel contempo, sostenere le *performance* istituzionali di coloro che quei compiti già assicurano, predisponendo giornate di formazione permanente sempre in linea con le innovazioni normative e tecnologiche incidenti sull'attività operativa.

Al riguardo, si sta adottando ogni utile iniziativa finalizzata ad incentivare la partecipazione del personale, in possesso dei requisiti anagrafici, ai corsi di qualificazione per istruttore di tiro, di tecniche operative, di guida e di difesa personale.

Gli strumenti adottati per la verifica ed il monitoraggio di tali attività sono costituiti da *report*, integrati da confronti diretti con i direttori delle scuole, che avvengono di norma con cadenza periodica.

Nell'ambito di ciascuna scuola, centro e istituto di istruzione l'attività di verifica e controllo viene svolta di norma dall'ufficio studi e programmazione che si avvale ultimamente anche di strumenti di *customer satisfaction* anonima.

Infine, viene effettuato quadrimestralmente il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi, al fine di segnalare preventivamente ogni eventuale scostamento di rilievo dalla programmazione iniziale, che ad oggi si è verificato soltanto durante la fase pandemica (a causa dell'interruzione temporanea delle attività didattico-formative nella prima fase emergenziale), nonché in ottica proattiva di perfezionamento dei processi.

2.FORMAZIONE INTERFORZE

L'offerta formativa dei Corsi istituiti presso la Scuola di Perfezionamento per le Forze di Polizia (*Alta Formazione, Aggiornamento in materia di Coordinamento Interforze e Cooperazione Internazionale, Analisi Criminale di I e II livello, Esperto per la Sicurezza, Candidature di Funzionari/Ufficiali italiani presso Agenzie U.E. e Organismi internazionali*) sarà sempre più orientata a costruire percorsi ed approfondimenti su tematiche professionali e di settore, correlati alle sfide poste dall'attualità e da una criminalità sempre più marcatamente fluida, digitale e globalizzata.

Le attività formative sono rivolte al personale dirigente e direttivo della Polizia di Stato, nonché alle altre Forze di Polizia, con la finalità di perfezionarne la formazione e l'addestramento, assieme ai frequentatori delle altre Forze di Polizia (Carabinieri, Guardia di Finanza e Polizia Penitenziaria), nonché uditori stranieri, provenienti da Paesi Europei ed extraeuropei.

Le attività didattiche saranno orientate alla:

- interistituzionalizzazione attraverso l'approfondimento di tematiche di interesse comune al fine di sviluppare un dialogo sempre più aperto a qualsiasi settore della pubblica amministrazione centrale e periferica, con la prospettiva di coinvolgere nel breve-medio termine anche le realtà del settore privato portatrici di interessi incidenti sulla sicurezza;
- internazionalizzazione potenziando la proiezione europea ed internazionale della didattica nella consapevolezza che la cooperazione internazionale di polizia costituisca un presupposto inderogabile per la realizzazione di un'efficace azione di contrasto alla criminalità organizzata e al terrorismo;
- crescita delle capacità manageriali dei frequentatori attraverso "laboratori esperienziali" con:
 - . *coaching* di gruppo e individuali;
 - . comunicazione interpersonale, istituzionale, strategica e "social".

Più in dettaglio, è intendimento della Struttura pianificare ed organizzare per ogni anno le seguenti attività formative:

- Corsi di Alta Formazione, della durata di nove mesi, diretti a perfezionare la preparazione scientifico-professionale dei funzionari e degli ufficiali delle forze di polizia e ad affinarne le capacità decisionali attraverso l'acquisizione di metodologie e tecniche comuni nei settori dell'organizzazione, dello sviluppo e del coordinamento delle attività istituzionali;
- Corsi di Aggiornamento in materia di coordinamento interforze e di cooperazione internazionale, volti a favorire la conoscenza di nuove normative e tecniche dirigenziali, organizzative ed operative, nonché a integrare le conoscenze reciproche delle singole forze di polizia per un migliore coordinamento delle relative attività;
- Corsi di Analisi Criminale, articolati su due livelli, finalizzati a creare, nell'ambito della cultura del coordinamento interforze, professionalità specialistiche basate sull'utilizzo di metodologie comuni per una migliore gestione dei contesti e degli scenari criminali;
- Corsi di aggiornamento per Esperto per la Sicurezza avviati in relazione alle esigenze formative ravvisate dalla Direzione centrale della polizia criminale e dalla Direzione centrale per i servizi antidroga, rivolti ai funzionari ed agli ufficiali da impiegare all'estero, per l'attuazione dei compiti di cooperazione internazionale in materia di prevenzione e repressione della criminalità, del terrorismo e dei traffici illeciti transnazionali, fra cui il traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope e la tratta di esseri umani;
- Corsi per candidature di funzionari italiani presso Agenzie UE e

Organismi Internazionali, realizzati in collaborazione con la Società Italiana per l'Organizzazione Internazionale (SIOI) e finalizzati all'individuazione di un percorso didattico che possa efficacemente corrispondere all'esigenza strategica di candidare funzionari italiani presso Agenzie UE e Organismi Internazionali.

Nell'ambito delle attività formative attuate della Scuola di Perfezionamento per le Forze di Polizia costituisce una priorità strategica la formazione per la prevenzione ed il contrasto del crimine organizzato, svolta in particolare nell'ambito dei corsi attuati presso la dipendente Scuola Internazionale di Alta Formazione per la prevenzione ed il contrasto al crimine organizzato di Caserta.

Tali attività didattiche, volte ad affinare la preparazione professionale nell'ambito del contrasto alle principali condotte criminali transnazionali ed internazionali, sono attuate con il contributo di docenti di elevatissima caratura, tra cui figurano elementi di primo piano di Istituzioni nazionali ed internazionali, della Magistratura, delle Forze di polizia e del mondo accademico.

Obiettivo nevralgico di detti percorsi formativi, rivolti a Funzionari della Polizia di Stato oltreché ad Ufficiali delle altre Forze di polizia italiane ed omologhi degli stati esteri, è il potenziamento delle competenze relative alla cooperazione internazionale di polizia, favorito dalle occasioni di confronto rappresentate dalla partecipazione alle attività didattiche.

Il piano di azione prevede, in particolare, la realizzazione ogni anno di corsi di alta formazione, della durata di almeno due settimane, finalizzati ad accrescere la preparazione professionale sui temi della prevenzione e del contrasto del crimine organizzato, mirati altresì al potenziamento delle competenze relative alla cooperazione internazionale di polizia, con particolare riguardo alle seguenti tematiche specifiche:

lotta alla criminalità organizzata internazionale e transnazionale, contrasto al traffico di stupefacenti, alla criminalità ambientale, alla corruzione ed alla criminalità economica;

prevenzione e repressione del terrorismo internazionale e dei fenomeni eversivi;

contrasto al cybercrime;

lotta alla tratta di esseri umani ed al traffico di migranti.

Obiettivo di tali attività è la formazione di un numero di partecipanti pari ogni anno a nr. 300 Funzionari ed Ufficiali delle Forze di polizia italiane e delle agenzie di law enforcement degli stati esteri, tra cui almeno nr. 30 Funzionari della Polizia di Stato.

Per quel che concerne i costi di realizzazione per l'attuazione dei corsi previsti presso la Scuola Internazionale di Alta Formazione per la prevenzione ed il contrasto al crimine organizzato di Caserta, è possibile stimare, per ciascun anno accademico, una spesa non inferiore a 400.000€, necessaria a sostenere le spese per la retribuzione dei docenti, i servizi di vitto, alloggio e trasferimento previsti per frequentatori e docenti e l'interpretariato in simultanea.

Il monitoraggio dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi prefissati è incentrato sulla raccolta ed analisi dei feedback ricevuti dai frequentatori che, al termine di ciascun corso, sono invitati a compilare un apposito questionario di gradimento, tramite il quale sono acquisiti pareri circa lo svolgimento delle attività didattiche, nonché suggerimenti e proposte per il miglioramento dell'esperienza formativa. Inoltre, la partecipazione ai corsi è oggetto di rilevazione statistica con suddivisione per Forza di polizia, area continentale e singolo stato di provenienza di ciascun frequentatore.

Quanto, infine, alla baseline, nel periodo che va dall'avvio delle attività della Scuola Internazionale di Alta Formazione per la prevenzione ed il contrasto al crimine organizzato di Caserta al termine del primo semestre dell'anno corrente, sono stati svolti nr. 51 corsi cui hanno preso parte complessivamente nr. 1739 frequentatori, tra cui in particolare nr. 214 Funzionari della Polizia di Stato.

3.PROCEDURE DI SEMPLIFICAZIONE E DI DIGITALIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE.

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

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

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

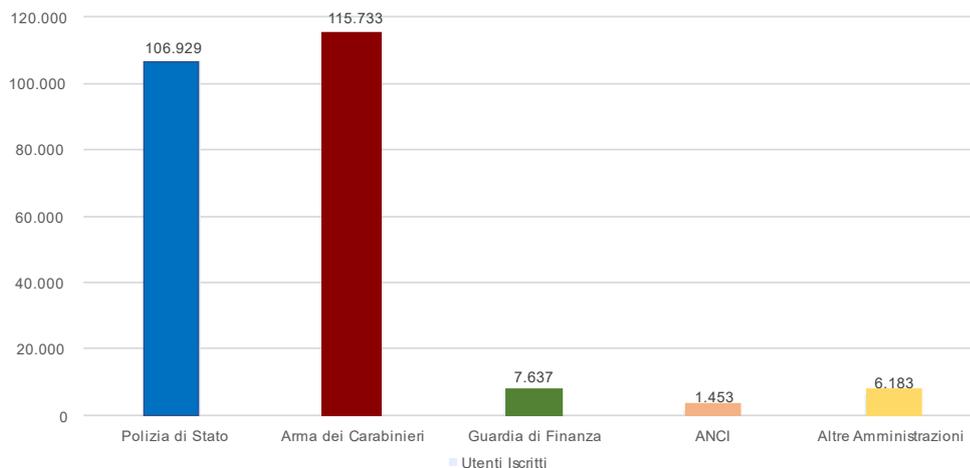
4. FORMAZIONE PERMANENTE

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

GRUPPO
SISFOR



UTENTI ISCRITTI SU SISFOR



L'individuazione delle tematiche formative da sviluppare avviene dopo un'attenta analisi delle richieste che giungono dagli Uffici e Direzioni Centrali del Dipartimento della P.S. e dai diversi Comandi Generali in un contesto di coordinamento e di condivisione dei protocolli operativi;

L'uniformità e l'omogeneità della didattica e della preparazione del personale dislocato sull'intero territorio nazionale e appartenente alle diverse amministrazioni è garantita dalla struttura organizzativa (**Gruppo Sisfor**, istituito con Decreto del Capo della Polizia – Direttore Generale della P.S. del 31 maggio 2021) che costituisce la "cabina di regia" ove confluiscono le competenze ed i *know how* necessari. In particolare la formazione permanente del personale sopra indicato è sempre in costante e continua elaborazione, secondo le attuali esigenze di volta in volta rappresentate.

Di fondamentale importanza è il contributo delle risorse interne all'Amministrazione (Funzionari e Dirigenti/Ufficiali nominati "**esperti della materia**" dai rispettivi Uffici/Direzioni/Comandi), e quello dei docenti universitari e degli accademici. La collaborazione con il Fornitore per quanto attiene alla trasformazione in *e-learning* ha consentito una costruttiva osmosi tra pubblico e privato con l'acquisizione di particolari competenze da parte del personale interno applicato al Gruppo. Nell'anno

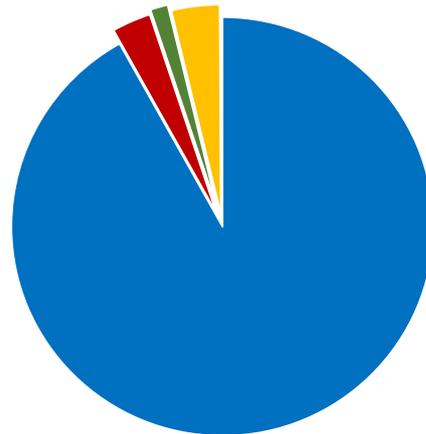
in corso sono stati formati n. **68.076** discenti appartenenti alla Polizia di Stato e circa **6.000** appartenenti alle altre Forze dell'Ordine incentivando la fruizione dei corsi.

GRUPPO
SISFOR



UTENTI FORMATI SU SISFOR

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



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



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

Nell'anno in corso sono stati formati n. **68.076** discenti appartenenti alla Polizia di Stato e circa **6.000** appartenenti alle altre Forze dell'Ordine incentivando la fruizione dei corsi. Dall'avvio delle attività formative sulla piattaforma SISFOR i livelli di partecipazione nell'ultimo triennio hanno visto un elevatissimo innalzamento soprattutto nel periodo emergenziale con un incremento annuale di oltre **10.000** operatori in più formati poiché il portale ha consentito di non interrompere la formazione permanente per i **300.000** discenti/operatori accreditati alla piattaforma che hanno fruito della didattica in *e-learning* presso il proprio domicilio nel rispetto della normativa che ha imposto il distanziamento. In tale contesto è stata richiesta al Gruppo SISFOR anche l'autorizzazione all'accesso in piattaforma di n. **5.617** appartenenti al personale dei **ruoli civili**

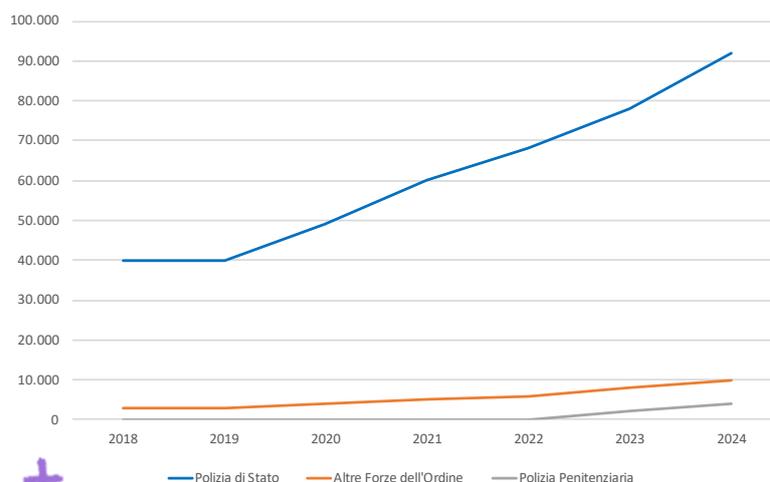
In tale contesto è stata richiesta al Gruppo SISFOR anche l'autorizzazione all'accesso in piattaforma di n. **5.617** appartenenti al

personale dei **ruoli civili** da parte della Segreteria del Dipartimento, ai fini di agevolare le prestazioni lavorative in modalità *smart working*

GRUPPO
SISFOR



PROIEZIONE DI CRESCITA UTENTI ISCRITTI SU SISFOR



SISFOR+

In linea con le emergenti strategie legislative nel corso dell'**anno 2022** i moduli pubblicati in piattaforma (oltre **500** nelle diverse aree tematiche) saranno implementati con tematiche riguardanti la *cyber security*, sostenibilità, la *green economy* e l'interoperabilità delle banche dati per implementare l'azione di coordinamento, con il contributo di esperti interni ed esterni all'Amministrazione. Per l'**anno 2023** sono stati previsti percorsi formativi della durata di uno o più giorni destinati al personale con competenze informatiche e dedicati alla collaborazione intensiva su progetti comuni, specialmente in materia di software. E' stato inoltre previsto l'istituzione del 3^o corso di formazione per Tutor Sisfor, (**1.500** Tutor già formati) con particolare riguardo all'aggiornamento professionale di settore. Il Gruppo SISFOR sta inoltre svolgendo le attività di pianificazione relative alla **reingegnerizzazione** dell'intero Portale per ottimizzare le numerose funzionalità interattive con le tecnologie più avanzate. Nell'**anno 2024** è prevista la creazione di un metaverso specifico che permetta a tutti gli operatori presenti in piattaforma di proiettarsi in una realtà virtuale che agevoli l'apprendimento delle *best practices*. Inoltre è stato previsto per ogni anno di riferimento un incremento del 25% della partecipazione ai corsi pubblicati in piattaforma.

5. FORMAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE

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

Vengono annualmente realizzati

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

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

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

6. PROSPETTIVE NELLA FORMAZIONE PER IL VALORE PUBBLICO

Al fine di contribuire al raggiungimento della parità di genere, la Scuola Superiore di Polizia ha orientato il *goal* da perseguire nel prossimo triennio come segue:

ANNO 2023-25	
<p>Obiettivo di Valore Pubblico:</p> <p>Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze</p> <p>1 Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne, bambine e ragazze in ogni parte del mondo</p> <p>2 Eliminare ogni forma di violenza contro tutte le donne, bambine e ragazze nella sfera pubblica e privata, incluso il traffico a fini di prostituzione, lo sfruttamento sessuale e altri tipi di sfruttamento.</p>	
<p>Descrizione dell'obiettivo di Valore Pubblico: formazione pratico/teorica sul tema della violenza di genere</p>	
Responsabile:	Direttore della Scuola.
Altre strutture esterne/interne coinvolte:	Direzione Centrale Anticrimine; Università, Enti ed Istituzioni pubbliche e private di alta formazione e cultura, in convenzione/collaborazione con la Scuola.
Strategia programmata per favorire la creazione del Valore Pubblico: (descrivere il piano di azione)	<p>Aggiornamento dei moduli didattici relativi al tema della prevenzione e contrasto della violenza di genere.</p> <p>Focus sui protocolli operativi di intervento in caso di violenza domestica.</p> <p>Promozione della parità di genere.</p>
Stakeholder:	<p>Frequentatori dei corsi di formazione per Commissari, Commissari Tecnici delle diverse qualifiche, Medici della Polizia di Stato.</p> <p>Cittadini.</p>

Stima dei costi di realizzazione del progetto:	I fondi sono già stanziati nell'ambito del capitolo relativo alla didattica della S.S.P.
Missione Programma Azione/i del Bilancio cui è associato l'Obiettivo:	3 - Ordine pubblico e sicurezza (007) 3.1 - Contrasto al crimine, tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica (007.008) Azione 04 - Formazione ed addestramento della Polizia di Stato
Indicatore/i di impatto: (descrivere gli indicatori, specificandone il metodo di calcolo)	Incremento del gradimento dei seminari di aggiornamento anche sul tema della violenza del genere
Baseline:	Didattica in atto
Target:	≥ 10%
Fonte del dato per la misurazione del target:	interna

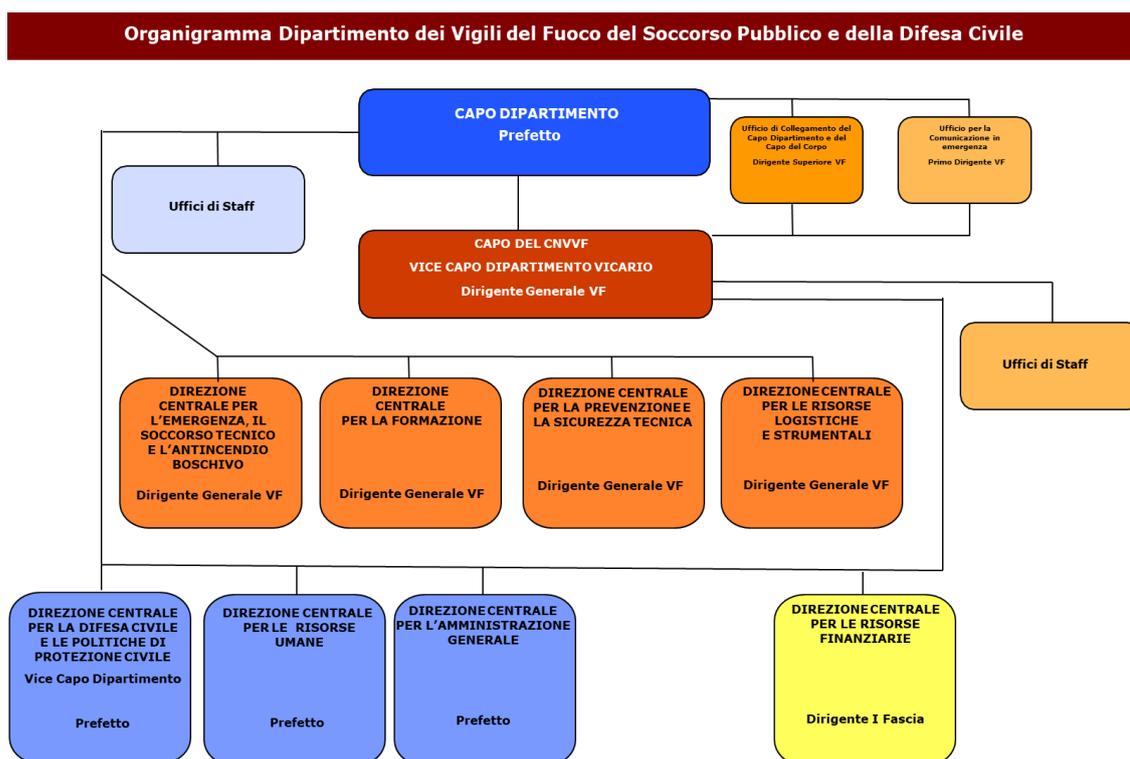
5.3.- Il personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco

L'AMMINISTRAZIONE CENTRALE E PERIFERICA DEL CORPO NAZIONALE

1 L'ORGANIZZAZIONE A LIVELLO CENTRALE

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

Organizzazione del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile



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

- soccorso pubblico
- prevenzione incendi e sicurezza tecnica

- difesa civile e politiche di protezione civile, ferme restando le competenze del Dipartimento della protezione civile, struttura della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

2 L'ORGANIZZAZIONE A LIVELLO TERRITORIALE

L'assolvimento dei compiti istituzionali del Corpo nazionale è assicurato da un'articolazione territoriale composta da 17 Direzioni regionali, n. 1 Direzione interregionale (Veneto e Trentino - Alto Adige) 103 Comandi provinciali. Da questi ultimi dipendono distaccamenti permanenti e volontari, presidi stagionali, reparti e nuclei speciali, per lo svolgimento di attività operative ad elevato contenuto tecnico.

Al fine di migliorare la capacità di intervento in aree esposte al rischio incendi boschivi e di vegetazione all'interno o nei pressi di aree protette internazionali, nazionali e regionali, è in corso l'istituzione di presidi rurali, d'intesa con il Ministero dell'Ambiente e della sicurezza energetica, finanziatore del progetto, le Regioni, gli Enti locali e gli Enti Parco.

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

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

Il dispositivo di soccorso si avvale anche dei velivoli della flotta aerea antincendio per l'impiego operativo nelle attività di spegnimento degli incendi boschivi sul territorio nazionale.

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

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

Tabella 1: carriere presenti nel Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, a livello centrale e periferico²⁹

Carriere	Dirigenti	Personale di livello non dirigenziale
Corpo nazionale dei vigili del fuoco	202 ³⁰	35.611 ³¹
Carriera Prefettizia	28	
Dirigenti Area Funzioni centrali	7	
Comparto Funzioni centrali		194

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

Sede	Dirigenti	Personale di livello non dirigenziale
Uffici centrali	50	2.851
Uffici territoriali	152	32.760
Totali	202	35.611

²⁹ Data di rilevazione: 29/12/2022

³⁰ Il dato include un'unità in "fuori ruolo".

³¹ L'organico include n. 656 Allievi Vigili del Fuoco del 94° corso di formazione avviato in data 29/12/2022.

CARATTERISTICHE GENERALI DEL PERSONALE DEL CORPO NAZIONALE

1 L'ORGANICO

L'organico effettivo del Corpo nazionale dei vigili del fuoco pari a 35.813³² unità a fronte di un organico teorico è pari a 39.481 unità.

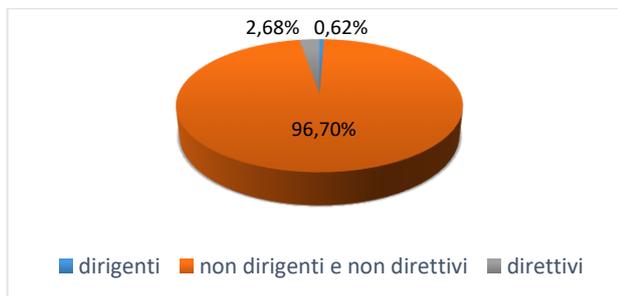
La tabella che segue illustra l'incidenza del personale in relazione alle funzioni espletate rispetto al totale organico effettivo.

Tabella 3: ripartizione del personale del CNVVF per ruoli

Ruoli	Presenze al 31/12/2022	incidenza sul totale
personale che espleta funzioni operative	32.826	91,66%
personale dei ruoli tecnico-professionali	2.925	8,17%
personale di rappresentanza	62	0,17%

Il personale che espleta funzioni operative si ripartisce a sua volta in personale dirigente, direttivo, non dirigente e non direttivo composto; quest'ultimo è composto principalmente dal personale inserito nel dispositivo di soccorso tecnico urgente (grafico 2), come dettagliato nella tabella seguente.

Grafico n. 1: ripartizione del personale che espleta funzioni operative



Il personale dei ruoli tecnico professionali svolge attività negli ambiti amministrativi, tecnici, informatici e sanitari³³, e può essere

³² Data rilevazione al 22/12/2022, compresi i fuori ruolo pari a 6 unità

³³ Il d.lgs. n. 127/2018 ha previsto che l'inquadramento il personale impiegato in attività sanitarie nei ruoli tecnico professionali. Le unità già presenti dell'entrata in vigore del richiamato decreto legislativo permangono nei ruoli del personale che espleta funzioni operative.

impiegato in scenari emergenziali. Sono previsti ruoli dirigenziali, direttivi e non direttivi:

Tabella 4: ripartizione del personale dei ruoli tecnico professionali

Ruoli		organico effettivo	totale
ruoli direttivi	Direttori informatici	22	475
	Direttori logistici - gestionali	443	
	Direttori sanitari	10	
ruoli non direttivi	Ispettori informatici	403	2.450
	Ispettori logistici - gestionali	745	
	Ispettori tecnico-scientifici	1	
	operatori ed assistenti	1.301	
Totale ruoli			2.925

Al personale di rappresentanza appartengono i ruoli ginnici e orchestrali.

Tabella 5: ripartizione del personale dei ruoli di rappresentanza

Ruoli		organico effettivo	totale
ruoli di rappresentanza	Maestro direttore	1	44
	Orchestrale	43	
	Atleti del Gruppo sportivo delle Fiamme Rosse	18	18
Totale			62

2 DISTRIBUZIONE PER FASCE DI ETÀ

La molteplicità dei ruoli e delle correlate funzioni del Corpo nazionale incide considerevolmente sulla rappresentazione demografica del personale, sia in termini di età che di genere. Nelle tabelle che seguono si riportano informazioni analitiche che mettono in luce le peculiarità degli specifici ruoli riportati.

Tabella n. 6: fasce di età.

Ruoli		Fasce di età						Totale
		≤30	31-40	41-50	51-60	61-65	≥ 66	
Personale che espleta funzioni operative	Dirigente Generale	0	0	0	10	14	0	24
	Dirigente Superiore	0	0	0	39	20	1	60
	Primi Dirigenti	0	0	14	77	27	0	118
	Direttivi	20	156	152	418	134	1	881
	Ispettori antincendi	127	70	157	253	79	0	686
	Capi Reparto	0	0	118	4.580	21	0	4.719
	Capi Squadra	0	5	979	3.878	6	0	4.868
	Vigili del Fuoco	819	6.389	8.911	3.908	6	0	20.033
	Allievi Vigili del Fuoco	538	791	89	19	0	0	1.437
Ruoli tecnico-professionali	Direttivi	0	52	78	291	52	2	475
	Ispettori	78	123	377	448	115	8	1.149
	Operatori e Assistenti	49	164	313	539	213	23	1.301
Ruoli di rappresentanza	Rappresentanza	21	17	17	7	0	0	62
Totale complessivo		1.652	7.767	11.205	14.467	687	35	35.813

Tabella n. 7: incidenza percentuale per fascia di età rispetto al totale del rispettivo organico.

Ruoli		fasce di età				
		≤30	31-40	41-50	51-60	≥ 61
Personale che espleta funzioni operative	Dirigente Generale	0,00%	0,00%	0,00%	41,67%	58,33%
	Dirigente Superiore	0,00%	0,00%	0,00%	65,00%	35,00%
	Primi Dirigenti	0,00%	0,00%	11,86%	65,25%	22,88%
	Direttivi	2,27%	17,71%	17,25%	47,45%	15,32%
	Ispettori antincendi	18,51%	10,20%	22,89%	36,88%	11,52%
	Capi Reparto	0,00%	0,00%	2,50%	97,05%	0,45%
	Capi Squadra	0,00%	0,10%	20,11%	79,66%	0,12%
	Vigile Del Fuoco	4,09%	31,89%	44,48%	19,51%	0,03%
	Allievi Vigili Del Fuoco	37,44%	55,05%	6,19%	1,32%	0,00%
Ruoli tecnico-professionali	Direttivi	0,00%	10,95%	16,42%	61,26%	11,37%
	Ispettori	6,79%	10,70%	32,81%	38,99%	10,70%
	Operatori e Assistenti	3,77%	12,61%	24,06%	41,43%	18,14%
Ruoli di rappresentanza	Personale di Rappresentanza	33,87%	27,42%	27,42%	11,29%	0,00%
Tutti i ruoli		4,61%	21,69%	31,29%	40,40%	2,02%

La fascia di età "51 – 60 anni" registra un'incidenza maggiore sul totale dell'organico, pari al 40,40%, se si eccettuano le qualifiche di vigile del fuoco, allievi di vigili del fuoco e ruoli di rappresentanza, le cui classi di età risultano percentualmente più basse, come riportato nella tabella di cui sopra.

Infatti, l'abbassamento del limite di età per l'accesso alla qualifica di vigile del fuoco ad anni 26 rispetto ai 30 anni previsti dalla precedente normativa, introdotta a partire dall'anno 2022, ha consentito e consentirà ancor più in futuro, di popolare ulteriormente la fascia di età fino a 30 anni, la cui incidenza percentuale sul totale è destinata ad aumentare anche con le future assunzioni.

LA COMPONENTE FEMMINILE

Nel Corpo nazionale, caratterizzato da un considerevole divario di genere, si registra una media del 5,4% di presenza femminile rispetto all'organico complessivo.

L'incidenza varia considerevolmente a seconda della funzione svolta:

Tabella 8: anni 2021 – 2022; rappresentanza di personale femminile nel Corpo nazionale rispetto al ruolo di appartenenza

Ruoli		anno 2021	anno 2022
Personale che espleta funzioni operative	dirigenti	10,55%	11,39%
	direttivi	7,56%	7,83%
	ispettori	2,05%	6,85%
	capi squadra e capi reparto	0,06%	0,10%
	vigili del fuoco	1,38%	1,60%
Ruoli tecnico-professionali	direttivi	58,71%	59,58%
	non direttivi	49,82%	46,69%
Ruoli di rappresentanza	orchestrali	23,81%	13,95%
	atleti	50%	44,44
Media nazionale		4,90%	5,40%

I dati mostrano un trend in crescita nella maggior parte dei ruoli, soprattutto in quelli del personale che espleta funzioni operative, storicamente caratterizzato da una forte presenza di personale maschile. A poco più di trent'anni dall'ingresso nel Corpo nazionale di una donna

vigile del fuoco, l'unica a superare il concorso nel 1991, il numero delle donne nel Corpo nazionale è considerevolmente aumentato ed è distribuito su tutti i ruoli con funzioni operative, ed in quelli specialistici si registra la presenza di 3 donne pilota e una specialista di aeromobile, impiegate nei reparti voli.

I recenti rinnovi contrattuali del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, di cui ai DD.PP.RR. 17 giugno 2022, n. 120 e 121, hanno riservato attenzione alle donne vittime di violenza di genere prevedendo, rispettivamente agli articoli 28 e 31, l'istituto del congedo straordinario per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo massimo di 90 giorni da fruire nell'arco temporale di un triennio decorrenti dalla data di inizio del periodo massimo di percorso certificato. Durante il periodo di congedo, alla dipendente è attribuito il trattamento economico fisso e continuativo nella misura intera.

Titoli di studio

Nella tabella che segue vengono riportati i titoli di studio posseduti dal personale. Occorre precisare che i dati in tabella esprimono il titolo di studio più elevato conseguito.

Tabella 9: distribuzione titoli di studio

<i>ruoli</i>		<i>Scuola dell'obbligo</i>	<i>Licenza Media Sup.</i>	<i>Laurea</i>	<i>Laurea magistrale</i>	<i>Titoli Post Laurea</i>
Personale che espleta funzioni operative	dirigenti	-	-	-	152	50
	direttivi	0	239	24	510	108
	non direttivi	10.518	18.931	1.069	1.013	212
Ruoli tecnico-professionali	direttivi	0	200	27	152	96
	non direttivi	555	1.490	96	266	43
Ruoli di rappresentanza	rappresentanza	27	3	2	30	-
Totale Complessivo		11.100	20.863	1.218	2.123	509

I RECENTI INTERVENTI DI RIFORMA

1. Revisione delle posizioni organizzative

Il D. Lgs. n. 127/2018 ha previsto l'istituzione di posizioni organizzative per il personale direttivo al fine di incrementare il livello di funzionalità e di efficienza del Corpo Nazionale. L'Amministrazione, anche con l'intento di ricercare la più ampia condivisione con i rappresentanti dei lavoratori, ha elaborato una proposta che tiene conto di quanto previsto nell'Accordo negoziale recepito con il D.P.R. n. 120/2022, volta a concentrare il nuovo istituto su specifiche funzioni di responsabilità (svolgimento di funzioni vicariali e di responsabile di "distretto") rispetto ad un'applicazione estesa a tutto il personale direttivo. Inoltre, si intende valorizzare ulteriormente il predetto personale anche realizzando un progetto di potenziamento della compagine dirigenziale. L'incremento di organico dirigenziale (complessivamente 55 posti da primo dirigente di cui 30 operativi, 16 logistico-gestionali, 6 sanitari e 3 informatici) verrebbe attuato mediante la contestuale riduzione di un corrispondente numero di direttivi, sia al fine di avviare un processo di progressiva "managerialità" di detto personale sia per ridurre l'impatto economico del progetto, i cui costi verrebbero interamente coperti da una parte delle risorse endogene stanziata nel bilancio dipartimentale per finanziare l'attivazione delle posizioni organizzative. La finalità del progetto è anche quella di adeguare la struttura organizzativa di vertice dei Comandi metropolitani e di prevedere in tutti i Comandi cui è preposto un dirigente superiore anche un primo dirigente che svolga le funzioni vicariali. Allo stesso modo verrebbe rafforzata anche la componente dirigenziale dei ruoli tecnico-professionali, che svolgono funzioni essenziali ad integrazione delle attività proprie delle strutture operative. L'attuazione degli interventi descritti comporta limitate modifiche al decreto legislativo 13 ottobre 2015, n. 217 e al decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 97.

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

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

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

Si stima di poter contare, con l'attuazione del descritto istituto, su una forza aggiuntiva a livello nazionale (disponibile nell'arco 1 ora) di 450/500 unità, pari a circa il 10% delle unità in servizio.

Il personale in pronta disponibilità sarà attinto sia dai ruoli operativi (vigili del fuoco, capi squadra e capi reparto), sia dai ruoli tecnico professionali e sarà individuato, prioritariamente, tra quello che espleta attività specialistiche e specializzate.

I lavori di preparazione del progetto si sono conclusi e sono stati già calendarizzati gli incontri con le OO.SS per i seguenti.

