

OBIETTIVO STRATEGICO D. 5	
Incrementare i livelli di sicurezza antincendio	
Titolare CDR responsabile: Capo Dipartimento Vigili del fuoco, Soccorso pubblico e Difesa civile	Durata: Pluriennale

Missione di riferimento	4 - Soccorso civile (008)
Programma di riferimento	4.2 - Prevenzione dal rischio e soccorso pubblico (008.003)
Azione del bilancio cui è associato l'obiettivo all'interno del programma	05 - Servizi di prevenzione incendi e di vigilanza antincendio

Indicatori					
<i>Capacità di vigilanza</i>					
Denominazione	Grado di avanzamento delle linee di sviluppo annue dell'obiettivo				
Descrizione	L'obiettivo strategico si articola in obiettivi operativi relativi al periodo di riferimento. Ciascun obiettivo è declinato a sua volta in programmi operativi che indicano fasi di attività e tempi di realizzazione dell'obiettivo operativo stesso. Il grado di attuazione delle varie fasi del/i programma/i operativo/i nel periodo considerato - calcolato sulla base della media ponderata indica il livello di realizzazione dell'obiettivo operativo di riferimento. La media ponderata in termini percentuali dei valori che esprimono il livello di realizzazione di tutti gli obiettivi operativi in cui si articola l'obiettivo strategico indica il grado di realizzazione fisica di quest'ultimo. L'indicatore misura il grado di realizzazione dell'obiettivo strategico - considerato esaustivamente in tutti i suoi profili attuativi attraverso il sistema informativo dell'Amministrazione per il controllo strategico e di gestione.				
Tipo di indicatore	Indicatore di realizzazione fisica				
Tipo di valore	Percentuale				
Unità di misura					
Metodo di calcolo	Media ponderata delle percentuali di realizzazione di ciascun obiettivo operativo sottostante				
Valore target	Valore di riferimento	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Risultato raggiunto al 31/12/2019
		100%	100%	100%	100%
Fonte del dato	Interna al CDR				

Indicatori					
Denominazione	Capacità di vigilanza sulle attività soggette alla normativa antincendio				
Descrizione	Misura l'incremento del numero delle ispezioni rispetto al triennio 2015-2017				
Tipo di indicatore	Indicatore di risultato (output)				
Tipo di valore	Percentuale				
Unità di misura					
Metodo di calcolo	Rapporto percentuale tra l'incremento delle ispezioni effettuate nel triennio 2018-2020 rispetto al triennio precedente e il totale delle ispezioni del triennio precedente, pari a n. 21.000				
Valore target	Valore di riferimento	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Risultato raggiunto al 31/12/2019
			10%		---
Fonte del dato	Interna al CDR				

Denominazione	Capacità di ricerca e studio				
Descrizione	Misura la capacità di sviluppo di studi e ricerche nell'ambito della sicurezza antincendio				
Tipo di indicatore	Indicatore di risultato (output)				
Tipo di valore	Valore assoluto				
Unità di misura	Numero di studi e ricerche				
Metodo di calcolo	Somma degli studi e delle ricerche pubblicate sul web				
Valore target	Valore di riferimento	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Risultato raggiunto al 31/12/2019
		1	1	2	1
Fonte del dato	Interna al CDR				

Denominazione	Capacità di vigilanza sui prodotti antincendio				
Descrizione	Misura la capacità di controllo su prodotti antincendio commercializzati				
Tipo di indicatore	Indicatore di risultato (output)				
Tipo di valore	Valore assoluto				
Unità di misura	Numero prodotti				
Metodo di calcolo	Somma dei prodotti controllati nel triennio 2018 - 2020				
Valore target	Valore di riferimento	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Risultato raggiunto al 31/12/2019
			6		---
Fonte del dato	Interna al CDR				

RISULTATI CONSEGUITI

L'attività di vigilanza in materia di prevenzione incendi svolta dai Comandi provinciali ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. 139/2006 è stata indirizzata al controllo delle attività di tipo industriale, artigianale e commerciale, ricomprese nell'allegato I del D.P.R. n. 151/2011, scelte per il valore di qualificazione produttiva del territorio della Regione/Provincia interessata, ed a quelle individuate nelle direttive dei Comitati regionali di coordinamento di cui all'art. 7 del D. Lgs. n. 81/2008 e ss. mm. ii. Il target è stato raggiunto con l'effettuazione dei previsti 8.000 controlli.

L'attività di vigilanza sui prodotti antincendio sul mercato ha dato i primi risultati, con la rilevazione di difformità rispetto ai prototipi omologati del campione dei prodotti prelevati nel 2018 e nel 2019. Ciò ha comportato la sospensione delle omologazioni in attesa di ulteriori verifiche in contraddittorio con i produttori: alcune di esse si sono concluse anche col ritiro dell'omologazione e dei relativi prodotti dal mercato. L'azione di vigilanza su prodotti antincendio è stata esercitata su 6 diverse tipologie di estintore portatili e porte antincendio.

Per uniformare gli esiti delle visite ispettive e dei pareri sui progetti antincendio, sono state promosse sul territorio attività di divulgazione del Codice di prevenzione incendi, mediante la progettazione e l'attuazione di corsi per formatori e per utilizzatori. Tali corsi e seminari sono stati rivolti anche a professionisti esterni.