3. La stima dell'evoluzione dei fabbisogni in termini di competenze nel settore delle risorse umane

Gli scenari emergenziali sempre più complessi richiedono professionalità altamente specialistiche sulle quali il Corpo nazionale ha posto particolare attenzione sia nella previsione ordinamentale, attraverso l'istituzione di specifici ruoli, sia attraverso percorsi formativi mirati, tesi ad assicurare un'ottimale prestazione professionale, in relazione alle numerose specializzazioni presenti nel Corpo nazionale.

I processi di digitalizzazione che interessano la pubblica amministrazione, sia per l'alto impiego di personale dei ruoli tecnico-professionali, sia per il necessario raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda digitale del Paese, hanno già impegnato l'Amministrazione nella revisione dei fabbisogni attraverso l'incremento di personale informatico, con concorsi esterni ed interni in fase di espletamento. In tale ambito sarà, altresì, curata la formazione continua e costante di tutto il personale, a vario titolo interessato ai numerosi processi informatizzati a supporto dei servizi istituzionali di soccorso, di prevenzione e, più in generale, di gestione amministrativa e contabile.

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

reclutamento di figure professionali da dedicare in tale ambito.

4. Obiettivi di potenziamento e di modernizzazione dell'assetto organizzativo programmati per il triennio

Nel triennio di riferimento, l'Amministrazione sarà impegnata nella revisione dell'ordinamento del personale del Corpo nazionale (D.lgs. n. 217/2005 come modificato ed integrato dal D.lgs. n. 97/2017 e dal D.lgs. n. 127/2018).

L'intervento si rende necessario per superare talune criticità emerse nelle fasi di prima applicazione dei provvedimenti di riordino e per apportare limitate modifiche ordinamentali al fine di garantire uno sviluppo armonico del Corpo nazionale. Si fa riferimento, a solo titolo esemplificativo, alla esigenza di riconsiderare la durata dei corsi di formazione per l'accesso ai diversi ruoli, alla revisione dei ruoli degli specialisti, in particolare dei nautici, istituendo, nel contempo, il ruolo del personale del servizio telecomunicazioni, alla necessità di riconsiderare i requisiti di accesso ad alcuni ruoli (psicologi, orchestrali, specialisti, ispettori antincendio, ecc.), alla semplificazione dei percorsi per la progressione interna di carriera. Si deve considerare, infatti, che, per carenze di risorse disponibili nella prima fase di modifica del d.lgs. n. 217/2005, il d.lgs. n. 97/2017 ha apportato innovazioni molto contenute al precedente ordinamento del personale del Corpo nazionale e che quindi solo con l'emanazione del d.lgs. n. 127/2018, recante disposizioni integrative e correttive al d.lgs. n. 97/2017, si è potuto operare concretamente la revisione e l'aggiornamento dell'assetto ordinamentale.

La riduzione dell'età media del personale del Corpo nazionale, ed in particolare di quello dei ruoli che espletano funzioni operative rappresenta un ulteriore importante obiettivo che l'amministrazione sta perseguendo attraverso un'intensa politica assunzionale e che caratterizzerà anche il triennio 2023-2025.

Il processo di ringiovanimento del Corpo nazionale, asse portante per lo svolgimento della *mission* istituzionale, ha subito, infatti, una positiva accelerazione con lo svolgimento del concorso pubblico per l'assunzione di 300 Vigili del Fuoco. Per la prima volta, a seguito dell'entrata in vigore del D.M. 5 novembre 2019, n. 167 il limite massimo di età per l'accesso alla qualifica di V.F., è stato abbassato da trenta a ventisei anni. La scelta dell'Amministrazione trova la sua *ratio* giustificatrice nell'esigenza di assumere personale con perfetta efficienza fisica e una plausibile età anagrafica, al fine di garantire il possesso dei requisiti di idoneità fisica, psichica e attitudinale per l'ammissione ai concorsi pubblici che costituisce l'essenza del Corpo

stesso nello svolgimento del compito istituzionale di garantire il soccorso pubblico. Si è da poco concluso il predetto concorso pubblico, che consentirà di avviare concretamente una riduzione della fascia di età con le nuove immissioni in organico e che potrà proseguire poi con lo scorrimento della relativa graduatoria di assunzione valida per il biennio successivo.

Sotto il profilo organizzativo, l'amministrazione sarà impegnata nell'aggiornamento dei criteri tecnico-operativi per la programmazione di nuovi distaccamenti permanenti e volontari.

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

Il previsto ripianamento di organico per colmare il deficit storico di personale in servizio rispetto alle dotazioni organiche teoriche esigerà altresì, di essere affiancato dal potenziamento dell'organico stesso con incremento delle dotazioni per conseguire l'obiettivo di far fronte alle aumentate necessità, conseguenti alle nuove organizzazioni al fine di rispondere al meglio alle esigenze della collettività.

La legge 29 dicembre 2022, n. 197 di approvazione del bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e per il triennio 2023-2025 ha, inoltre, previsto importanti interventi a favore del Corpo nazionale dei vigili del fuoco che impegneranno l'Amministrazione nell'attuazione di progetti ed iniziative per le finalità sotto elencate.

L'art. 1, comma 662 ha istituito un fondo per il finanziamento di assunzioni in deroga alle ordinarie facoltà assunzionali con correlato incremento o ripianamento delle dotazioni organiche.

L'art. 1, comma 675 ha istituito un fondo per le strutture alloggiative, per la costruzione o per la ristrutturazione di immobili demaniali al fine di fare fronte alla carenza di alloggi di servizio da destinare al personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco. L'istituzione del predetto fondo, fortemente voluta dall'Amministrazione, è finalizzata a ridurre il disagio del personale che, per gli avanzamenti in carriera, è tenuto ad accettare sedi di servizio distanti dalla propria residenza con

aggravio di costi anche di natura alloggiativa, tali da scoraggiare l'accettazione degli incarichi medesimi.

L'art. 1, commi 672, 673 e 682, ha finanziato interventi rispettivamente per lo sviluppo di tecnologia robotica, per investimenti tecnologici per il miglioramento della capacità di risposta negli scenari di incendio e, infine, per l'aggiornamento ed il potenziamento del sistema di risposta di rischio nucleare, biologico chimico e radiologico.

L'art. 1, commi 656 e 657 ha destinato 874.350 euro a favore del personale del CNVVF per la stipulazione di polizze assicurative per la tutela legale e la copertura della responsabilità civile verso terzi per eventi dannosi non dolosi causati a terzi nello svolgimento del servizio.

LE PROGRESSIONI DI CARRIERA E LA MOBILITA'

Le progressioni in carriera avvengono mediante procedure di selezione interna per titoli ed esami per l'accesso al ruolo superiore e per promozioni a ruolo aperto in relazione all'anzianità di servizio per il personale non direttivo e non dirigente; per merito comparativo per il personale direttivo e dirigente.

Le progressioni economiche nel Corpo nazionale dei vigili del fuoco sono legate, oltre che alla progressione in carriera, all'anzianità di servizio con l'attribuzione di scatti convenzionali.

A seguito della riorganizzazione delle carriere di cui al decreto legislativo n. 217 del 13 ottobre 2005 e successive modificazioni, è ancora in fase di elaborazione il decreto ministeriale finalizzato alla valorizzazione del personale direttivo attraverso l'individuazione di posizioni organizzative cui consegue un miglioramento economico retributivo, atteso che è stata avanzata una proposta normativa volta ad incrementare i posti dei ruoli di dirigente nel Corpo nazionale attraverso l'utilizzo dei fondi connessi all'istituzione delle posizioni organizzative.

In relazione alle previsioni normative secondo le quali l'accesso ai distinti ruoli degli Ispettori sia operativi che tecnico-professionali avviene per il 50% mediante concorso pubblico e per il 50% mediante concorso interno, si è proceduto, nell'anno 2022, alla riqualificazione del sottoelencato personale:

Tabella 10: riqualificazioni interne anni 2022 – 2023

<i>qualifica</i>	<i>Unità riqualificate</i>
ispettore antincendi	313
ispettore informatici	52
ispettore logistico-gestionali	127
Totale	492

L'Amministrazione procede periodicamente alle procedure ricognitive delle aspirazioni al trasferimento del personale del Corpo nazionale distinte per ruoli. Le medesime hanno carattere di priorità, rispetto all'assegnazione del personale neo assunto con procedure di reclutamento esterno.

Le procedure di mobilità di cui sopra vengono effettuate sulla base dell'accordo integrativo adottato nel 2013, mentre per il personale appartenente al ruolo degli ispettori è stato adottato uno specifico accordo agli inizi dell'anno corrente.

5.3.1. (segue) la pianificazione strategica del personale

1. TREND E COMPOSIZIONE DELLA FORZA EFFETTIVA NELL'ULTIMO DECENNIO

Con il decreto legislativo 6 ottobre 2018, n. 127 sono stati ridefiniti i ruoli del personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco anche con l'istituzione di nuove qualifiche e nuovi ruoli, con conseguente reinquadramento del personale a partire dal 1° gennaio 2018. I grafici che seguono illustrano la consistenza del personale per funzioni e ruoli.

Il trend positivo che si registra è conseguente all'esclusione del Corpo nazionale dei vigili del fuoco dal c.d. blocco del turn over, che ha interessato le pubbliche amministrazioni a partire dal 2008, quale risposta al forte aumento della spesa per i dipendenti pubblici.

Con la legge n. 191/2009 (finanziaria 2010), il Corpo nazionale, insieme ad altri corpi dello Stato, ha potuto assumere nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari a quella relativa al personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente e per un numero di unità non superiore a quelle cessate dal servizio nel corso dell'anno precedente fino al 2014 e successivamente

con limiti di spesa specifici.

Il trend positivo è, altresì, conseguente alla possibilità di assunzioni straordinarie previste dalle seguenti leggi finanziarie:

- legge 27/12/2017, n. 205, articolo 1, comma 287
- legge 30 dicembre 2018, n. 145, articolo 1, comma 389
- legge 27 dicembre 2019, n. 160, articolo 1, comma 136
- legge 30 dicembre 2020, n.178 articolo 1, comma 877.

Grafico 2: anni 2013-2022; organico totale del Corpo nazionale

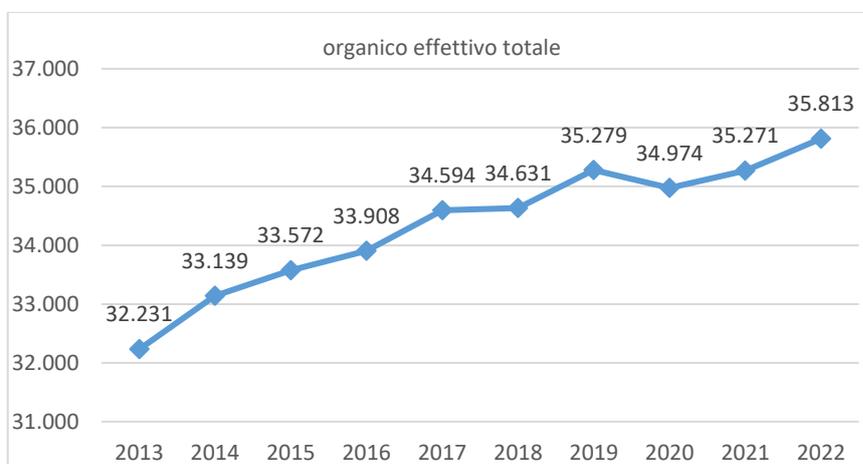


Grafico 3: anni 2013-2022; dirigenti

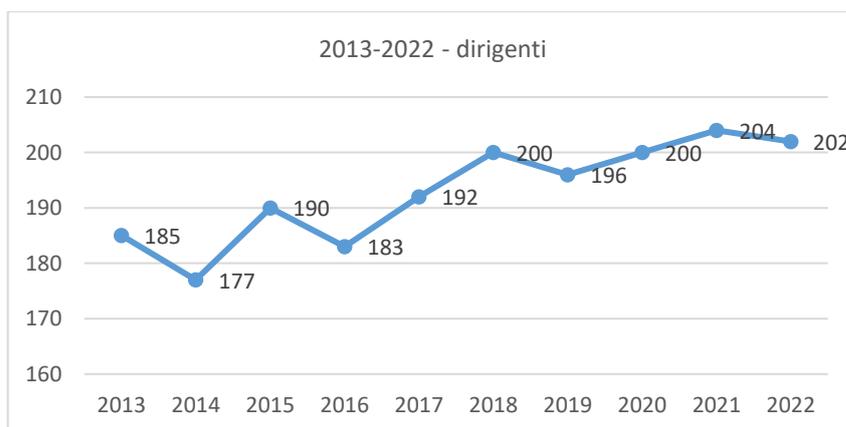


Grafico 4: anni 2013 - 2022; direttivi che espletano funzioni operative

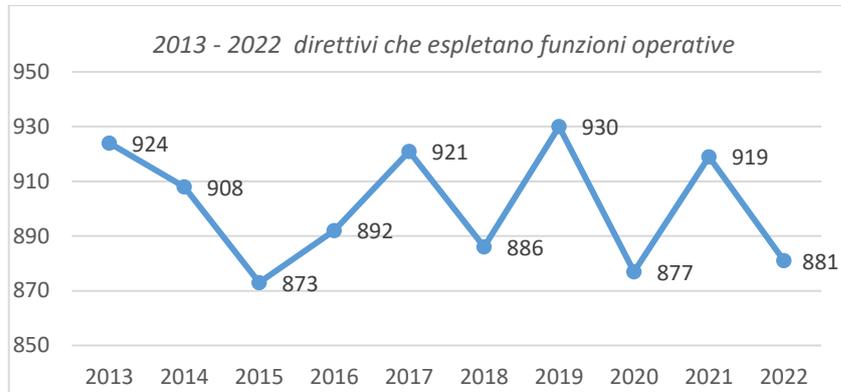


Grafico 5: anni 2013 - 2022- ispettori che espletano funzioni operative

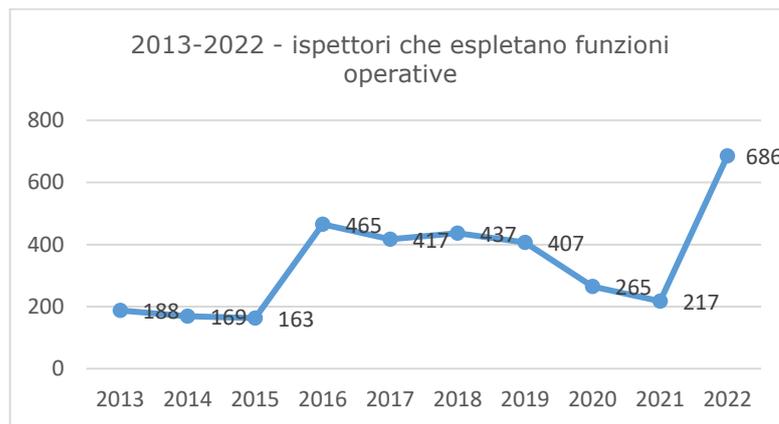


Grafico 6: anni 2013-2022; vigili del fuoco

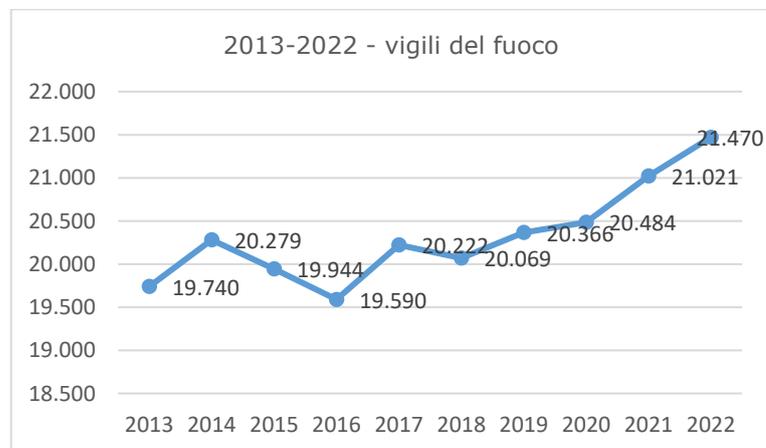


Grafico 7: anni 2013-2022; capi squadra

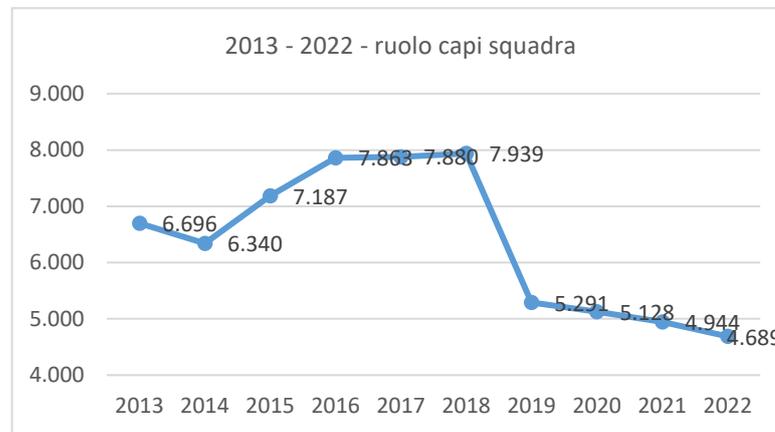


Grafico 8: anni 2013-2022; capi reparto

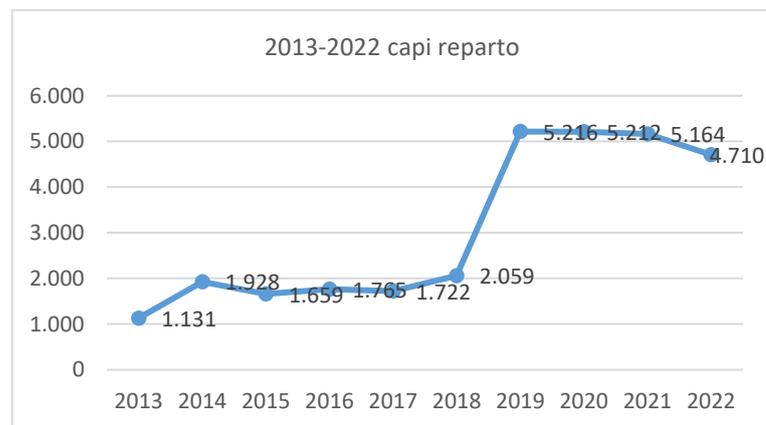


Grafico 9: anni 2013 - 2022; direttivi tecnico-professionali

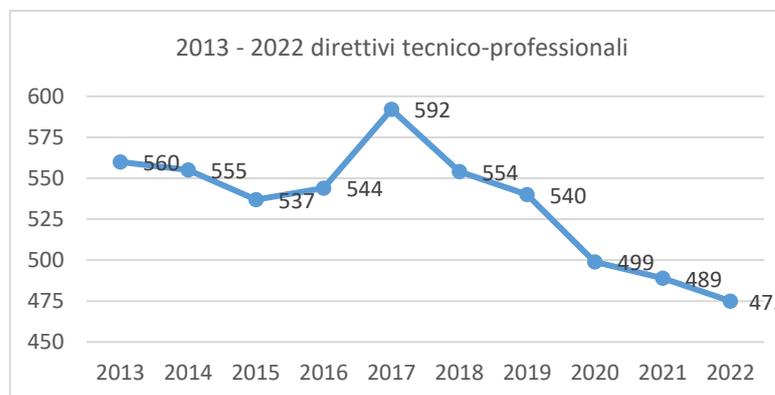


Grafico 10: anni 2013 - 2022; ispettori tecnico professionali

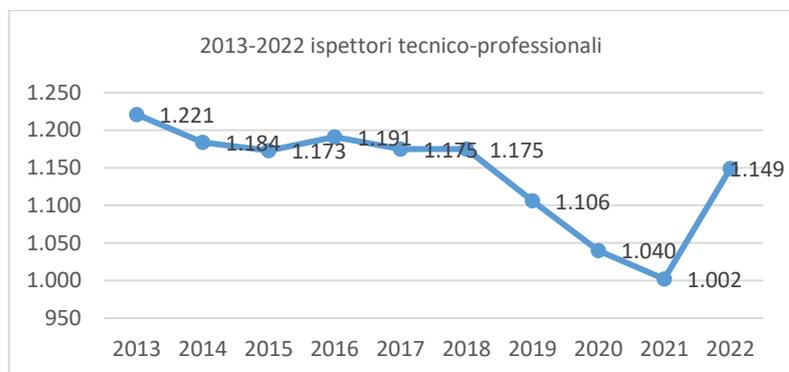
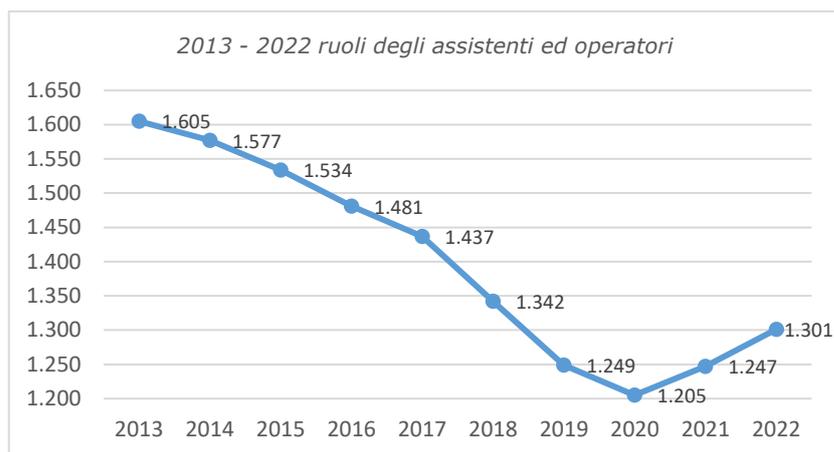


Grafico 11: anni 2013 - 2022; assistenti ed operatori tecnico professionali



LE VACANZE IN ORGANICO ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE 2022.

L'organico del Corpo nazionale presenta una carenza complessiva pari a 3.674 unità rispetto all'organico teorico di 39.481 unità.

Alcuni ruoli registrano picchi significativi di carenze organiche che raggiungono per es. il 43% nel ruolo degli ispettori logistico-gestionali, del 93% nel ruolo degli ispettori tecnico-scientifici, del 24% in quello degli operatori ed assistenti e del 18% in quello dei capi squadra e capi reparto.

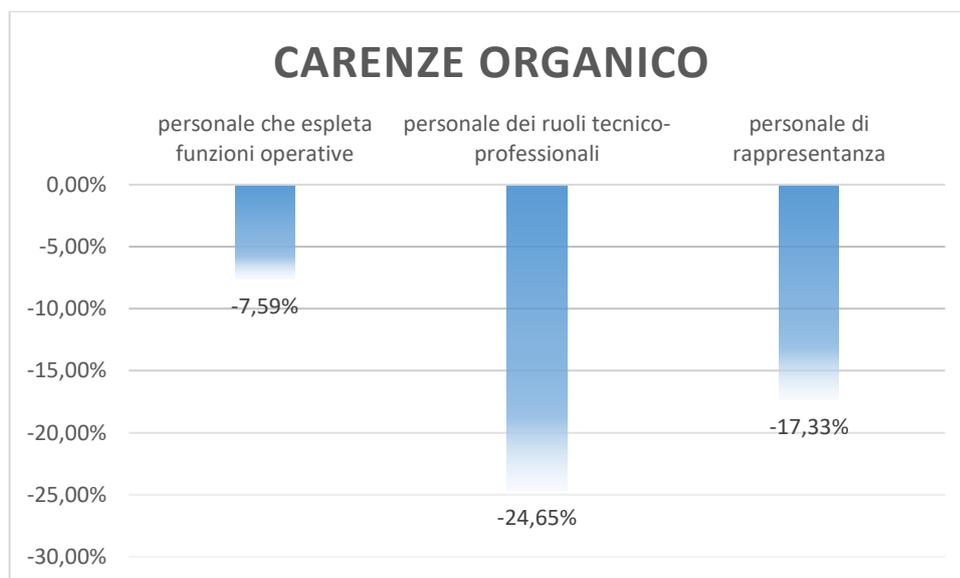
Occorre rappresentare, tuttavia, che nel 2023 sono previste n. 3493 assunzioni nei vari profili indicati nella tabella n. 13, che consentiranno di colmare le gravi carenze registrate.

Nel grafico che segue si rappresenta la percentuale di vacanze in organico in relazione alle funzioni espletate.

Tabella 11: dotazioni organiche

Ruoli	Organico reale	Organico effettivo
personale che espleta funzioni operative	32.826	35.524
personale dei ruoli tecnico-professionali	2.925	3.882
personale di rappresentanza	62	75
Totale	35.813	39.481

Grafico 12: vacanze organico al 31/12/2021 distinte per tipologia di funzione



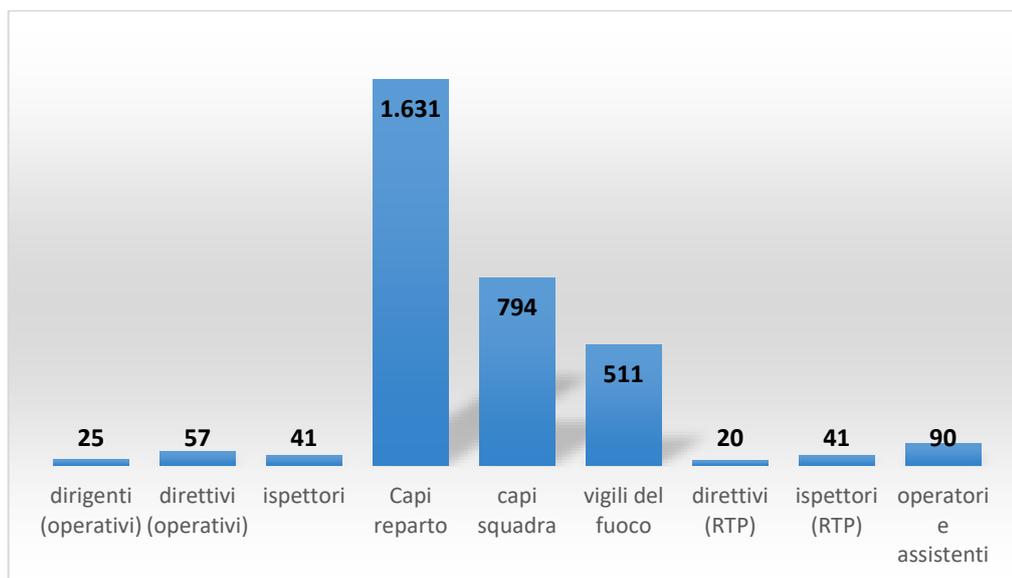
LA PREVISIONE DELLE CESSAZIONI NEGLI ANNI 2023, 2024, 2025

Nel triennio 2023 – 2025 sono previste complessivamente n. 3.210 cessazioni dal servizio in relazione al raggiungimento del limite di età pensionabile a legislazione vigente (60 anni per il personale con funzioni operative fino a capo reparto, 65 per il restante personale con funzioni operative, 67 anni per il personale dei ruoli tecnico-professionali e di rappresentanza).

Tabella 12: cessazioni anni 2023-2024-2025

Ruoli		Anno 2023	Anno 2024	Anno 2025
personale che espleta funzioni operative	Dirigenti	5	7	13
	Direttori	14	12	31
	Ispettori	8	13	20
	Capi Reparto	201	755	675
	Capi Squadra	40	236	518
	Vigili del Fuoco	36	132	343
Ruoli tecnico professionali	Direttori	5	5	10
	Ispettori	12	17	12
	Operatori e assistenti	27	29	34
Totali complessivi		348	1.206	1.656

Grafico 13: cessazioni per ruoli (triennio 2023-2025)



2 FABBISOGNO ASSUNZIONALE E RISORSE DISPONIBILI

Con riferimento all'anno 2023, a fronte di un numero di cessazioni pari a 1082 unità, con DPCM del 1° dicembre 2022, il Corpo nazionale è stato autorizzato ad assumere un contingente di pari unità per una spesa pari ad euro 48.547.389, come risultante dalla tabella E del decreto.

Nell'ambito di tale autorizzazione un significativo numero di unità da assumere riguarderà il ruolo dei vigili del fuoco, tenuto anche conto che

n. 300 unità sono da destinare ai vincitori del bando di concorso indetto nel marzo 2022. Relativamente all'anno 2023, si procederà all'assunzione di ulteriori unità di vigile del fuoco a seguito delle cessazioni verificatesi nell'anno 2022.

3 LE PROCEDURE CONCORSUALI IN CORSO E DA INDIRE

Il biennio 2023-2024 sarà interessato da numerose procedure assunzionali derivanti da concorsi in atto e da bandire, e da concorsi conclusi per i quali si procede allo scorrimento delle graduatorie approvate, come rappresentato nel dettaglio nella tabella che segue che reca procedure autorizzate.

L'immissione in ruolo è subordinata al superamento di un corso di formazione la cui durata varia in funzione del profilo interessato. La formazione, teorica e pratica, e, ove previsto, il tirocinio, vengono svolti presso le Scuole Centrali Antincendi di Capannelle, la Scuola di formazione di base di Montelibretti, l'Istituto Superiore Antincendi e le altre strutture centrali e periferiche del Corpo nazionale.

Tabella 13: assunzioni previste per ruolo anni 2023 – 2024

Qualifica	Unità	Autorizzazione	Procedura assunzionale in corso / da bandire	Previsione immissione In ruolo
Vigile del fuoco	781	Turn-over 2021 (cessazioni al 31.12.2020)	In corso	mar/2023
Vigile del fuoco	800	Turn-over 2022 (cessazioni al 31.12.2021)	In corso	sett/2023
Vigile del fuoco	292	L. 205/2017	In corso	sett/2023
Vigile del fuoco	100	L. 160/2019	In corso	sett/2023
Vigile del fuoco	250	L. 178/2020	In corso	sett/2023
Vigile del fuoco	100	L. 160/2019	In corso	lug/2024
Vigile del fuoco	250	L. 178/2020	In corso	lug/2024
Vice Direttore (ruoli op)	22	Turn-over 2022 (cessazioni al 31.12.2021)	In corso	dic/2023
Ispettore Antincendi	97	Residuo turn-over anni precedenti	In corso	feb/2024
Ispettore Antincendi	14	Turn-over 2022 (cessazioni al 31.12.2021)	In corso	feb/2024
Vice direttore logistico-gestionale	27	Turn-over 2021 (cessazioni al 31.12.2020)	In corso	ott/2023
Vice direttore logistico-gestionale	2	Turn-over 2022 (cessazioni al 31.12.2021)	In corso	ott/2023
Vice direttore informatico	26	Turn-over 2021 (cessazioni al 31.12.2020)	In corso	giu/2023
Vice direttore informatico	1	Turn-over 2022 (cessazioni al 31.12.2021)	In corso	giu/2023
Vice Direttore Tecnico Scientifico	12	Turn-over 2021 (cessazioni al 31.12.2020)	In corso	entro il 2023
Vice Direttore Sanitario	15	Residuo turn-over anni precedenti	In corso	entro il 2023

Vice Direttore Ginnico S.	6	Turn-over 2022 (cessazioni al 31.12.2021)	da bandire	entro il 2023
Ispettore Logistico Gestionale	149	Residuo turn-over anni precedenti	In corso	mag/2023
Ispettore Logistico Gestionale	20	Turn-over 2022 (cessazioni al 31.12.2021)	da bandire	entro il 2023
Ispettore Informatico	53	Turn-over 2020 (cessazioni al 31.12.2019)	In corso	gen/2023
Ispettore Informatico	53	Turn-over 2022 (cessazioni al 31.12.2021)	In corso	giu/2023
Operatore	154	Turn-over 2022 (cessazioni al 31.12.2021)	In corso	entro 2023
Operatore	149	Turn-over 2021 (cessazioni al 31.12.2020)	In corso	entro 2023
Operatore	108	Turn-over 2020 (cessazioni al 31.12.2019)	In corso	sett/2023
Atleta del Gruppo Sportivo Fiamme Rosse	7	Turn-over 2020 (cessazioni al 31.12.2019)	In corso	sett/2023
Atleta del Gruppo Sportivo Fiamme Rosse	5	Turn-over 2022 (cessazioni al 31.12.2021)	da bandire	entro il 2023

4 LA PIANIFICAZIONE DELLE FUTURE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO.

Nel 2023, a fronte di un numero di cessazioni pari a 1085 unità stimate al 31/12/2022, sarà predisposta la programmazione delle relative assunzioni nelle varie qualifiche, per la quale si renderà necessaria l'acquisizione del relativo DPCM di autorizzazione.

5 IL RECLUTAMENTO DI PERSONALE ATTRAVERSO LO SCORRIMENTO DI GRADUATORIE CONCORSUALI DI ALTRE AMMINISTRAZIONI O LE PROCEDURE DI MOBILITÀ ESTERNA AI SENSI DELL'ART. 30 DEL DECRETO LEGISLATIVO 165/2001.

Le modalità di accesso al Corpo nazionale dei vigili del fuoco

Ai sensi dell'art.231 del D.lgs. n. 2017/2005, al Corpo nazionale dei vigili del fuoco si accede esclusivamente tramite:

- concorso pubblico, limitatamente all'accesso nel ruolo degli operatori e degli assistenti, mediante selezione tra i cittadini italiani inseriti nell'elenco anagrafico presso il centro per l'impiego;
- assunzione obbligatoria, per chiamata diretta nominativa, del coniuge, dei figli e dei fratelli degli appartenenti al Corpo nazionale deceduti o divenuti permanentemente inabili al servizio per causa di servizio;
- mobilità dai Corpi permanenti dei vigili del fuoco delle province autonome di Trento e di Bolzano e della regione Valle d'Aosta

La richiamata norma esclude espressamente l'accesso al Corpo nazionale altri casi e modalità diversi da quelli previsti ed in particolare l'accesso dall'esterno nei ruoli dei dirigenti.

5.3.2. (segue) organizzazione del lavoro agile

1. L'EVOLUZIONE NORMATIVA

Il decreto ministeriale dell'8 ottobre 2021 ha fornito nuove indicazioni organizzative e operative per lo svolgimento del lavoro agile disponendo per le pubbliche amministrazioni l'adozione di misure organizzative per il rientro in presenza del personale dipendente nel rispetto delle misure di contrasto poste in essere per fronteggiare le misure di contrasto al fenomeno epidemiologico da Covid-19.

In particolare, l'articolo 1, comma 3, del predetto decreto ministeriale, nel sottolineare che il lavoro agile "*...non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa*", ha individuato le condizionalità per consentire, a legislazione vigente, l'autorizzazione allo svolgimento della prestazione lavorativa in tale modalità nelle more della definizione dei connessi istituti giuridici da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile nell'ambito del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'articolo 6, comma 2, lett. c), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

In relazione alle condizionalità specificate nel citato decreto sono state predisposte da questo Dipartimento apposite Indicazioni Operative per l'applicazione del lavoro agile al personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco nell'esclusivo ambito delle attività che, fatte salve le prioritarie esigenze del soccorso pubblico, possono essere svolte da remoto.

Quanto **all'ambito soggettivo di applicazione**, si è fatto riferimento al solo personale di cui agli articoli 244, comma 2, e 243, comma 2, del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217, esclusivamente impiegato in attività che possono essere svolte in modalità agile, come individuate nelle richiamate indicazioni operative, e che non sia inserito, anche con funzioni di supporto, nel dispositivo di soccorso.