Il target è stato raggiunto anche nel settore della ricerca e studio in materia di prevenzione incendio mediante l'attività di studio e sperimentazione in collaborazione con ENEA - Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile, relativa a rischi connessi allo stoccaggio di sistemi di accumulo litio-ione. Lo studio è stato pubblicato sul sito istituzionale www.vigilfuoco.it

OBIETTIVO STRATEGICO D. 6	
Aumentare il livello di qualificazione professionale del personale del CNVVF	
Titolare CDR responsabile: Capo Dipartimento Vigili del fuoco, Soccorso pubblico e Difesa civile	Durata: Pluriennale

Missione di riferimento	4 - Soccorso civile (008)
Programma di riferimento	4.2 - Prevenzione dal rischio e soccorso pubblico (008.003)
Azione del bilancio cui è associato l'obiettivo all'interno del programma	08 - Formazione ed addestramento dei Vigili del Fuoco

Indicatori					
Indicatore 1					
Denominazione	Grado di avanzamento delle linee di sviluppo annue dell'obiettivo				
Descrizione	L'obiettivo strategico si articola in obiettivi operativi relativi al periodo di riferimento. Ciascun obiettivo è declinato a sua volta in programmi operativi che indicano fasi di attività e tempi di realizzazione dell'obiettivo operativo stesso. Il grado di attuazione delle varie fasi del/i programma/i operativo/i nel periodo considerato – calcolato sulla base della media ponderata indica il livello di realizzazione dell'obiettivo operativo di riferimento. La media ponderata in termini percentuali dei valori che esprimono il livello di realizzazione di tutti gli obiettivi operativi in cui si articola l'obiettivo strategico indica il grado di realizzazione fisica di quest'ultimo. L'indicatore misura il grado di realizzazione dell'obiettivo strategico – considerato esaustivamente in tutti i suoi profili attuativi attraverso il sistema informativo dell'Amministrazione per il controllo strategico e di gestione.				
Tipo di indicatore	Indicatore di realizzazione fisica				
Tipo di valore	Percentuale				
Unità di misura					
Metodo di calcolo	Media ponderata delle percentuali di realizzazione di ciascun obiettivo operativo sottostante				
Valore target	Valore di riferimento	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Risultato raggiunto al 31/12/2019
		100%	100%	100%	100%
Fonte del dato	Interna al CDR				

Indicatore 2					
Denominazione	Capacità di progettazione di percorsi formativi				
Descrizione	Misura il numero di percorsi formativi relativi alle specializzazioni ed alle tecniche specialistiche del CNVVF oggetto di standardizzazione				
Tipo di indicatore	Indicatore di risultato (output)				
Tipo di valore	Valore assoluto				
Unità di misura	Numero percorsi standardizzati				
Metodo di calcolo	Somma dei percorsi standardizzati nel triennio				
Valore target	Valore di riferimento	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Risultato raggiunto al 31/12/2019
		4	4	2	4
Fonte del dato	Interna al CDR				

Denominazione	Capacità di migliorare la professionalità del personale del Corpo nazionale				
Descrizione	Misura l'incremento delle ore di formazione erogate rispetto al valore rilevato al 31/12/2016 (44 ore/dipendente)				
Tipo di indicatore	Indicatore di risultato (output)				
Tipo di valore	Valore assoluto				
Unità di misura	Numero ore di formazione per dipendente				
Metodo di calcolo	Totale ore formazione erogate/totale personale al 31/12/2020				
Valore target	Valore di riferimento	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Risultato raggiunto al 31/12/2019
	44		52		---
Fonte del dato	Interna al CDR				

RISULTATI CONSEGUITI

La standardizzazione di 4 percorsi formativi relativi alle specializzazioni ed alle tecniche specialistiche del Corpo nazionale ha consentito il raggiungimento dei risultati attesi.

Sono stati conclusi tre corsi di formazione in ingresso degli allievi vigili del fuoco (84, 85, 86). Nei mesi di formazione teorico-pratica, i 1.105 allievi hanno appreso le conoscenze e le tecniche per poter operare a servizio del cittadino: sicurezza sui luoghi di lavoro, attività di polizia giudiziaria, tecniche di soccorso specifiche come quelle speleo-alpino-fluviali (SAF), di primo soccorso sanitario (TPSS), di auto-protezione in ambiente acquatico (ATP), di intervento in caso di incidente nucleare, batteriologico, chimico e radiologico (NBCR).

Le citate attività ed i corsi tenutisi a livello territoriale hanno consentito di raggiungere i risultati prefissati.

OBIETTIVO STRATEGICO D. 7	
Potenziare l'efficienza delle risorse logistiche e strumentali del CNVVF	
Titolare CDR responsabile: Capo Dipartimento Vigili del fuoco, Soccorso pubblico e Difesa civile	Durata: Pluriennale

Missione di riferimento	4 - Soccorso civile (008)
Programma di riferimento	4.2 - Prevenzione dal rischio e soccorso pubblico (008.003)
Azione del bilancio cui è associato l'obiettivo all'interno del programma	09 - Ammodernamento e potenziamento dei Vigili del Fuoco

Indicatori					
Denominazione	Grado di avanzamento delle linee di sviluppo annue dell'obiettivo				
Descrizione	L'obiettivo strategico si articola in obiettivi operativi relativi al periodo di riferimento. Ciascun obiettivo è declinato a sua volta in programmi operativi che indicano fasi di attività e tempi di realizzazione dell'obiettivo operativo stesso. Il grado di attuazione delle varie fasi del/i programma/i operativo/i nel periodo considerato - calcolato sulla base della media ponderata indica il livello di realizzazione dell'obiettivo operativo di riferimento. La media ponderata in termini percentuali dei valori che esprimono il livello di realizzazione di tutti gli obiettivi operativi in cui si articola l'obiettivo strategico indica il grado di realizzazione fisica di quest'ultimo. L'indicatore misura il grado di realizzazione dell'obiettivo strategico - considerato esaurientemente in tutti i suoi profili attuativi attraverso il sistema informativo dell'Amministrazione per il controllo strategico e di gestione				
Tipo di indicatore	Indicatore di realizzazione fisica				
Tipo di valore	Percentuale				
Unità di misura					
Metodo di calcolo	Media ponderata delle percentuali di realizzazione di ciascun obiettivo operativo sottostante				
Valore target	Valore di riferimento	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Risultato raggiunto al 31/12/2019
		100%	100%	100%	100%
Fonte del dato	Interna al CDR				