Sulla base di tali presupposti è stato predisposto uno schema di **accordo individuale** di lavoro agile da sottoscrivere da parte del personale che abbia manifestato interesse allo svolgimento della prestazione lavorativa in tale modalità e nel rispetto delle richiamate condizionalità con preminente attenzione alla necessità di evitare pregiudizi all'espletamento da parte degli uffici dei compiti d'istituto nonché alla fruizione dei servizi da parte degli utenti.

Nel rimandare ai siti istituzionali i dettagli contenuti nelle **indicazioni operative** fornite, si evidenziano i punti essenziali nelle stesse contenuti:

1. Obiettivi:

tra le finalità che si intende perseguire con l'applicazione dell'istituto si è posto l'accento sulla razionalizzazione dell'organizzazione del lavoro,

sull'importanza di realizzare economie di gestione, sulla promozione di misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sull'incremento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, sull'ottimizzazione e diffusione di tecnologie e competenze digitali;

2.Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa:

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

il personale deve garantire la propria reperibilità per almeno 6 ore all'interno dell'orario di lavoro previsto; la reperibilità deve essere assicurata anche mediante il collegamento attraverso le strumentazioni tecnologiche utilizzate per lo svolgimento dell'attività lavorativa;

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

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

3.Strumenti di lavoro a distanza:

sono costituiti da apparecchiature e da programmi informatici, che consentono l'attività di lavoro e sono messi a disposizione, anche temporanea, dell'Amministrazione o possono essere, se funzionalmente idonei, di proprietà del dipendente. L'Amministrazione, attraverso i propri servizi centrali e territoriali, provvede all'approntamento ed aggiornamento delle soluzioni tecnologiche necessarie a consentire il lavoro a distanza curando le opportune misure di sicurezza a distanza. L'ufficio per le tecnologie dell'informazione e della comunicazione della direzione centrale per le risorse logistiche e strumentali adotta le soluzioni tecnologiche necessarie a garantire livelli adeguati di sicurezza informatica;

4.Accordo individuale:

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

All'accordo individuale sono allegate, costituendone parte integrante:

il documento contenente le prescrizioni in materia di sicurezza della rete e dei dati dell'Amministrazione, l'informativa scritta in materia di tutela della salute e sicurezza del dipendente nei luoghi di lavoro (per una lettura dei predetti documenti si rimanda ai siti istituzionali del Dipartimento).

5) Obblighi afferenti alla sicurezza e alla riservatezza dei dati:

il dipendente è tenuto al rispetto degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente secondo quanto riportato nell'allegato (cui pure si rimanda la lettura alla consultazione sui siti istituzionali del Dipartimento) "Specifiche tecniche minime di custodia e sicurezza dei dispositivi elettronici e dei software, nonché regole necessarie a garantire la protezione dei dati e delle informazioni;

6. Sicurezza sui luoghi di lavoro:

L'Amministrazione garantisce, ai sensi del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, la salute e la sicurezza del dipendente in coerenza con l'esercizio flessibile dell'attività di lavoro.

L'Amministrazione non risponde degli infortuni verificatisi a causa della negligenza del dipendente nella scelta di un ambiente di lavoro non rispettoso delle indicazioni contenute nell'informativa (pure consultabile sui siti istituzionali già richiamati).

2. IL LAVORO AGILE OLTRE L'EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA. LE PROSPETTIVE FUTURE DEL MODELLO E LE INDICAZIONI ORGANIZZATIVE ALLA CESSAZIONE DELLO STATO DI EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA (31 MARZO 2022)

L'introduzione della modalità del lavoro agile nel Corpo nazionale è oramai compiuta, come è stato dimostrato del resto anche durante l'emergenza epidemiologica.

Da una puntuale ricognizione dei processi, delle attività e delle prestazioni specifiche da svolgere in modalità agile, misurabili, coerenti e compatibili con il contesto organizzativo, è emerso, nel complesso, un sistema organizzativo che inizia a collocare il *lavoro agile*, all'interno del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, quale modalità lavorativa possibile e in espansione, ovviamente senza pregiudizio per la *mission* istituzionale del soccorso pubblico e di difesa civile.

In particolare, si è riscontrata una crescente adesione in molti settori di attività che, oltre ai processi lavorativi quali la protocollazione, la gestione del personale ecc. ecc., si estendono anche ad altre categorie di prestazioni lavorative concernenti anche servizi professionali e tecnici.

E' stata svolta l'individuazione delle attività ritenute "smartizzabili"

che, anche a rotazione, possono essere svolte in modalità agile qualora ricorrano le seguenti condizioni minime:

- è possibile svolgere da remoto almeno parte dell'attività a cui è assegnato il lavoratore/lavoratrice, senza la costante necessità della presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- è nella disponibilità del lavoratore, anche grazie alle forniture rese dall'Amministrazione, la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- non è pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti ai cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.

3. IL RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Con DD.PP.RR. in data 17 giugno 2022 nn. 120 e 121 sono stati recepiti gli accordi sindacali del personale direttivo e dirigente e non direttivo e non dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco relative al triennio 2019/2021, che hanno previsto, rispettivamente agli artt. 32 e 33, l'istituto del lavoro agile.

In particolare le due disposizioni, nel riconoscere la possibilità di accedere alla modalità del lavoro agile e del lavoro da remoto unicamente al personale appartenente ai ruoli tecnico- professionali, non inserito, anche con funzioni di supporto, nel dispositivo di soccorso, rinviano la specifica disciplina all'adozione di un decreto del Ministro dell'interno, previa concertazione con le Organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo.

A tal riguardo si procederà alla predisposizione dell'anzidetto decreto che disciplinerà la materia in regime ordinario.

Si segnala che risulta calendarizzato per febbraio 2023 l'incontro con le organizzazioni sindacali del personale del Corpo nazionale (dirigenti e direttivi, non dirigenti e non direttivi) per l'esame del provvedimento citato.

Durante l'emergenza epidemiologica, cessata in data 31 marzo 2022, anche il personale che espleta funzioni operative ha usufruito di tale modalità lavorativa. Considerata, peraltro, l'esiguità numerica di tale

personale e la brevità del periodo di riferimento, si ritiene di fornire i dati del solo personale che espleta funzioni tecnico-professionali in ordine allo svolgimento dell'attività in modalità agile.

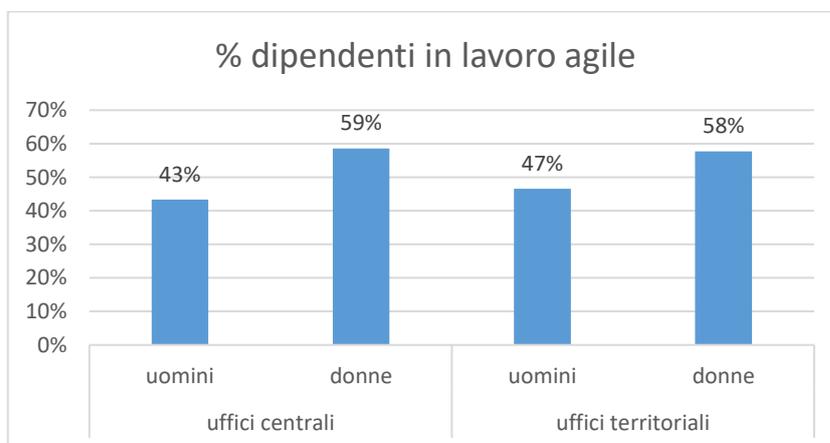
La tabella riporta i dati per l'anno 2022 (dati al 30/11/2022) relative al personale con funzioni tecnico professionali che ha svolto l'attività in modalità agile ripartito per genere.

Tabella n. 14: anno 2022, personale del CNVVF in lavoro agile dei ruoli tecnico professionali, ripartito per genere

	Numero dipendenti lavoro agile	in	Totale presenze	Incidenza dipendenti in lavoro agile
Uomini	730		1.591	45,88%
Donne	857		1.480	57,91%
Totale complessivo	1.587		3.071	51,68%

Il grafico che segue illustra la percentuale del personale che ha svolto attività in modalità agile, rispetto alle presenze effettive per genere e sede di servizio.

Grafico n. 14: anno 2022, percentuale di personale del CNVVF in lavoro agile, ripartito per genere e sede di servizio



Presso il Dipartimento dei vigili del fuoco prestano servizio anche n. 194 dipendenti appartenenti all'Amministrazione civile dell'interno che hanno

fatto ricorso al lavoro agile nell'anno 2022 secondo le previsioni contrattuali del comparto Funzioni centrali nella misura del 100%. Nel corso del mese di gennaio del corrente anno la percentuale dei partecipanti all'istituto in argomento si mantiene costante.

4. ULTERIORI INDICAZIONI PER LO SVOLGIMENTO DEL LAVORO AGILE DA PARTE DEL PERSONALE DEI RUOLI TECNICO PROFESSIONALI DEL CORPO NAZIONALE CONTENUTE NELLA LEGGE DI BILANCIO 29 DICEMBRE 2022, N. 197.

La legge di bilancio 29 dicembre 2022, n. 197, ha dettato talune disposizioni di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile. In particolare, l'articolo 1, comma 306, ha previsto che fino al 31 marzo 2023, per i lavoratori affetti dalle patologie e condizioni individuate dal decreto del Ministro della salute di cui all'articolo 17, comma 2, del decreto-legge 24 dicembre 2021, n. 221, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 2022, n. 11, c.d. lavoratori fragili, il datore di lavoro assicura lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile anche attraverso l'adibizione a diversa mansione compresa nella medesima categoria o area di inquadramento.

Per il personale che non versa nelle condizioni di fragilità, nelle more dell'adozione dei decreti del Ministro dell'Interno previsti dagli artt. 32 e 33 dei DD.P.RR 17 giugno 2022, n. 120 e 121, continuano ad applicarsi le indicazioni fornite con la circolare del 31 marzo 2022, relative alle modalità e condizioni di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, da parte del personale dei ruoli tecnico-professionali del Corpo nazionale.

5.3.3. (segue) formazione del personale del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco

1. LA RILEVAZIONE DEL FABBISOGNO FORMATIVO E LE MODALITÀ DI PIANIFICAZIONE DEI PROGETTI.

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

Le strutture formative sono costituite da Scuole, Istituti centrali e

da n. 8 centri di formazione territoriale del CNVVF. A questi si aggiungono n.18 sedi didattiche regionali e n.103 sedi di formazione presso i comandi. La formazione d'ingresso, finalizzata all'entrata nel Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, insieme ad altri corsi specialistici, si svolge presso le Scuole Centrali Antincendi a Roma; e per i corsi professionalizzanti presso la Scuola di Formazione Operativa, a Montelibretti, dove i Vigili del Fuoco hanno la possibilità di esercitarsi all'interno di particolari strutture di simulazione che riproducono scenari reali di intervento; l'Alta formazione per il personale del Corpo, si svolge presso l'Istituto Superiore Antincendi a Roma, vero e proprio centro di riferimento, anche di livello internazionale, per tematiche relative alla sicurezza contro l'incendio.

Un ruolo fondamentale per il costante aggiornamento dei vigili del fuoco è, altresì, svolto, dai corsi che si svolgono a livello territoriale, in relazione anche alle figure professionali di specialità e specializzazioni nel tempo perfezionatesi: soccorso Aereo, Nucleo Sommozzatori, Soccorso Speleo Alpino Fluviale (SAF), Soccorso Acquatico di Superficie, Portuali, Aeroportuali, Radiometristi, Radio riparatori, Unità cinofile e altre, specificatamente formate.

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

LA PROGRAMMAZIONE DIDATTICA

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

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

Il tavolo tecnico individua le varie tipologie dei corsi (basici, di aggiornamento, di qualificazione e di specializzazione) fissandone la durata, gli obiettivi e, ove previsto, i criteri per il loro superamento, nonché criteri e procedure per la definizione del corpo di docenti e formatori.

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

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

Inoltre, il superamento di tali corsi può consentire il reciproco riconoscimento di crediti formativi con quegli atenei a seguito di accordi di cooperazione, in conformità a quanto previsto dal D.M. n. 270 del 22 ottobre 2004 e, in particolare, dall'art. 5 dello stesso decreto, tenuto altresì conto che ciò è espressamente previsto anche dall'art. 142 del D. Lgs. n. 217 del 13 ottobre 2005.

Si soggiunge che l'attività di formazione non si limita a quella interna. Il Corpo nazionale cura, infatti, a livello territoriale i corsi di formazione per i quali, in forza specifiche disposizioni di legge, è riconosciuto organo formatore e che si rivolgono, fra l'altro, alle seguenti figure:

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

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

IL SISTEMA DI GESTIONE INFORMATIZZATA DELLA FORMAZIONE NEL CORPO NAZIONALE (GIF)

Al fine di facilitare la rilevazione del fabbisogno formativo, il Corpo nazionale si è dotato, a partire dal 2018, di uno specifico applicativo denominato Gestione Informatizzata della Formazione (GIF) che ha sostituito un più datato strumento utilizzato in tale ambito. Con tale nuovo sistema, il processo di gestione dei singoli corsi è stato completamente digitalizzato prevedendo anche l'invio in automatico delle comunicazioni ai discenti, allo staff didattico, ed alla commissione di esame grazie alla interazione con il sistema di protocollo digitale del dipartimento. Il Gif consente, inoltre, la consultazione del fascicolo formativo da parte dei dipendenti che possono, altresì, disporre degli attestati dei propri corsi in maniera autonoma ed immediata. Il sistema consente, altresì, la consultazione delle informazioni sull'intera attività formativa erogata dall'amministrazione a livello centrale e territoriale, secondo il principio della massima trasparenza.

L'applicativo è oggetto di costante aggiornamento anche in relazione all'inserimento delle informazioni relative a corsi effettuati dal personale, contenuti in precedenti banche dati e in fascicoli cartacei. Tale delicata fase di inserimento non è ancora completata, in ragione dell'importante consistenza dell'organico del Corpo nazionale e della quantità dei corsi in relazione alle specializzazioni esistenti, e in relazione alle necessità di addestramento continuo del personale con funzioni operative.

A tal riguardo, il sistema sarà oggetto di reingegnerizzazione con l'inserimento di ulteriori sezioni dedicate al *retraining*, necessarie per consentire all'Amministrazione di indirizzare al meglio l'offerta formativa, al fine di disporre costantemente di livelli minimi operativi in tutti i settori specialistici.

Il sistema consentirà, altresì, di semplificare le procedure concorsuali interne per l'avanzamento in carriera legate al possesso di titoli, fornire direttamente le informazioni sulle competenze acquisite dai candidati senza ulteriori richieste ai medesimi di dati già in possesso dell'Amministrazione.

LA PROPOSTA DI PIANIFICAZIONE DIDATTICA TERRITORIALE 2023

Per il completamento dei piani formativi per l'anno 2023 è stata condotta una puntuale ricognizione con inserimento nell'applicativo GIF

Nella pianificazione didattica si darà priorità ai seguenti corsi formativi basilari:

- DOS – direttore delle operazioni di spegnimento – DOS (lotta AIB),
- soccorso aeroportuale,

- NBCR – nucleare, biologico, chimico, radiologico
- topografia applicata al soccorso,
- patenti di guida terrestri e nautiche;
- CFBT – incendi in ambienti confinati.

Le Direzioni regionali e interregionali saranno chiamate a svolgere inoltre in via prioritaria i corsi utili a garantire la formazione del personale operativo da inserire nel dispositivo di soccorso previsto dalla circolare n. 1/2020 concernente la riorganizzazione delle Colonne Mobili Regionali e del dispositivo di mobilitazione per le calamità.

In ambito territoriale, parimenti, sono stati previsti ed inseriti nella pianificazione didattica anche i corsi destinati alla formazione e all'aggiornamento del personale non direttivo e non dirigente appartenente ai ruoli che espletano funzioni tecnico-professionali.

Le necessità formative inerenti i percorsi didattici finora gestiti esclusivamente a livello centrale nei seguenti settori (non esclusivi)

- nucleo batteriologico chimico radiologico NBCR
- *urban search and rescue* USAR Medium
- direttore operazioni di spegnimento DOS
- speleo alpino fluviale SAF
- corso tecniche per intervento incendi al chiuso CFBT
- sistemi aeromobili a pilotaggio remoto SAPR

potranno essere soddisfatte anche presso i centri di formazione dedicati e i Poli didattici territoriali. Le richieste, peraltro, dovranno essere concordate con la Direzione Centrale per la Formazione anche in relazione alla preventiva individuazione delle priorità del soccorso espresse dalla Direzione Centrale per l'Emergenza il Soccorso Tecnico e l'Antincendio Boschivo.

2. LE PRIORITÀ STRATEGICHE IN TERMINI DI RIQUALIFICAZIONE E POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE TECNICHE E TRASVERSALI DEL PERSONALE, DISTINTE PER RUOLI, QUALIFICHE E PROFILI PROFESSIONALI

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

- la standardizzazione dei percorsi formativi relativi alle specializzazioni ed alle specialità del Corpo nazionale;
- l'attuazione di un sistema permanente di addestramento del personale appartenente ai ruoli che espletano funzioni operative e specialistici nel settore dell'antincendio boschivo e la progettazione di un sistema di addestramento per altri settori operativi;

- l'attuazione di un programma formativo in tema di anticorruzione rivolto a personale dirigente, direttivo e ruolo degli ispettori;
- l'attuazione del programma formativo rivolto a tutti i profili del Corpo nazionale definito in base alle esigenze delle singole unità organizzative sia centrali che territoriali;
- l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti (*legato alla digitalizzazione*) progetto Syllabus;
- lo sviluppo delle competenze del personale impiegato nell'attuazione dei progetti di potenziamento del Corpo nazionale in materia di contratti pubblici (*legato agli ingenti investimenti assegnati al Corpo per i progetti finanziati con leggi pluriennali*);
- i corsi specialistici per i ruoli dirigenziali;
- la proposta di miglioramento della formazione tramite un sistema di *customer satisfaction* da applicare a vari livelli.