Indicatori					
Denominazione	Capacità di adeguamento tecnologico dell'hardware				
Descrizione	Misura la percentuale di sostituzione dell'hardware obsoleto (stimato in 10.000 postazioni di lavoro)				
Tipo di indicatore	Indicatore di risultato (output)				
Tipo di valore	Percentuale				
Unità di misura					
Metodo di calcolo	Rapporto percentuale tra hardware sostituito e hardware presente al 31/12/2017				
Valore target	Valore di riferimento	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Risultato raggiunto al 31/12/2019
		10%	50%	60%	10%
Fonte del dato	Interna al CDR				

Indicatore 3					
Denominazione	Indice di potenziamento del parco mezzi				
Descrizione	Misura l'abbattimento della percentuale di mezzi (Autopompe serbatoio e Autoscale) con età superiore a 25 anni (163 mezzi)				
Tipo di indicatore	Indicatore di risultato (output)				
Tipo di valore	Percentuale				
Unità di misura					
Metodo di calcolo	Rapporto percentuale tra mezzi acquisiti al 31/12/2020 e totale mezzi al 31/12/2017 con età superiore a 25 anni				
Valore target	Valore di riferimento	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Risultato raggiunto al 31/12/2019
			70%		---
Fonte del dato	Interna al CDR				

Indicatore 4					
Denominazione	Capacità di innovazione tecnologica sui DPI				
Descrizione	Misura la quantità di Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) dotati di sensoristica distribuiti in dotazione				
Tipo di indicatore	Indicatore di risultato (output)				
Tipo di valore	Percentuale				
Unità di misura					
Metodo di calcolo	Rapporto tra DPI distribuiti e operatori VV.F presenti al 31/12/2020				
Valore target	Valore di riferimento	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Risultato raggiunto al 31/12/2019
			10%		---
Fonte del dato	Interna al CDR				

RISULTATI CONSEGUITI

Le azioni sottostanti l'avanzamento del progetto di rinnovo delle postazioni di lavoro degli uffici delle sedi centrali e periferiche hanno consentito il raggiungimento del risultato atteso.

Del pari è proseguito, inoltre, il progetto di centralizzazione degli applicativi in uso al Corpo nazionale su un unico server.

Con riferimento al progetto di abbattimento della percentuale dei mezzi autopompe serbatoio e autoscale con età superiore 25 anni, nel 2019 sono stati immatricolati (considerando solo i contratti e le immatricolazioni di automezzi effettuate a livello centralizzato) 103 nuovi automezzi di cui 8 autoscale e 95 PS, raggiungendo la percentuale prefissata del 43%.

In relazione al progetto finalizzato a dotare i vigili del fuoco di completi antifiama con sensori di temperatura, si segnala il completamento dell'elaborazione del capitolato tecnico da porre a base della gara.

Le caratteristiche tecnologiche innovative (sistemi di rilevazione e trasmissione di parametri fisici con sistemi *bluetooth* e *wireless*) sono state coniugate al miglioramento complessivo del dispositivo per assicurare il maggiore comfort degli operatori.

PRIORITÀ POLITICA E

REALIZZARE INTERVENTI VOLTI A GARANTIRE IL RISPETTO DEI PRINCIPI DI LEGALITÀ, INTEGRITÀ E TRASPARENZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA, ANCHE ATTRAVERSO LO SVILUPPO DEI PIANI E DELLE MISURE DI PREVENZIONE E REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE, FINALIZZANDO NEL CONTEMPO L'AZIONE ALLA INFORMATIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DEI SISTEMI AMMINISTRATIVI E DELLE PROCEDURE, ALLA RAZIONALIZZAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI DEGLI UFFICI CENTRALI E PERIFERICI E AL MIGLIORAMENTO DELL'EFFICIENZA E DELLA QUALITÀ DEI SERVIZI E INCENTIVANDO, IN UN'OTTICA COERENTE CON IL PROGRAMMA DI RIDUZIONE STRUTTURALE DELLA SPESA, INIZIATIVE VOLTE ALLA DIMINUIZIONE DEI COSTI E AL RECUPERO DI RISORSE

OBIETTIVO STRATEGICO E. 1**Adottare specifiche iniziative finalizzate a:**

- valorizzare e migliorare l'efficienza delle risorse umane anche attraverso la razionalizzazione degli assetti organizzativi degli uffici centrali e periferici
- potenziare il livello di efficienza dell'azione amministrativa attraverso la promozione di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa e l'accelerazione dei processi di informatizzazione delle attività e dei procedimenti
- razionalizzare la gestione delle risorse finanziarie del Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie tramite opportune iniziative volte alla riduzione della spesa e semplificazione delle procedure e all'implementazione dei progetti di digitalizzazione
- incrementare i controlli ispettivi e di regolarità amministrativo-contabile
- promuovere e valorizzare il miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi
- potenziare le iniziative riguardanti la revisione della valutazione del rischio presso le strutture centrali dell'Amministrazione nel sistema di prevenzione amministrativa della corruzione e implementare gli interventi finalizzati a garantire la tempestività e l'adeguatezza degli adempimenti in materia di trasparenza

Titolare CDR responsabile:

Capo Dipartimento Amministrazione Generale, Politiche Personale Amministrazione Civile e Risorse Strumentali e Finanziarie

Durata:

Pluriennale

Missione di riferimento	6 - Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche (032)
Programma di riferimento	6.2 - Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza (032.003)
Azione del bilancio cui è associato l'obiettivo all'interno del programma	03 - Gestione comune dei beni e servizi

Indicatori					
Indicatore 1					
Denominazione	Grado di avanzamento delle linee di sviluppo annue dell'obiettivo				
Descrizione	L'obiettivo strategico si articola in obiettivi operativi relativi al periodo di riferimento. Ciascun obiettivo è declinato a sua volta in programmi operativi che indicano fasi di attività e tempi di realizzazione dell'obiettivo operativo stesso. Il grado di attuazione delle varie fasi del/i programma/i operativo/i nel periodo considerato-calcolato sulla base della media ponderata-indica il livello di realizzazione dell'obiettivo operativo di riferimento. La media ponderata in termini percentuali dei valori che esprimono il livello di realizzazione di tutti gli obiettivi operativi in cui si articola l'obiettivo strategico indica il grado di realizzazione fisica di quest'ultimo. L'indicatore misura il grado di realizzazione dell'obiettivo strategico-considerato esaustivamente in tutti i suoi profili attuativi-attributo il sistema informativo dell'Amministrazione per il controllo strategico e di gestione				
Tipo di indicatore	Indicatore di realizzazione fisica				
Tipo di valore	Percentuale				
Unità di misura					
Metodo di calcolo	Media ponderata delle percentuali di realizzazione di ciascun obiettivo operativo sottostante				
Valore target	Valore di riferimento	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Risultato raggiunto al 31/12/2019
		100%	100%	100%	100%
Fonte del dato	Interna al CDR				

Indicatore 2					
Denominazione	Capacità di realizzazione di una disciplina generale per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile				
Descrizione	Nell'ambito dello sviluppo del progetto relativo allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, curare la predisposizione di un regolamento generale di disciplina dell'attività lavorativa in modalità agile e sua applicazione				
Tipo di indicatore	Indicatore di risultato (output)				
Tipo di valore	Binario				
Unità di misura					
Metodo di calcolo	Verifica del raggiungimento del target (si)				
Valore target	Valore di riferimento	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Risultato raggiunto al 31/12/2019
		Si	Si	Si	Si
Fonte del dato	Interna al CDR				

Indicatore 3					
Denominazione	Capacità di revisione, aggiornamento e monitoraggio della valutazione del rischio presso le strutture centrali dell'Amministrazione				
Descrizione	Monitoraggio delle attività di valutazione degli eventi rischiosi svolte dai 5 Dipartimenti dell'Amministrazione ai fini dell'adozione degli interventi di aggiornamento e/o revisione				
Tipo di indicatore	Indicatore di risultato (output)				
Tipo di valore	Percentuale				
Unità di misura					
Metodo di calcolo	Rapporto percentuale tra numero delle strutture monitorate e numero delle strutture centrali individuate ai fini del monitoraggio				
Valore target	Valore di riferimento	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Risultato raggiunto al 31/12/2019
		100%	100%	100%	100%
Fonte del dato	Interna al CDR				

Indicatore 4					
Denominazione	Capacità di monitorare e migliorare i livelli di trasparenza delle strutture centrali e periferiche individuate				
Descrizione	Monitoraggio ai fini dell'individuazione di soluzioni organizzative, finalizzate ad incrementare la corretta gestione temporale del dato e la completezza dei contenuti				
Tipo di indicatore	Indicatore di risultato (output)				
Tipo di valore	Valore assoluto				
Unità di misura	Numero strutture coinvolte				
Metodo di calcolo	Sommatoria delle strutture monitorate al fine di migliorare i livelli di trasparenza				
Valore target	Valore di riferimento	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Risultato raggiunto al 31/12/2019
		20	30	30	20
Fonte del dato	Interna al CDR				

RISULTATI CONSEGUITI

In tema di riorganizzazione dell'assetto dell'Amministrazione dell'Interno, si osserva che, a seguito dell'adozione del DPCM 22 maggio 2015, con il quale sono state rideterminate le dotazioni organiche del personale dell'Amministrazione civile dell'Interno (carriera prefettizia, dirigenti contrattualizzati e personale delle Aree) ed in coerenza con le previsioni del D.L. n. 113/2018 convertito con modificazioni

dalla Legge n. 132/2018, nel 2019 sono stati prioritariamente sviluppati nuovi modelli organizzativi degli Uffici Centrali di livello dirigenziale generale dell'Amministrazione e delle competenze loro assegnate.

Successivamente sono state elaborate ipotesi di revisione delle articolazioni degli uffici di livello dirigenziale non generale (posti di funzione) presso gli Uffici centrali e le Prefetture-UTG.

Infine sono stati predisposti gli schemi degli atti necessari a dare compiuta attuazione alle disposizioni di cui al DPCM citato e alla Legge 1° dicembre 2018 n. 132. In esito a detta attività, è stato emanato il DPCM n. 78/2019 "Regolamento recante l'organizzazione degli uffici centrali di livello dirigenziale generale del Ministero dell'Interno", con il quale è stata abrogata la previgente organizzazione di cui al DPR n. 398/2001.

Per quanto riguarda la rilevazione del fabbisogno di personale, nel corso del 2019, nel rispetto dei tempi programmati, è stato dato corso all'obiettivo operativo relativamente alle procedure di reclutamento. Particolarmente significativo è stato lo sforzo per il raggiungimento pieno e tempestivo dell'obiettivo attraverso:

- la predisposizione del documento di pianificazione dei fabbisogni di personale dell'Amministrazione civile per il triennio 2019/2021 (per il personale prefettizio e contrattualizzato di livello dirigenziale e non dirigenziale);
- la definizione delle procedure concorsuali da espletare, nella forma del concorso unico (per il personale contrattualizzato di livello dirigenziale e non dirigenziale) e nella forma tradizionale del concorso a cura dell'Amministrazione per il personale prefettizio;
- la realizzazione degli adempimenti istruttori (interlocutori con la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, il Ministero dell'Economia; altri uffici interni dell'Amministrazione; Organizzazioni sindacali).