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

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

Per quanto riguarda i corsi di formazione in ingresso, l'anno 2023 sarà caratterizzato, come il 2022, da una notevole attività formativa conseguente alle numerose assunzioni previste, come illustrato nella tabella n. 13 del paragrafo del paragrafo 5.3.1 a cui si rimanda per il dettaglio delle singole procedure concorsuali.

Relativamente all'alta formazione rivolta al personale direttivo e dirigente del Corpo nazionale erogata dall'Istituto Superiore Antincendi sono stati programmati, per il 2023, n. 30 corsi ripartiti su 5 aree tematiche. Si stima la partecipazione di circa 1200 discenti in presenza o con formazione a distanza.

I settori interessati riguarderanno:

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

- l'area relazionale

Sarà anche promosso ed attuato uno specifico percorso formativo rivolto al personale dirigenziale del Corpo nazionale mirato a svilupparne le competenze in ambito manageriale. I consistenti finanziamenti assegnati al Dipartimento per l'attuazione di specifici progetti di investimento hanno, infatti, evidenziato la necessità di accrescere figure professionali con elevati gradi di formazione nell'ambito del *project management*.

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

3. I PROGETTI FINALIZZATI ALLA REALIZZAZIONE DI STRATEGIE FORMATIVE

Si riporta, di seguito, una descrizione di due specifici progetti di formazione che il Dipartimento intende realizzare che fanno parte di un più ampio piano operativo dell'obiettivo strategico contenuto nella Direttiva del Ministro per la gestione e l'attività amministrativa per l'anno 2023, alla quale si rimanda la consultazione dei discendenti obiettivi operativi corredati dei relativi target e idonei indicatori di misurazione di risultato.

TRIENNIO 2023 - 2025	
Progetti di formazione	1. promuovere la formazione del personale dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco in materia di management, digitalizzazione della PA e gestione del personale anche con riferimento alla modalità agile di lavoro; 2. favorire la partecipazione del personale del Corpo nazionale ai corsi predisposti dal dipartimento della funzione pubblica (progetto Syllabus) per l'acquisizione delle competenze digitali.
Responsabile	Direttore centrale per la Formazione
Altre strutture esterne/interne coinvolte	Atenei pubblici e privati, Presidenza del Consiglio Dipartimento della Funzione pubblica

Stakeholder	Personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco
Stima dei costi di realizzazione dei progetti	Costi a carico del Dipartimento
Indicatori: (descrivere l'indicatore specificandone la tipologia e il metodo di calcolo)	<p>Indicatore 1 Di risultato: misura la percentuale di dirigenti partecipanti ai corsi Valore: percentuale. Metodo di calcolo: numero di dirigenti partecipanti sul totale dirigenti</p> <p>Indicatore 2 Di impatto: Grado di soddisfazione dei discenti ai corsi erogati Valore: percentuale metodo di calcolo: grado di soddisfazione dei discenti dei corsi organizzati con livello di gradimento "buono" sul totale dei partecipanti ai corsi</p> <p>Indicatore 3 Di risultato: misura la crescita delle competenze del personale che ha avuto accesso alla formazione. Valore: percentuale. Metodo di calcolo: percentuale di dipendenti che partecipano al progetto "Syllabus" rispetto al totale dipendenti.</p>
Target	<p>Indicatore 1 Percentuale di dirigenti formati: 15%</p> <p>Indicatore 2 ≥60%</p> <p>Indicatore 3 =>0,5%</p>
Fonte del dato per la misurazione del target	Fonti interne al CRA

REALIZZAZIONE DELLE STRATEGIE FORMATIVE

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

Il decreto del Capo del Corpo nazionale n. 33 del 10/3/2021 ha istituito uno specifico albo dei formatori disciplinandone in modo organico le modalità di iscrizione, nonché quelle di mantenimento, di sospensione e revoca dell'abilitazione di Formatore e Formatore Esperto.

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

5. LE MISURE VOLTE AD INCENTIVARE L'ACCESSO A PERCORSI DI ISTRUZIONE E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE

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

Anche grazie all'esperienza acquisita durante l'emergenza epidemiologica che ha imposto un ampio ricorso alla modalità FAD per garantire la continuità dell'attività formativa, per il 2023 sono stati pianificati parte dei corsi di alta formazione programmati a livello nazionale da svolgere in tale modalità.

Ciò consentirà di ampliare la platea dei partecipanti favorendo il personale degli uffici territoriali non costretto a seguire i corsi in presenza presso strutture centrali, anche in relazione alla necessità di conciliare le esigenze della vita privata e familiare e quelli della vita lavorativa.

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

5.4- I segretari comunali e provinciali

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

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

- modalità e tempi di svolgimento delle procedure di reclutamento;
- le percentuali del *turn-over* funzionali alla determinazione del fabbisogno annuale di nuovi iscritti;
- la possibilità per i neosegretari, sulla base di specifici criteri, di assumere la titolarità anche in sedi, singole o convenzionate, corrispondenti alla fascia professionale immediatamente superiore;
- la riduzione del corso-concorso di formazione obbligatorio ai fini dell'iscrizione all'Albo per il periodo di attuazione del PNRR;
- l'obbligatorietà della formazione suppletiva per 120 ore annue nel biennio successivo alla presa di servizio per i nuovi segretari iscritti sulla base dell'ultimo concorso "Co.A 6".

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

In forza della specificità dello status giuridico, il segretario è titolare di un rapporto di lavoro con il Ministero dell'interno-Albo dei Segretari comunali e provinciali, che si instaura con la prima nomina e la conseguente presa di servizio presso un ente locale quale segretario titolare, e di un rapporto di dipendenza funzionale con l'ente territoriale, cui compete, altresì, l'obbligo di erogazione del trattamento economico.

La figura del segretario comunale e provinciale è articolata in tre diverse fasce professionali (A, B e C), distinte in relazione all'entità demografica

degli enti locali e alla conseguente esigenza di collegare l'idoneità a svolgere funzioni in situazioni più complesse, alla maturazione di esperienze professionali in enti di dimensioni più ridotte.

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

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

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

Nelle fasce professionali "A" e "B" sono individuati due differenti livelli demografici cui è collegata l'anzianità per l'idoneità alla nomina. Nell'ambito della fascia "B" viene individuato un primo livello di enti – 3.001-10.000 abitanti – nei quali si può essere nominati con l'iscrizione nella fascia stessa. Per la nomina, invece, in enti superiori a 10.000 abitanti, occorre un'anzianità di servizio di almeno due anni in enti inferiori. Parimenti nella fascia "A" l'idoneità alla nomina, in enti superiori a 250.000.000 abitanti, nei capoluoghi di provincia, e nelle province, si consegue dopo due anni di servizio in Enti con popolazione oltre i 65.000 abitanti.

Rispetto a tale meccanismo, sempre in relazione alla durata del PNRR, Il predetto articolo 12- *bis* del decreto legge n. 4/2022, prevede che il segretario iscritto nella fascia iniziale di accesso in carriera, su richiesta del sindaco, previa autorizzazione del Ministero dell'interno, possa assumere la titolarità anche in sedi, singole o convenzionate, corrispondenti alla fascia professionale immediatamente superiore aventi fino ad un massimo di 5.000 abitanti, nonché fino ad un massimo di 10.000 abitanti nelle sedi singole situate nelle isole minori in caso di vacanza della sede e qualora la procedura di pubblicizzazione sia andata deserta, per un periodo massimo di sei mesi, prorogabili fino a dodici mesi.

A fronte di questa disciplina, con la novella recata dall'articolo 16, comma 8, del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 settembre 2022, n. 142, si è estesa la facoltà di nomina dei segretari iscritti nella fascia iniziale di accesso in carriera anche **nelle sedi singole aventi fino ad un massimo di 10.000 abitanti situate nelle isole minori**, fornendo ai sindaci, in tal modo, la possibilità di coprire le sedi più svantaggiate con un segretario titolare.

L'articolo 10, comma 7, lett. a), del decreto-legge n. 174/12, convertito, con modificazioni dalla L. n. 213/12, attribuisce al Consiglio direttivo per l'Albo nazionale il compito di proporre annualmente il fabbisogno di segretari comunali. Per la definizione di tale fabbisogno, a decorrere dal 2022 e per la durata del PNRR, si fa riferimento all'articolo 12-bis, comma 1, lettera a), del predetto decreto-legge n. 4/22, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2022, n. 25, per cui *"le assunzioni di segretari sono autorizzate con le modalità di cui all'articolo 6-bis del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per un numero di unità pari al 120 per cento di quelle cessate dal servizio nel corso dell'anno precedente"*.

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

I decreti di collocamento a riposo adottati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022 sono stati n. 128.

Alla stessa data risultano ulteriori n.9 unità cessate per altra motivazione. Con riferimento al 2022 il fabbisogno è stato definito in 200 unità, pari al 120% dei cessati al 31 dicembre 2021.

In merito agli anni 2023, 2024 e 2025 si prevedono cessazioni per vecchiaia (67 anni di età) pari a circa 50 unità annue.

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

Per il 2023 il fabbisogno di segretari comunali è definito in 153 unità (128x120%); mentre per le annualità 2024/2025, sulla base della predetta norma, si stima che il fabbisogno di segretari comunali possa essere compreso tra le 180 e le 200 unità, poiché il numero esatto dipende dalle effettive cessazioni riferite all'annualità precedente.

A seguito dell'iscrizione di n. **508 idonei** del "Co.A.6" e della conseguente presa di servizio da parte di **oltre 300 nuovi segretari**, la vacanza in organico di questa figura di fascia "C", cioè di coloro che possono essere nominati nelle sedi di segreteria di minore entità demografica, fino a 3.000 abitanti, ha subito una importante riduzione. La percentuale di scoperta risulta ridotta di circa 8 punti rispetto al periodo immediatamente antecedente all'iscrizione dei primi COA 6 (sessione ordinaria, 1° luglio 2022) e ha consentito la copertura **di più di 350 sedi di segreteria tra singole ed in convenzione**.

La strategia di copertura del fabbisogno dei Segretari comunali e provinciali risponde al predetto decreto-legge n. 174/2012, che attribuisce al Consiglio direttivo per l'Albo il compito di definire annualmente, con direttiva del Ministro, il fabbisogno di segretari comunali.

Tavola 1 Numero Segretari comunali e provinciali in servizio al 31.12.2022

FASCIA A	FASCIA B	FASCIA C	TOTALE
1.180	972	326	2.478

L'ALBO NAZIONALE DEI SEGRETARI COMUNALI E PROVINCIALI

Nell'ambito del Dipartimento per gli affari interni e territoriali, Direzione centrale per le autonomie, opera uno specifico Ufficio deputato al coordinamento e al supporto alle Prefetture-UTG, sedi delle Sezioni regionali dell'**Albo Nazionale dei segretari comunali e provinciali**. L'ufficio svolge attività di supporto al Consiglio Direttivo, e, più in generale, si occupa della gestione di tutti gli affari organizzativi correlati a tale importante categoria professionale, essenziale per il funzionamento degli enti locali, e per la tutela della legalità, del buon andamento e dell'efficacia dell'azione amministrativa di Comuni, Province e Città metropolitane.

L'Albo nazionale dei Segretari comunali e provinciali nasce dalla soppressione, avvenuta per legge con provvedimenti normativi diversi, **dell'Agenzia autonoma per la gestione dell'Albo dei segretari comunali e provinciali (decreto-legge n.78/2010, convertito, con modificazioni, dalla Legge n.122/2010, articolo n. 7, comma 31-ter); e della Scuola Superiore per la formazione e la specializzazione dei dirigenti della pubblica Amministrazione**

locale (decreto-legge n.174/2012, convertito, con modificazioni, dalla Legge n.213/2012, articolo n. 10, comma 2).

Con tali provvedimenti è stata disposta la successione, a titolo universale, del Ministero dell'Interno.

L'Albo opera sulla base di provvedimenti adottati dal **Consiglio direttivo per l'Albo nazionale dei Segretari comunali e provinciali**, appositamente istituito dall'articolo n.10, comma 7 del predetto decreto-legge n. 174/2012.

E' presieduto dal Ministro dell'Interno o da un Sottosegretario di Stato, appositamente delegato, e composto dal Capo Dipartimento per gli Affari Interni e territoriali, dal Capo Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse finanziarie e strumentali, da due Prefetti Capoluogo di Regione designati a rotazione ogni tre anni, dai Presidenti di ANCI e UPI, o dai loro delegati, da un rappresentante dell'ANCI e da un rappresentante dell'UPI. Il Ministro, su proposta del Consiglio Direttivo, sentita la Conferenza Stato Città e Autonomie locali:

- ✓ definisce le modalità di gestione dell'albo dei Segretari nonché il fabbisogno dei segretari medesimi.
- ✓ approva gli indirizzi per la programmazione dell'attività didattica e il piano generale annuale delle attività formative.
- ✓ provvede al riparto dei fondi necessari all'espletamento delle funzioni relative alla formazione e all'aggiornamento.
- ✓ definisce le modalità di gestione e di destinazione dei beni strumentali e patrimoniali succeduti al Ministero dell'Interno.

Per **l'organizzazione degli uffici** si fa riferimento a:

- decreto interministeriale 23 maggio 2012:
articolo n. 1, la gestione dell'Albo dei Segretari comunali e provinciali, nel rispetto degli indirizzi programmatici definiti dal Consiglio direttivo, è effettuata mediante Uffici centrali e periferici, a livello centrale nell'ambito del Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali (comma 1), a livello periferico gli Albi regionali sono affidati alla gestione dei Prefetti dei Capoluoghi di Regione (comma 3).
- D.P.C.M. 11 giugno 2019, n.78:
regolamento che ha ricondotto le funzioni dell'Albo nazionale dei Segretari comunali e provinciali nelle competenze del Dipartimento per gli Affari Interni e territoriali, Direzione Centrale per le Autonomie.

Le funzioni dell'Albo nazionale dei Segretari comunali e provinciali nelle due componenti dei predetti Enti soppressi, Agenzia Autonoma per la

gestione dell'Albo dei segretari comunali e provinciali e Scuola Superiore per la Pubblica Amministrazione Locale, sono:

- Supporto agli Enti locali nella gestione dei segretari;
- Gestione della carriera dei Segretari comunali dall'assunzione fino al pensionamento (reclutamento, comandi, utilizzi, mobilità, aspettative, iscrizione e cancellazione dall'Albo, procedimenti disciplinari, pensionamenti etc.);
- Gestione del trattamento economico dei Segretari e delle Sedi di Segreteria;
- Contenzioso nazionale afferente le problematiche derivanti dal rapporto di servizio dei segretari con gli Enti Locali in ordine ai profili ordinamentali, economici, disciplinari;
- Espressione di pareri e adozioni di circolari esplicative per il coordinamento nazionale delle attività;
- Coordinamento degli Albi regionali;
- Gestione e tenuta dell'Elenco dei vicesegretari (Legge n. 8/2020);
- Attività di formazione iniziale e di progressione in carriera dei segretari
- di aggiornamento dei segretari comunali e provinciali, dei dirigenti e del personale degli enti locali, nonché degli amministratori locali.
- Attività di formazione obbligatoria suppletiva per neosegretari comunali (Legge n. 8/2020);
- Attività di formazione obbligatoria per vicesegretari (Legge n.8/2020).

Tabella riepilogativa dati attività Albo nazionale 2022

(dati aggiornati al 31.12.2022)

Iscrizioni all'albo	508
Cancellazioni dall'albo	9
Trasferimenti per mobilità presso altre amministrazioni	5
Comandi/Accordi	8
Avvisi di pubblicizzazione	103
Sedi pubblicizzate	3.539
Prese d'atto costituzione di convenzioni di segreteria	123
Comuni aderenti a convenzioni costituite	276
Assegnazioni su sedi con popolazione superiore a 65.000 abitanti*	152
Segretari in disponibilità (nazionale e regionali) al 31/12/2022	106

*Sedi di competenza dell'Albo Nazionale

5.4.1.-(segue) la pianificazione strategica del personale

LE PROCEDURE CONCORSUALI IN ITINERE E GIÀ AUTORIZZATE:

“Co.A 6” e “Co.A - EDIZIONE 2021”.

Nel 2022 si sono concluse le attività formative delle sessioni ordinaria e aggiuntiva della procedura concorsuale denominata “Co.A 6”, al termine delle quali il 1° luglio e il 24 ottobre sono stati iscritti in Albo, rispettivamente, 286 e 222 nuovi idonei, per un totale di 508 unità.

Di questi, al 31 dicembre 2022, hanno assunto servizio 309 segretari (218 riferiti alla sessione ordinaria e 91 alla sessione aggiuntiva).

Delle suddette 309 unità, 136 (88 della sessione ordinaria e 48 della sessione aggiuntiva) hanno assunto servizio in comuni che si sono avvalsi delle disposizioni di cui all’art. 12-*bis*, comma 1, lett. *b*), del decreto-legge 27 gennaio 2022, n.4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2022, n. 25, con il quale, al fine di supportare i comuni di minore dimensione demografica nell’attuazione degli interventi e nella realizzazione degli obiettivi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), sono stati disciplinati i criteri e le modalità per l’attribuzione ai segretari comunali della fascia iniziale della carriera “C”, abilitati alle sedi di segreteria fino a 3.000 abitanti, della titolarità in sedi con popolazione compresa tra i 3.001 e i 5.000 abitanti, per un periodo massimo di sei mesi, eventualmente prorogabile a dodici.

La procedura concorsuale attualmente *in itinere* e già autorizzata è il “Co.A - edizione 2021”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, 4ª Serie Speciale - Concorsi ed esami - n. 89 del 9 novembre 2021, e concernente l’ammissione di 448 borsisti al corso-concorso selettivo di formazione per il conseguimento dell’abilitazione richiesta ai fini dell’iscrizione di 345 segretari comunali nella fascia iniziale dell’Albo nazionale dei Segretari comunali e provinciali.