In relazione, all'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile nell'anno di riferimento sono state introdotte modalità flessibili per perfezionare gli strumenti necessari ad agevolare i dipendenti nella gestione dei propri impegni personali e familiari. La prevalente presenza di personale femminile (le donne rappresentano il 60,55% del totale del personale in servizio) insieme ad un progressivo aumento dell'età media dei lavoratori (che oggi supera i 54 anni) hanno suggerito di promuovere politiche di organizzazione e gestione del personale adeguate alle istanze di sostegno espresse dai dipendenti, finalizzate ad una migliore conciliazione della vita privata con quella professionale. L'obiettivo è stato perseguito attraverso l'elaborazione di uno schema di regolamento che disciplina la procedura di accesso al lavoro agile. Il documento è stato trasmesso alle organizzazioni sindacali, con le quali è stato sottoscritto il 7 gennaio 2019, previo esame e valutazione delle osservazioni ricevute, un protocollo d'intesa, che sancisce la piena e integrale condivisione da parte dei rappresentanti dei dipendenti delle linee di sviluppo del progetto.

Il 16 gennaio è stato adottato il Regolamento che disciplina l'applicazione del lavoro agile al personale dell'Amministrazione Civile dell'Interno.

Nel 2019 il lavoro agile è stato esteso ai dipendenti in servizio presso i cinque Dipartimenti e presso tutte le Prefetture. In occasione della pubblicazione dei bandi per la selezione dei progetti individuali sono stati ammessi a partecipare al progetto di lavoro agile 470 dipendenti, dei quali 197 in servizio presso gli uffici centrali e 273 in servizio presso le Prefetture.

Inoltre, nel mese di luglio è stato avviato un progetto pilota di *smart working* che ha coinvolto le Questure di Milano, Perugia e Brindisi.

In merito alla partecipazione al progetto, si riportano i seguenti dati.

I lavoratori agili nel 2019 sono stati complessivamente 290, così distribuiti:

- Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali: 33 progetti di lavoro agile;
- Dipartimento della Pubblica Sicurezza: 13 progetti di lavoro agile;
- Dipartimento per le Libertà Civili e l'Immigrazione: 47 progetti di lavoro agile;
- Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile: 11 progetti di lavoro agile;
- Dipartimento per l'Amministrazione Generale, per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie: 27 progetti di lavoro agile;
- Prefetture - Uffici Territoriali del Governo: 142 progetti di lavoro agile;
- Questura di Milano: 11 progetti di lavoro agile;
- Questura di Perugia: 6 progetti di lavoro agile;
- Questura di Brindisi: nessun progetto di lavoro agile per mancanza di manifestazioni d'interesse da parte del personale.

Tra il mese di febbraio e il mese di giugno sono stati definiti, d'intesa con la SNA - Scuola Nazionale dell'Amministrazione e con il Dipartimento per le Pari Opportunità, percorsi di formazione e informazione rivolti al personale dirigente e non dirigente, finalizzati a favorire la conoscenza dei contenuti e delle caratteristiche dell'istituto e ad incoraggiare la partecipazione.

In conformità con le previsioni contenute nel regolamento sul lavoro agile del 16 gennaio, che prevede una ricognizione con cadenza annuale delle attività suscettibili di essere svolte in modalità da remoto, in autunno è stata svolta una nuova mappatura dei procedimenti da includere nel progetto, con l'obiettivo di estendere l'ambito applicativo dello *smart working* a nuovi settori e attività.

Parallelamente, è stata curata una revisione della disciplina concernente l'applicazione dello *smart working*, nell'ottica di semplificare e perfezionare l'iter definito nel regolamento.

Lo schema di regolamento sul lavoro agile predisposto all'esito di questa rielaborazione è stato approvato dal Gruppo di lavoro il 6 dicembre 2019.

Nell'anno di riferimento, per l'effettuazione del monitoraggio circa la corretta attuazione degli obblighi di pubblicità e trasparenza è stato dato avvio ad uno specifico monitoraggio tanto a livello centrale che periferico. Tale attività ha visto coinvolti i referenti al fine di verificare una precisa e puntuale gestione degli obblighi, nella piena uniformità alla normativa di riferimento, così da assicurare il raggiungimento di un miglioramento dei livelli di trasparenza.

L'applicazione degli istituti dell'accesso semplice e generalizzato ha visto significativamente coinvolta l'Amministrazione tanto con le proprie strutture centrali che periferiche. In merito, sono stati effettuati periodici monitoraggi che hanno interessato gli uffici centrali, le Prefetture-UTG nonché gli uffici periferici della Polizia di Stato e dei Comandi Provinciali dei VVF.

Le istanze hanno riguardato, tra le materie maggiormente ricorrenti, l'immigrazione, bandi di gara, scioglimento Enti locali, controlli ambientali e attività dei VVF. Si è registrato nel 2019 un trend in aumento delle istanze con 9 accessi semplici e 49 richieste di riesame.

Inoltre, è stata effettuata una dettagliata ricognizione dell'andamento dei capitoli di spesa nell'ultimo quinquennio, con particolare attenzione alle voci di bilancio relative all'ultimo triennio, comprensive delle posizioni debitorie pregresse relative ai vari centri di spesa del Dipartimento al fine di individuare e selezionare meccanismi di razionalizzazione della spesa.

Al riguardo, si è proceduto ad analizzare, valutare ed elaborare i dati finanziari raccolti tramite la produzione di prospetti, tabelle e grafici suddivisi secondo differenti criteri di analisi (dipartimento, missione/programma, categoria economica).

In particolare, sono stati esaminati i meccanismi di formazione relativi alle principali categorie di spesa e sono stati illustrati gli interventi messi in atto per fronteggiare le criticità rilevate e le misure previste per prevenire il generarsi di nuove situazioni debitorie con riferimento principalmente alle tipologie di spesa che presentano le maggiori sofferenze finanziarie, ossia spese postali e di notifica, custodia dei veicoli sequestrati, canoni e utenze, fitto di locali e oneri accessori.

Sulla base dei dati raccolti sono stati redatti documenti di analisi di bilancio del Dipartimento articolati su prospettive differenti che hanno approfondito l'andamento delle categorie di spesa; sono stati segnalati in sede di assestamento di bilancio i capitoli di bilancio che necessitano di integrazione delle proprie dotazioni finanziarie.

Nell'ambito delle attività istituzionali svolte dalle Prefetture in materia di procedimento sanzionatorio amministrativo, invece, sono stati pienamente operativi ed efficaci alcuni sistemi informativi che hanno reso possibile la dematerializzazione e la digitalizzazione di alcuni importanti procedimenti amministrativi in materia di assegni emessi senza titolo o provvista nonché di ricorsi avverso le contestazioni relative a violazioni al codice della strada. Le attività sono state caratterizzate da un alto grado di complessità sotto il profilo tecnico-organizzativo e contrattuale.

Nel corso del 2019, inoltre, si è completata la reingegnerizzazione del portale esterno dedicato al cittadino.

Per quanto riguarda la Banca dati nazionale unica per la documentazione antimafia (BDNA) sono state completate le attività finalizzate alla verifica dei requisiti tecnologici e procedurali di integrazione telematica della BDNA con l'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR) per le successive fasi di completamento della complessiva implementazione acquisendo le opportune informazioni sia di

carattere giuridico sia di carattere tecnologico dalla Società Generale d'Informatica S.p.A. (Sogei) e dal Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali.

Al fine di perfezionare le capacità di risposta della BDNA, sono state effettuate costanti attività di monitoraggio del numero delle istanze pervenute, delle certificazioni rilasciate e degli esiti di queste ultime e svolta un'attenta attività di valutazione e risposta ai quesiti presentati sia dalle Prefetture-UTG che da Stazioni Appaltanti, nonché analisi degli effetti sul sistema, prodotti dall'introduzione di nuove disposizioni normative, intervenute in materia antimafia, ai fini dei necessari adeguamenti.

Per le suddette attività ci si è avvalsi della consulenza del Gruppo di Lavoro Interdipartimentale, costituito con Decreto del Capo Dipartimento n. 1695 del 15 febbraio 2017, al fine di adeguare il funzionamento e l'operatività, anche sul piano tecnologico, del sistema informatico, a supporto della B.D.N.A., alle modifiche di carattere ordinamentale in materia di documentazione antimafia. Sono state, inoltre, potenziate le attività di prevenzione dei tentativi di infiltrazione mafiosa, nell'attività di impresa, anche attraverso la stipula dei Protocolli di legalità che hanno allargato la platea dei soggetti nei confronti dei quali si è inteso intensificare i controlli antimafia, imponendo l'acquisizione della informazione antimafia, anche al di sotto delle soglie di legge.

Nell'ambito di tale iniziativa volta al rafforzamento della legalità e alla prevenzione delle infiltrazioni della criminalità organizzata nelle attività economiche, il Ministero dell'Interno ha in corso di valutazione la sottoscrizione di Protocolli d'Intesa con Amministrazioni Pubbliche in diversi settori di intervento nevralgici sul piano socio-economico.

I dati relativi al monitoraggio della BDNA per l'anno 2019 sono i seguenti:

		2019
certificazioni rilasciate	comunicazione antimafia	372.437
	informazione antimafia	122.755
interdittive adottate	comunicazione antimafia	880
	informazione antimafia	661
Nuove Imprese censite		140.040

Durante lo scorso anno, si è formalizzata la convenzione con l'Agenzia per l'Italia Digitale per utilizzare la piattaforma SPID per i servizi informatici e telematici del Dipartimento per l'Amministrazione Generale, per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie e per le Prefetture al fine di dare attuazione all'articolo 64 del D. Lgs. n. 82/2005 (Codice dell'Amministrazione Digitale, di seguito "CAD") che prevede al fine di "favorire la diffusione di servizi in rete e agevolare l'accesso agli stessi da parte di cittadini e imprese, anche in mobilità, è istituito, a cura dell'Agenzia per l'Italia digitale, il sistema pubblico per la gestione dell'identità digitale di cittadini e imprese" (di seguito "SPID"). In particolare, attraverso complesse e specifiche attività tecnologiche di analisi, progettazione e realizzazione informatica, nonché di adesione all'Accordo - Quadro Consip per i servizi gestionali integrati SGI è stata realizzata e messa in esercizio una piattaforma per la presentazione telematica delle domande di partecipazione ai concorsi indetti dal cennato Dipartimento completamente integrata con il sistema pubblico di identità digitale SPID, quale unica modalità di autenticazione.

In merito, infine, ad una migliore valorizzazione delle verifiche ispettive e di regolarità amministrativo-contabile, l'esigenza di corrispondere in maniera precisa e puntuale agli obiettivi programmati tesi al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei processi amministrativi, ha determinato la necessità, come lo scorso anno, di potenziare i processi operativi di raccolta e valutazione degli esiti ispettivi volti a garantire il rispetto del principio della legalità e prevenzione della corruzione.

L'attività ispettiva ordinaria delle Prefetture effettuata sulla base del budget assegnato, ha riguardato 9 Prefetture-UTG.: Cagliari, Caserta, Chieti, Cuneo, Imperia, Livorno, Modena, Salerno e Trieste. Nel complesso, l'analisi effettuata per i servizi svolti e le attività descritte è risultata abbastanza positiva, nonostante l'esigua presenza in organico del personale informatico addetto e le varie criticità nei percorsi formativi intrapresi dagli uffici visitati.