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

Il 20 luglio 2022 si sono svolte le prove preselettive, in un’unica giornata e contemporaneamente presso otto sedi decentrate mediante l’utilizzo di strumenti digitali, cui hanno partecipato un numero complessivo di 5.282 candidati e all’esito delle quali sono stati ammessi a partecipare alle prove

scritte, complessivamente, 1.164 candidati. Queste ultime si sono tenute il 23 novembre 2022, su 957 candidati partecipanti in 922 hanno consegnato le due prove stabilite dal bando di concorso. Allo stato è in corso la correzione delle prove scritte.

I VICESEGRETAGRI COMUNALI LEGGE N. 8/2020

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

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

A tali fini - su richiesta del sindaco e previa autorizzazione del Ministero dell'Interno - l'incarico di vicesegretario potrà essere attribuito ad un funzionario di ruolo in servizio da almeno due anni presso un ente locale, in possesso dei requisiti per la partecipazione al concorso per l'accesso alla carriera di segretario, previo assenso dell'ente locale di appartenenza e consenso dello stesso interessato.

Il legislatore prevede infine, che il sindaco sia tenuto ad avviare una nuova procedura di pubblicizzazione per la nomina del segretario titolare entro i novanta giorni successivi al conferimento delle funzioni al vicesegretario. Ricorrendo tali condizioni, in deroga al regime delineato dal predetto articolo 15, le funzioni di carattere sostitutivo attribuite al vicesegretario potranno essere svolte per un arco temporale non superiore a ventiquattro mesi complessivi³⁴.

L'articolo 14-*sexies*, introdotto nel corso dell'esame in sede referente del decreto-legge "Aiuti-*quater*," dispone che, fino al 31 dicembre 2023,

³⁴ Il termine inizialmente previsto dall'articolo 16-*ter*, comma 9, pari a dodici mesi complessivi, è stato prolungato a ventiquattro dall'articolo 3-*quater* del decreto-legge n.80/2021 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 113/2021.

continuino ad applicarsi, fino alla naturale scadenza degli incarichi conferiti, le disposizioni di cui ai commi 9 e 10 del già citato articolo 16-ter che - con la finalità di ovviare alla carenza di segretari comunali nei piccoli comuni - prevedono la possibilità di conferire, in via eccezionale e per un periodo di tempo limitato, le funzioni di vicesegretario a funzionari di ruolo del comune ricorrendo determinati requisiti.

Il funzionario individuato non assume la veste giuridica di segretario dell'ente, risultando incaricato non dell'ufficio del segretario comunale ma di quello del vicesegretario, ai sensi dell'articolo 97, comma 5, del d.lgs. n. 267/2000. Pertanto, a tale soggetto risulterà applicabile il regime economico previsto dal CCNL del comparto delle Funzioni Locali e non le disposizioni dettate specificatamente dalla contrattazione collettiva per la figura del segretario.

Considerati i delicati e rilevanti compiti attribuiti al vicesegretario, si prevede che il funzionario a tali fini incaricato debba svolgere un periodo di formazione obbligatoria a cura del Ministero dell'interno, secondo le modalità definite dal Consiglio direttivo dell'Albo nazionale, pena la cancellazione dall'Elenco dei vicesegretari tenuto dagli uffici dell'Albo.

Circa l'80% di incarichi sono stati autorizzati nelle regioni del centro-nord, dove si registra la presenza del maggior numero di piccoli comuni.

Tabella incarichi di vicesegretario ai sensi dell'art. 16-ter D.L. 162/2019*

Sedi di segreteria singole e in convezione che hanno incaricato un vicesegretario	566
Sedi con incarichi attivi al 31/12/2022	293

*(dati aggiornati al 31/12/2022)

Il numero totale dei vicesegretari che sono stati incaricati nel periodo di vigenza della norma, da marzo 2020 fino al 31/12/2022 è pari a **412**, in quanto ad ogni vicesegretario è possibile attribuire più di un incarico.

5.4.2.-(segue) formazione delle risorse umane

LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO

L'Albo nazionale dei Segretari comunali e provinciali, ai sensi dell'articolo 10 del DL n. 174/2012, cura l'accesso e l'avanzamento in carriera dei segretari comunali nonché l'aggiornamento dei segretari comunali e provinciali, dei dirigenti e del personale degli enti locali e degli

amministratori locali. Secondo quanto disposto al comma 7, *“...il Ministro dell’Interno, su proposta del Consiglio direttivo, sentita la Conferenza Stato Città e Autonomie locali ...lettera b) definisce e approva gli indirizzi per la programmazione dell’attività didattica ed il piano generale annuale delle iniziative di formazione e di assistenza, verificandone la relativa attuazione.*

L’articolo n.16-ter, comma 1, del DL n. 162/2019, n. 162, prevede che: *“...nel biennio successivo alla data della prima nomina, il segretario reclutato a seguito del corso-concorso di formazione di cui al presente comma è tenuto, a pena di cancellazione dall’Albo nazionale dei segretari comunali e provinciali, ad assolvere a obblighi formativi suppletivi in misura pari ad almeno 120 ore annuali, mediante la partecipazione a corsi organizzati, anche con modalità telematiche, nell’ambito della programmazione dell’attività didattica di cui all’articolo 10, comma 7, lettera b), del decreto-legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213”.*

Pertanto, con la direttiva ministeriale del 25 marzo 2022 sono state definite, per la prima volta, le modalità di gestione ed erogazione della Formazione suppletiva, che viene svolta in modalità sincrona e asincrona, su apposita piattaforma telematica, in linea con la disciplina del corso-concorso “Co.A. 6”.

Ai fini dell’assolvimento dell’obbligo di formazione di 120 ore annuali, nel biennio successivo alla data della prima nomina, ogni segretario comunale, deve adempiere secondo i criteri che seguono:

- 50%, pari a n. 60 ore di formazione – da assolversi attraverso la partecipazione a n. 10 giornate formative da 6 ore ciascuna, articolate su due moduli didattici semestrali, per ciascuna annualità.

Ogni modulo ha la durata di trenta ore complessive ed è articolato su 5 giorni consecutivi a settimana;

- 30%, pari a n. 36 ore di formazione *e-learning* – da assolversi mediante la fruizione autonoma, senza orari predefiniti, di n. 18 pacchetti formativi audio-video di due ore ciascuno;
- 20%, pari a n. 24 ore di formazione – da assolversi mediante la partecipazione ad almeno 6 *webinar* (da 4 ore ciascuno) tra quelli proposti nel piano formativo generale di aggiornamento dedicato all’utenza di cui al DL n. 174/12 (Formazione Permanente).

Sempre il già richiamato articolo 16-ter, ai commi 9 e 10, introducendo una nuova disciplina per il vicesegretario, prevede anche che l’Albo si

occupi della formazione obbligatoria di tale figura, con le stesse modalità di cui al DL n. 174/12.

Nel rispetto, pertanto, di quanto stabilito nelle specifiche direttive del Sig. Ministro dell'Interno sulla formazione, l'Albo procede, annualmente, alla pianificazione delle attività formative:

- per l'accesso e l'avanzamento in carriera dei segretari comunali, disciplinate dal d.P.R. n. 465/97 e s.m.i. (articolo n. 13, corso-concorso di accesso in carriera "Co.A.");
- per i corsi di specializzazione "Spe.S" e "Se.F.A" disciplinati dal d.P.R. n.465/97 (articolo 14, rispettivamente commi 1 e 2,");
- per l'aggiornamento dei segretari comunali e provinciali, dei dirigenti e del personale degli enti locali, nonché degli amministratori locali come disposto dal DL n. 174/12 (articolo 10, comma 7);
- per la formazione biennale suppletiva obbligatoria per i neosegretari disposta dal DL n. 162/19 (articolo 16-ter, comma 9).
- per la formazione obbligatoria dei vicesegretari di cui al DL n. 162/19 (articolo 16-ter, comma 9).

LE PRIORITÀ STRATEGICHE IN TERMINI DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO E DELL'UTENZA

Le priorità strategiche per la formazione dell'Albo discendono dalle previsioni della Direttiva generale annuale del Ministro dell'Interno per l'attività amministrativa e per la gestione che annualmente definisce le priorità politiche, gli obiettivi e i risultati attesi dall'azione del Ministero e dalla direttiva di secondo livello emanata dal Capo Dipartimento Affari interni e territoriali, e riguardano la valorizzazione e il rafforzamento della figura del segretario comunale e provinciale, con particolare riferimento al contesto dell'anticorruzione e della trasparenza a garanzia dei principi di legalità e di buon andamento

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

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

È, peraltro, di tutta evidenza come il rispetto della legalità e il contrasto a ogni forma di corruzione - intesa questa nella accezione più estesa, comprensiva dei fenomeni di *maladministration* - rivesta fondamentale importanza per l'Amministrazione dell'interno, oltre che per l'Albo dei Segretari, come, infatti, indicato dalle priorità politiche strategiche anche per l'anno 2023.

L'attività formativa che l'Albo dovrà attuare nel triennio 2023-2025 continuerà a mantenere l'obiettivo di preparare e aggiornare sistematicamente segretari, dirigenti e funzionari delle amministrazioni locali, nonché di supportare adeguatamente gli organi politici nelle loro scelte e attività decisionali.

Mirate azioni formative, dovranno, altresì e prioritariamente, accompagnare l'utenza dell'Albo nella piena attuazione degli interventi finanziati con le risorse del PNRR e lungo il percorso delle riforme previste, nell'ambito del piano stesso per le Autonomie locali, considerato che, tra gli obiettivi, vi è anche quello di colmare le disuguaglianze territoriali sia a livello di servizi offerti ai cittadini che di infrastrutture e che ciò comporta, un coinvolgimento diretto degli enti locali sia nel presentare proposte che nel concretizzarle.

Pertanto, nel triennio 2023-2025 si prevedono:

- la conclusione del concorso pubblico per l'ammissione di n. 448 borsisti al corso-concorso selettivo di formazione "Co.A 2021" per il conseguimento dell'abilitazione richiesta ai fini dell'iscrizione di ulteriori 345 Segretari comunali nella fascia iniziale dell'Albo nazionale;
- l'avvio dell'edizione 2021 del corso-concorso di formazione ai fini dell'iscrizione in Albo, denominato "Co.A 2021" destinato a n. 448 borsisti;
- la formazione permanente per l'aggiornamento professionale dei segretari comunali e provinciali, il personale degli enti locali e gli amministratori locali (in presenza e/o a distanza tramite *webinar* e corsi *e-learning*);
- la prosecuzione della formazione biennale suppletiva obbligatoria riservata ai neosegretari iscritti all'Albo all'esito delle procedure corso concorsuali "Co.A 6";

- la prosecuzione della specifica formazione a distanza, in modalità e-learning, riservata ai vicesegretari prevista dalla Legge n.8/2020.

Per ciò che concerne lo svolgimento, nel triennio in esame, dei corsi di specializzazione previsti dall'articolo 14, comma 1 e 2, del d.P.R., n. 465/97, nonché per le specifiche attività di aggiornamento, si rimanda alle direttive che il Sig. Ministro vorrà impartire, secondo quanto previsto all'articolo 10 del citato DL n. 174/12.

Nel triennio di riferimento, l'Albo si prefigge le seguenti priorità strategiche:

- incremento delle competenze manageriali e gestionali dei Segretari;
- sviluppo e miglioramento delle competenze gestionali e manageriali dei segretari comunali e provinciali, dei dirigenti e degli Amministratori degli ee.II. chiamati ad esercitare la "governance" territoriale;
- aggiornamento delle conoscenze tecnico-giuridiche dei segretari comunali, dei vicesegretari e del personale a vario titolo operante negli Enti Locali, relativamente alle funzioni istituzionali;
- incremento delle competenze digitali nell'ambito di una moderna "amministrazione digitale";
- maggiore consapevolezza sui temi della responsabilità e di un'azione amministrativa improntata all'etica.

Nella progettazione delle attività di formazione, una tematica molto sentita investe la promozione della parità di genere. Pertanto, tra le azioni programmate nel triennio 2023-2025, è prevista anche l'organizzazione di giornate formative, fruibili a distanza, concernenti la cultura di genere e le misure di contrasto alla discriminazione; con un approfondimento sulle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, con particolare attenzione al lavoro agile, cui gli enti locali dovranno adeguarsi.

LA RILEVAZIONE DEL FABBISOGNO FORMATIVO E LE MODALITÀ DI PIANIFICAZIONE DEI PROGETTI

La rilevazione dei fabbisogni formativi rappresenta un adempimento ormai collaudato che ha visto, da un lato, il consolidamento del sistema della rilevazione *on line* - mediante l'utilizzo della piattaforma elettronica operante sul sito *web* istituzionale - e dall'altro il rafforzamento della rilevazione connessa ai *feedback* frontali dell'utenza di riferimento. Tale sistema consente all'Albo di rilevare costantemente le effettive necessità formative, permettendo una progettazione dell'offerta didattica puntuale

e mirata alle reali esigenze di aggiornamento emerse anche nell'ambito dal singolo contesto geografico di riferimento.

La verifica dei fabbisogni formativi viene realizzata annualmente attraverso:

- l'individuazione delle aree tematiche che, in quanto attinenti alle materie di competenza istituzionale dell'Amministrazione, sono di particolare interesse per gli Uffici (tra queste, funzioni del segretario comunale, amministrazione digitale, pianificazione e controllo, finanza e contabilità, performance e personale, relazioni sindacali e CCNL, appalti e contratti, servizi pubblici locali, sicurezza, salute e protezione civile, finanziamenti europei, procedimenti elettorali, prevenzione della corruzione e trasparenza, etica e responsabilità, comunicazione pubblica);
- la selezione delle aree tematiche che, in ragione delle novità normative che le hanno interessate, comportano l'esigenza di offrire all'utenza dell'Albo strumenti di aggiornamento.

La *pianificazione* dell'impianto didattico viene definita partendo dalle Aree tematiche di maggior interesse rilevate, per poi procedere, nel dettaglio, alla micro-progettazione dei singoli eventi formativi e relativi pacchetti audio-video, optando per una modalità didattica di tipo tecnico-operativa.

Pertanto, a conclusione di ogni giornata formativa e/o di ogni modulo didattico, vengono attivate, da parte degli uffici preposti:

- una fase di monitoraggio del livello gradimento espresso dall'utenza sui contenuti erogati;
- una fase di elaborazione statistica dei dati raccolti;
- una fase di analisi dei fabbisogni richiesti, funzionale all'impostazione della programmazione didattico-formativa.

L'attività di analisi ed elaborazione dei fabbisogni formativi realizzata nel corso dell'anno 2022, è stata effettuata su oltre 3.300 questionari raccolti, rilevando i seguenti dati di interesse considerati in percentuale:

Tabella analisi fabbisogni formativi

Area tematica	interesse
Personale e management	16,4%
Appalti, contratti ed e-procurement.	21,4 %
Amministrazione digitale	12,5 %
Trasparenza e prevenzione della corruzione	15,6 %
Finanza e contabilità	10,0 %

Società partecipate	3,2 %
Finanziamenti europei e gestione progettuale	5,6 %
Governo del Territorio	5,6 %
Sistema dei controlli negli ee.II.	9,7%

(dati aggiornati al 31.12.2022)

LE PRIORITÀ STRATEGICHE IN TERMINI DI RIQUALIFICAZIONE E POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE TECNICHE E TRASVERSALI DEL PERSONALE

Le priorità strategiche per la formazione dell'Albo discendono dalle previsioni della Direttiva generale annuale del Ministro dell'Interno per l'attività amministrativa e per la gestione che annualmente definisce le priorità politiche, gli obiettivi e i risultati attesi dall'azione del Ministero e dalla direttiva di secondo livello emanata dal Capo Dipartimento Affari interni e territoriali, e riguardano la valorizzazione e il rafforzamento della figura del segretario comunale e provinciale, con particolare riferimento al contesto dell'anticorruzione e della trasparenza a garanzia dei principi di legalità e di buon andamento della pubblica amministrazione.

Quella del segretario è una figura protagonista della nostra storia, una figura chiave, che da sempre ha accompagnato le autonomie locali nel loro percorso evolutivo, risentendo dei mutamenti storici e politico-sociali del Paese e assolvendo, sotto diverse vesti istituzionali, ad una molteplicità di funzioni, sempre più complesse. Tale complessità richiede il possesso di un'alta specializzazione e di elevate capacità manageriali quali presupposti necessari a coniugare quotidianamente visione complessiva e competenze tecniche multisettoriali.

L'Albo, pertanto, nell'ambito della programmazione formativa annualmente approvata, sviluppa iniziative ed interventi volti a rafforzare il ruolo professionale del Segretario presso comuni e province, al fine di assicurare presso le Autonomie Locali l'applicazione della normativa sull'anticorruzione, sulla trasparenza e la legalità dell'azione amministrativa. Provvede, infine, a consolidare competenze specialistiche, tecnico giuridiche, organizzative e manageriali nonché le *soft skills* dell'utenza in formazione.

Inoltre, per il tramite della formazione erogata - sia quella diretta esclusivamente ai segretari comunali che quella di aggiornamento indirizzata anche al personale ed agli amministratori locali - l'Albo contribuisce alla diffusione di conoscenze e competenze settoriali aggiornate, a beneficio dell'intero sistema delle Autonomie locali. L'attività formativa che l'Albo dovrà porre in essere nel triennio 2022-2024 ha come obiettivo principale quello di preparare e aggiornare

periodicamente segretari, dirigenti e quadri delle amministrazioni locali, nonché di supportare adeguatamente gli organi politici nelle loro scelte e attività decisionali.

I prossimi anni, infatti, richiederanno uno sforzo di eccezionale capacità e rapidità delle amministrazioni locali nel capire i cambiamenti in atto che derivano dall'evoluzione della società.