A seconda delle materie trattate, si fa presente che:

- in tema di depenalizzazione, l'incremento dell'utilizzo dell'applicativo SANA per gestire i ricorsi gerarchici al Prefetto, ha permesso l'interconnessione telematica di tutti gli attori diversamente coinvolti nei vari iter procedurali, garantendo un livello di continua interazione cittadino - Prefettura;
- l'implementazione del sistema di acquisizione telematica dei rapporti informativi (WIR), integrati in SISA, ha consentito di importare i rapporti informativi da banche, poste, istituti di credito, notai e Banca d'Italia e caricare automaticamente i dati dei traenti in modo tale che gli operatori verificano direttamente ed integrano quanto importato;
- per i ricongiungimenti familiari e per i flussi di lavoro viene utilizzata sostanzialmente la piattaforma SPI e la PEC dedicata alla cittadinanza;
- per le attività riferite alla gestione dell'accoglienza, è stato utilizzato solo marginalmente il protocollo informatico, e, proprio per la necessità di essere celeri nelle comunicazioni, è stata utilizzata frequentemente la casella di posta corporate istituzionale;
- per i servizi di contabilità e gestione finanziaria, dal punto della trattazione dei procedimenti, tutto ciò che arriva in cartaceo viene scansionato e protocollato in ingresso con il sistema *WebArch*. In uscita alcune trasmissioni cartacee necessariamente permangono, come nel caso dei rendiconti dei pagamenti effettuati. Si conferma il corretto utilizzo del sistema ministeriale del MEF Sicoge, dedicato alla gestione delle fatturazioni elettroniche.

Con riferimento all'obiettivo in questione si evidenzia che, a seguito di un'attività di analisi generale della funzione ispettiva, si è avvertita l'esigenza di elaborare un progetto informatico ai fini dell'acquisizione dei dati relativi alle attività svolte dalle Prefetture.

Infine, nell'anno 2019 è proseguita l'attività volta alla prevenzione amministrativa della corruzione: è stata, infatti, effettuata una accurata attività di monitoraggio in merito alla valutazione degli eventi rischiosi da ciascuno dei cinque Dipartimenti. L'attività effettuata si sta rivelando significativa nell'ambito della prevenzione della corruzione atteso che, da una attenta valutazione del rischio, deriva l'individuazione delle strategie, concrete ed adeguate, volte a contrastare possibili fenomeni corruttivi.

OBIETTIVO STRATEGICO E. 2	
Implementare le attività volte ad assicurare una maggiore efficienza dei servizi anche attraverso iniziative che contribuiscano a dare attuazione ai principi di legalità, integrità e trasparenza	
Titolare CDR responsabile: Capo della Polizia Direttore Generale della Pubblica Sicurezza	Durata: Pluriennale

Missione di riferimento	3 - Ordine pubblico e sicurezza (007)
Programma di riferimento	3.1 - Contrasto al crimine, tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica (007.008)
Azione del bilancio cui è associato l'obiettivo all'interno del programma	05 - Potenziamento e ammodernamento Polizia di Stato

Indicatori					
Indicatore 1					
Denominazione	Grado di avanzamento delle linee di sviluppo annue dell'obiettivo				
Descrizione	L'obiettivo strategico si articola in obiettivi operativi relativi al periodo di riferimento. Ciascun obiettivo è declinato a sua volta in programmi operativi che indicano fasi di attività e tempi di realizzazione dell'obiettivo operativo stesso. Il grado di attuazione delle varie fasi del/i programma/i operativo/i nel periodo considerato-calcolato sulla base della media ponderata-indica il livello di realizzazione dell'obiettivo operativo di riferimento. La media ponderata in termini percentuali dei valori che esprimono il livello di realizzazione di tutti gli obiettivi operativi in cui si articola l'obiettivo strategico indica il grado di realizzazione fisica di quest'ultimo. L'indicatore misura il grado di realizzazione dell'obiettivo strategico-considerato esaustivamente in tutti i suoi profili attuativi-attraverso il sistema informativo dell'Amministrazione per il controllo strategico e di gestione				
Tipo di indicatore	Indicatore di realizzazione fisica				
Tipo di valore	Percentuale				
Unità di misura					
Metodo di calcolo	Media ponderata delle percentuali di realizzazione di ciascun obiettivo operativo sottostante				
Valore target	Valore di riferimento	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Risultato raggiunto al 31/12/2019
		100%	100%	100%	100%
Fonte del dato	Interna al CDR				

Indicatore 2					
Denominazione	Capacità organizzativa di attuazione dei monitoraggi				
Descrizione	Attuazione di un sistema coordinato di monitoraggio, a cadenza semestrale, effettuato dalle articolazioni dipartimentali in ordine agli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs.33/2013, riguardante gli ambiti di rispettiva pertinenza sulla base del documento di "Mappatura" delle responsabilità di pubblicazione				
Tipo di indicatore	Indicatore di risultato (output)				
Tipo di valore	Valore Assoluto				
Unità di misura	Numero monitoraggi				
Metodo di calcolo	Sommatoria di monitoraggi effettuati				
Valore target	Valore di riferimento	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Risultato raggiunto al 31/12/2019
		2	2	2	2
Fonte del dato	Interna al CDR				

RISULTATI CONSEGUITI

Proseguendo nelle attività di sviluppo e diffusione delle conoscenze per l'implementazione degli interventi volti a dare attuazione ai principi di legalità, integrità e trasparenza delle procedure amministrative, è stato assicurato il raccordo necessario per l'attuazione di due monitoraggi a cadenza semestrale sul rispetto degli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs. n. 33/2013 in accordo con i competenti Uffici dipartimentali.

Nell'ambito delle iniziative volte alla rivisitazione dell'intero processo assunzionale che sul piano realizzativo ha visto lo svolgimento di procedure concorsuali straordinarie, è stata attivata l'informatizzazione dei processi ed il coordinamento, tra tutte le articolazioni dipartimentali, delle attività ad esse relative, nel presupposto di favorire la valorizzazione del personale di tutti i ruoli della Polizia di Stato.

Attraverso l'apposita Struttura di Missione per il raccordo interdirezionale per l'attività concorsuale e l'avvio ai corsi del personale della Polizia di Stato sono stati svolti i seguenti programmi operativi:

- Predisposizione delle "Linee guida per il presidente e i componenti delle Commissioni esaminatrici per i concorsi pubblici ed interni per l'accesso ai ruoli e alle carriere della Polizia di Stato". Si è verificato, nel secondo quadrimestre, un disallineamento della tempistica pianificata per la fase relativa alla condivisione, propedeutica all'approvazione delle linee guida che è stato, comunque, contenuto nei tempi complessivi previsti per il raggiungimento dell'obiettivo.
- Informatizzazione delle procedure concorsuali: tale processo è proseguito e si è consolidato con l'adeguamento del portale "Concorsi on line" che consente l'accesso al portale per i candidati ai concorsi nella Polizia di Stato con due nuove modalità di iscrizione (SPID e C.I.E. - Sistema Pubblico Identità Digitale e Carta di Identità Elettronica).
- Organizzazione delle procedure concorsuali: il relativo processo si è consolidato attraverso l'intensificazione delle interlocuzioni tra tutte le componenti interessate all'iter amministrativo concorsuale, nonché l'ottimizzazione e l'evoluzione delle procedure informatiche volte alla gestione di ciascun procedimento assunzionale.

Tra le attività volte alla semplificazione, razionalizzazione e reingegnerizzazione dei processi amministrativi di gestione del personale finalizzate a realizzare una procedura gestionale informatica volta alla semplificazione e razionalizzazione dei processi amministrativi, per aumentare le funzionalità del portale mobilità al Dipartimento della Pubblica Sicurezza ed alle sezioni di p.g., dopo lo sviluppo ed il collaudo, nell'anno 2019, in collaborazione con il CEN (Centro Elettronico Nazionale) di Napoli, è stata attivata una piattaforma online, denominata 'Portale Trasferimenti', finalizzata nell'immediato a semplificare e rendere più efficienti le procedure relative alla mobilità ordinaria del personale che aspira ad essere trasferito ai sensi del D.P.R. 24 aprile 1982, n. 335, art. 55.

Attraverso il suddetto *software*, l'interessato può inserire direttamente l'istanza di trasferimento, monitorarne lo stato di avanzamento e conoscere la propria posizione in graduatoria per le sedi e gli uffici richiesti.

Nel corso dell'anno, in base alle esperienze maturate ed alle necessità emerse, si è provveduto ad implementare il Portale con componenti software utili alla trattazione dell'istanza, attesa la necessità di integrare nelle funzioni online anche altri Uffici, quest'ultimi preposti ad esprimere i pareri di competenza sull'istanza presentata.

È stata altresì realizzata nel corso della medesima annualità e sempre in collaborazione con il CEN di Napoli, una piattaforma online, denominata 'Portale Allievi', finalizzata nell'immediato a semplificare e rendere più efficienti le procedure relative all'assegnazione dei frequentatori dei corsi per l'ammissione nel ruolo Assistenti e Agenti. Tale procedura, che sostituisce l'obsoleto Modello 172 cartaceo, consente all'allievo agente di inserire nella piattaforma 10 province, e per ciascuna di esse l'ordine di gradimento per i reparti ivi disponibili, dove ambirebbe ad essere assegnato al termine del corso.

OBIETTIVO STRATEGICO E. 3	
Rafforzare gli interventi per il miglioramento dell'attività di programmazione e controllo della spesa e l'ulteriore razionalizzazione nell'utilizzo delle risorse strumentali	
Titolare CDR responsabile: Capo della Polizia Direttore Generale della Pubblica Sicurezza	Durata: Pluriennale

Missione di riferimento	3 - Ordine pubblico e sicurezza (007)
Programma di riferimento	3.3 - Pianificazione e coordinamento Forze di polizia (007.010)
Azione del bilancio cui è associato l'obiettivo all'interno del programma	03 - Potenziamento ed ammodernamento Forze di Polizia

Indicatori					
Indicatore 1					
Denominazione	Grado di avanzamento delle linee di sviluppo annue dell'obiettivo				
Descrizione	L'obiettivo strategico si articola in obiettivi operativi relativi al periodo di riferimento. Ciascun obiettivo è declinato a sua volta in programmi operativi che indicano fasi di attività e tempi di realizzazione dell'obiettivo operativo stesso. Il grado di attuazione delle varie fasi del/i programma/i operativo/i nel periodo considerato-calcolato sulla base della media ponderata-indica il livello di realizzazione dell'obiettivo operativo di riferimento. La media ponderata in termini percentuali dei valori che esprimono il livello di realizzazione di tutti gli obiettivi operativi in cui si articola l'obiettivo strategico indica il grado di realizzazione fisica di quest'ultimo. L'indicatore misura il grado di realizzazione dell'obiettivo strategico-considerato esaustivamente in tutti i suoi profili attuativi-attraverso il sistema informativo dell'Amministrazione per il controllo strategico e di gestione				
Tipo di indicatore	Indicatore di realizzazione fisica				
Tipo di valore	Percentuale				
Unità di misura					
Metodo di calcolo	Media ponderata delle percentuali di realizzazione di ciascun obiettivo operativo sottostante				
Valore target	Valore di riferimento	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Risultato raggiunto al 31/12/2019
		100%	100%	100%	100%
Fonte del dato	Interna al CDR				

Indicatore 2					
Denominazione	Capacità di adeguamento Portale Web				
Descrizione	Perfezionare le attività di adeguamento del portale web dipartimentale con relativo aggiornamento dei database, a seguito della modifica della struttura del bilancio, con l'inserimento delle "azioni", e conseguente realizzazione di una maggior razionalizzazione nell'utilizzo delle risorse finanziarie.				
Tipo di indicatore	Indicatore di risultato (output)				
Tipo di valore	Binario				
Unità di misura					
Metodo di calcolo	Verifica del raggiungimento del target (si)				
Valore target	Valore di riferimento	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Risultato raggiunto al 31/12/2019
		Si	Si	Si	Si
Fonte del dato	Interna al CDR				