I PROGETTI FINALIZZATI ALLA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI

Nel corso del 2022, le attività formative e di aggiornamento, complessivamente considerate, sono state improntate a fornire ai partecipanti competenze adeguate alla realtà dimensionale degli Enti ove il personale opera. Analogamente, per i segretari, alla Segreteria per la quale il corso abilita, seguendo lo sviluppo professionale del segretario da sedi di piccole e piccolissime dimensioni, al momento dell'accesso in carriera, via via fino ai capoluoghi di provincia e le province. Di seguito un report sintetico sulle attività svolte:

Se.F.A 2020, corso di specializzazione

- n. **153** segretari partecipanti al corso *online*, svolgimento della verifica finale dell'apprendimento e conseguente iscrizione nella fascia professionale "A" di n. 117 segretari;

Co.A 6 – sessione ordinaria

- prosecuzione e conclusione del corso per n. i **291** borsisti partecipanti alla sessione, con lo svolgimento di 2 moduli didattici (10 videolezioni e 2 seminari in diretta e 6 videolezioni preregistrate in totale), verifica intermedia dell'apprendimento, tirocinio pratico bimestrale presso comuni, verifica finale dell'apprendimento svolta a distanza su apposita piattaforma;

Co.A 6 – sessione aggiuntiva

- prosecuzione e conclusione del corso per n. **223** borsisti partecipanti alla sessione, con lo svolgimento di 4 moduli didattici (20 videolezioni e 4 seminari in diretta e 12 videolezioni preregistrate in totale), verifica intermedia dell'apprendimento, tirocinio pratico bimestrale presso comuni, verifica finale dell'apprendimento svolta a distanza su apposita piattaforma.

Formazione permanente

- n. **36** giornate formative, dal 27 gennaio al 20 dicembre 2022, alle quali hanno partecipato complessivamente oltre **4.000** utenti tra segretari, dirigenti e direttivi degli ee.ll., e Amministratori locali, di cui:

- n. **26** in modalità webinar e n. **10** in presenza (2 focus tematici su *"Il dissesto e il pre-dissesto"* e *"Il piano assunzionale di personale per gli enti in dissesto"*; n.6 laboratori di pratica sulle tematiche relative agli appalti, alle gare e ai contratti, ai processi e procedimenti nella digitalizzazione, alla predisposizione del piao, all'etica e alle varie forme di responsabilità; n. 2 seminari d'approfondimento su: *"Il Sistema dei Controlli"*, Roma, Sala della Provincia, 27 settembre 2022; *"PNRR e aspetti giuscontabili e di controllo"* Bari, Salone della Prefettura, 20 dicembre 2022).

Formazione permanente "e-learning"

- n. **10** videolezioni preregistrate per circa **30** ore effettive di formazione da fruirsi senza vincoli di orario rigidi o predefiniti;

Formazione per vicesegretari di cui all'art. 16-ter

- per edizione, n. **5** corsi *e-learning* composti da videolezioni preregistrate integrate da materiali didattici e questionari, della durata di 4 ore ciascuno (pari alle 20 ore richieste per legge):
 - n. **13** edizioni concluse, n. **160** vicesegretari formati, al 31 dicembre 2022;

Formazione suppletiva Co.A "sincrona"

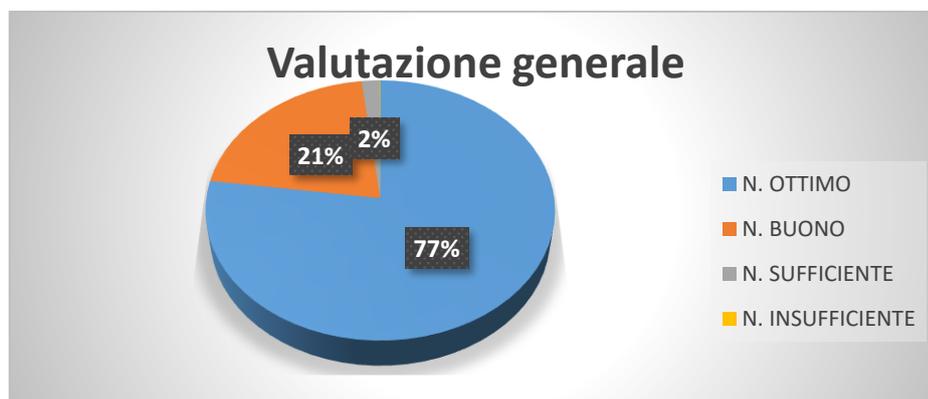
- n. **1 modulo** obbligatorio articolato su **5** giornate di 6 ore ciascuna, in diretta su apposita piattaforma informatica, sulla funzione e ruolo del Segretario comunale nella sua attività operativa, per n. 288 neosegretari, svoltosi dal 12 al 16 dicembre 2022, per un totale di n. **30** ore;

Formazione suppletiva Co.A "e-learning"

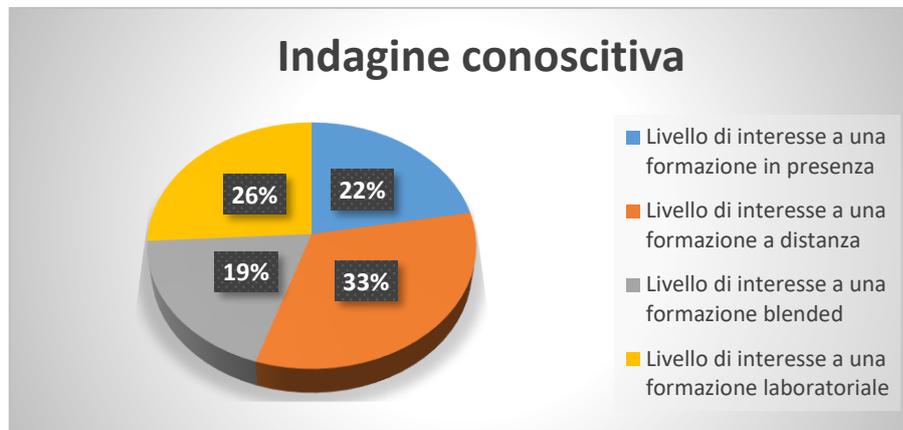
- n. **18** pacchetti formativi composti da videolezioni preregistrate integrate da materiali didattici, da fruirsi senza vincoli di orario rigidi o predefiniti, per complessive n. **36** ore.

CUSTOMER SATISFACTION

Valutazione attività formativa erogata Formazione Permanente 2022



Valutazione metodologie didattiche utilizzate Formazione Permanente 2022



Dati aggiornati al 20.12.2022

I predetti interventi formativi sono destinati a costituire un patrimonio di conoscenza, caratterizzato da competenze e saperi idonei a consentire al neosegretario, non appena entrato in servizio, l'immediata e piena operatività. Ai fini della valorizzazione delle interrelazioni fra le diverse materie di studio affrontate, il percorso formativo si qualifica per la trattazione trasversale delle tematiche fondamentali sottese alla corretta gestione dell'ente e per la predilezione di un approccio didattico pratico e professionalizzante sulle tematiche di maggior interesse per gli enti locali.

Nel triennio 2023-2025 si prevedono:

1. la formazione biennale suppletiva obbligatoria riservata ai neosegretari iscritti all'Albo all'esito corso-concorsuale del Co.A 6, pari ad almeno 120 ore di formazione l'anno per un biennio;
2. l'edizione 2021 del corso-concorso di accesso alla carriera di segretario comunale, denominato "Co.A 2021" destinato a n. 448 borsisti;
3. le attività di aggiornamento sia frontale, *online*, attraverso *webinar*, sia in modalità *e-learning* con contenuti audio-video preregistrati e appositamente prodotti per i segretari comunali e provinciali, il personale degli enti locali e gli amministratori locali;
4. la prosecuzione della specifica formazione a distanza in modalità *e-learning* (20 ore), riservata ai vicesegretari di cui alla L. 8/2020.

Per quanto concerne il punto 1), nel 2023, in prosecuzione della formazione suppletiva Co.A, svolta nel 2022, sulla base del Regolamento didattico della Formazione suppletiva, approvato con decreto prefettizio, sono state definite le date degli ulteriori moduli semestrali calendarizzati:

1. da lunedì 19 giugno a venerdì 23 giugno 2023;

2. da lunedì 11 dicembre a venerdì 15 dicembre 2023;
3. da lunedì 17 giugno a venerdì 21 giugno 2024.

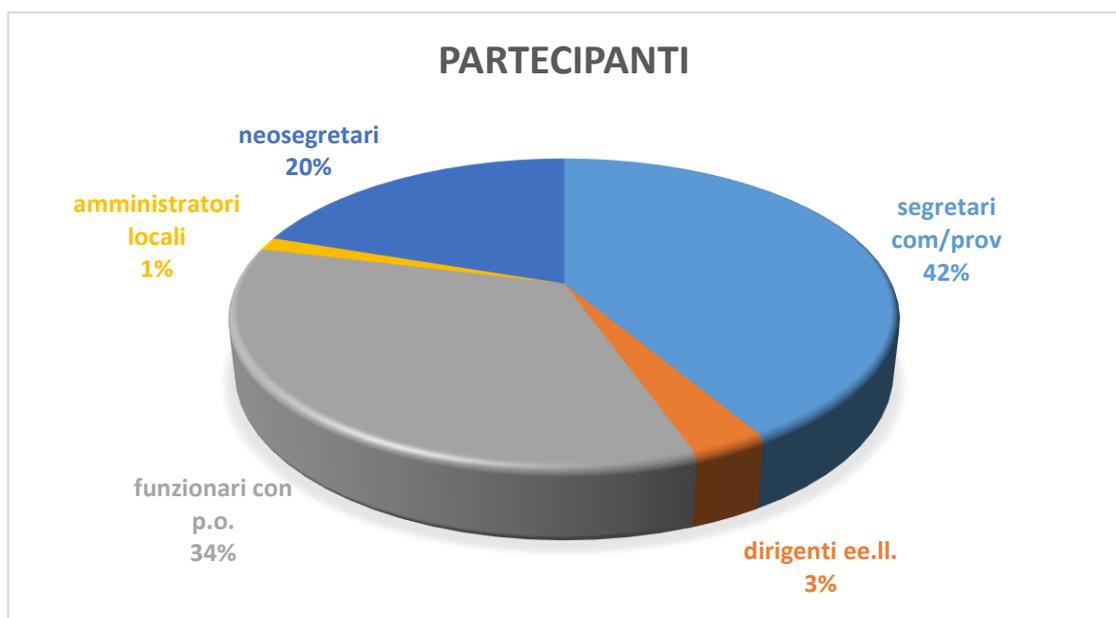
Le attività di aggiornamento connesse alla Formazione Permanente, ai sensi del DL n. 174/2012, che concorrono, nel limite del 20%, al raggiungimento dell'obbligo formativo di cui alla Formazione Suppletiva, sono oggetto di successiva definizione da parte del Consiglio Direttivo per l'Albo.

Riguardo al punto 3) nel 2023, sulla base della direttiva ministeriale del 25 marzo 2022, in prosecuzione, sono programmati ulteriori n. 11 eventi formativi di cui n. 9 *webinar online* e n.2 giornate in presenza.

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

I predetti interventi formativi sono destinati a costituire un patrimonio di conoscenza, caratterizzato da competenze e saperi idonei a consentire al neosegretario, non appena entrato in servizio, l'immediata e piena operatività. Ai fini della valorizzazione delle interrelazioni fra le diverse materie di studio affrontate, il percorso formativo si qualifica per la trattazione trasversale delle tematiche fondamentali sottese alla corretta gestione dell'ente e per la predilezione di un approccio didattico pratico e professionalizzante sulle tematiche di maggior interesse per gli enti locali.

Tabella riepilogativa distribuzione partecipanti Formazione Permanente



(dati aggiornati al 20.12.2022)

**LE RISORSE INTERNE ED ESTERNE DISPONIBILI AI FINI DELLA GESTIONE DEI
SEGRETARI E DELLA GESTIONE DELLA FORMAZIONE**

A seguito delle soppressioni dell'AGES e della SSPAL, il Ministero dell'Interno è subentrato, a titolo universale, nella gestione giuridica ed economico-finanziaria dei segretari comunali e provinciali e nelle attività di programmazione, erogazione e monitoraggio della formazione. Esse sono curate dagli Uffici a livello nazionale e regionale dell'Albo.

Sempre il decreto-legge n.174/2012, all'articolo n.10, comma 6, dispone che tutte le funzioni dell'ex-Agenzia e della ex-SSPAL continuino con ad essere esercitate con le medesime modalità, fondi di finanziamento e personale a tempo indeterminato, fino all'adozione di un apposito decreto di riorganizzazione del Presidente del Consiglio dei ministri.

Al 15 dicembre 2022, il numero complessivo dei dipendenti dell'Albo dei Segretari comunali e provinciali, nazionale e regionali (sia dirigenti che non dirigenti) in servizio è stato pari a n.122 unità, così distribuiti:

- ex AGES nazionale e regionali: 80 di cui n. 1 dirigente (sede nazionale), n. 79 unità Area Terza e Seconda;
- ex SSPAL nazionale e regionali: 42 di cui n. 3 dirigenti, (sede nazionale), n. 79 unità Area Terza e Seconda;

Si aggiungono n. 2 viceprefetti.

Tra le risorse interne si segnalano: "l'Albo docenti *online*" ed il "Campus Virtuale".

ALBO DOCENTI

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

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

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

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

Alla data del 31 dicembre 2022 gli iscritti all'Albo docenti sono n. **382**.

CAMPUS VIRTUALE

L'Albo dispone di apposita piattaforma telematica dedicata alla formazione, denominata "Campus Virtuale", all'interno della quale e secondo quanto previsto dalla programmazione didattica, predispone, gestisce, personalizza ed implementa gli ambienti e-learning dedicati a singole iniziative formative assicurando, per ciascuna di esse, l'erogazione di contenuti asincroni realizzati dall'Albo stesso e di materiali didattici di studio e approfondimento, la somministrazione di test per l'autovalutazione dell'apprendimento e di questionari di gradimento degli interventi formativi al fine del monitoraggio della formazione erogata, le comunicazioni con i corsisti.

Inoltre, in un'ottica di formazione continua e autonoma, il "Campus" offre tutta una serie di servizi formativi ed informativi fruibili dall'intera utenza dell'Albo quali, ad esempio, la "videoteca" ove, all'atto, sono disponibili un'ottantina di titoli; l'"archivio documentale" contenente materiali didattici dei corsi di formazione istituzionali, rassegne, bollettini bibliografici, bibliografie, dossier e ricerche; "focus tematici" con la messa a disposizione sia di contributi originati dall'Albo che di risorse prodotte e pubblicate liberamente on line da enti e istituzioni, periodicamente aggiornati.

LE MISURE VOLTE AD INCENTIVARE L'ACCESSO A PERCORSI DI ISTRUZIONE E QUALIFICAZIONE DEL PERSONALE

L'Albo pubblica appositi bandi di partecipazione relativi al concorso pubblico per esami per l'ammissione al corso-concorso d'accesso in carriera ed ai corsi di specializzazione per l'avanzamento in carriera mentre, per quanto concerne le iniziative di formazione e aggiornamento, queste sono pubblicizzate:

- sul sito istituzionale dell'Albo <https://albosegretari.interno.gov.it/>;
- sui siti istituzionali delle Prefetture-sedi degli Albi regionali dei Segretari;
- sulla piattaforma dell'Albo nazionale denominato "Campus Virtuale";

- attraverso specifiche circolari destinate a tutti i comuni e le province italiane,
- sui siti tematici in materia di enti locali.

6.- Monitoraggio

In questa sezione devono essere indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

I processi di monitoraggio attuativo, controllo e valutazione strategica dei risultati ottenuti dall'Amministrazione costituiscono priorità di Governo e sono funzionali ai referti sull'attuazione del programma di Governo.

Nello specifico, il monitoraggio della sottosezione Valore pubblico e *Performance* del PIAO avverrà secondo le modalità stabilite dal decreto legislativo n. 150 del 2009 per il Piano della *performance*, mentre il monitoraggio della sezione Rischi corruttivi e trasparenza, secondo le indicazioni di ANAC.

In relazione alla Sezione Organizzazione e capitale umano, il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di *performance* sarà effettuato su base triennale dall'OIV.

Più nello specifico, nel corso del 2023 proseguiranno le iniziative che competono al Ministero dell'interno per l'attuazione delle disposizioni del decreto legislativo n. 150/2009 e delle successive modifiche e integrazioni del DL 80/2021.

In tale ambito, attraverso il sistema informativo automatizzato di supporto al ciclo di gestione della *performance*, verranno realizzate in via telematica tutte le operazioni di inserimento, rilevazione ed elaborazione dei dati concernenti lo stato di attuazione degli obiettivi strategici ed operativi della Direttiva, sulla base degli indicatori ivi individuati.

Il monitoraggio periodico si svolgerà sulla base delle istruzioni metodologiche e tecniche che verranno fornite, con il contributo dell'Organismo Indipendente di Valutazione della *performance* (OIV).

In particolare, la rilevazione verterà sull'analisi dello stato di attuazione degli obiettivi, in relazione ai *target* prefissati, e sulla evidenziazione degli eventuali scostamenti e criticità.

Il monitoraggio finale riferito all'annualità dovrà essere accompagnato da un *report* analitico descrittivo dell'andamento e degli esiti raggiunti in riferimento a ciascun obiettivo, nonché da una relazione di sintesi sui principali risultati scaturiti dall'attuazione delle linee strategiche.

L'OIV, in coerenza con l'art. 6 del citato decreto legislativo n. 150/2009, potrà formulare, anche sulla base dei monitoraggi intermedi e/o a seguito di indicazioni dei Titolari dei Centri di Responsabilità, proposte di ripianificazione degli obiettivi in ragione:

- a) dell'entrata in vigore di provvedimenti normativi che comportino l'assegnazione di ulteriori obiettivi o la modifica di quelli già definiti;
- b) della rilevazione di scostamenti tra i risultati parziali effettivamente ottenuti e quelli attesi che rendano lo svolgimento dell'attività non più rispondente a criteri di efficienza e di efficacia;
- c) di variazioni significative della domanda di servizio da parte dei cittadini/utenti e/o di altre ipotesi, comunque, riferibili a mutamenti del contesto esterno, influenti sulla pianificazione strategica del Ministero dell'Interno.