



Ministero dell'Interno

***PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
E TRASPARENZA***

Sommario

<u>1. Introduzione - la pianificazione strategica in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza</u>	pag.3
1.1 Il processo di elaborazione del presente documento	pag.4
2. Gli attori e le loro principali competenze	pag.5
3. Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza ed il collegamento con il documento relativo alla performance	pag.8
4. Organizzazione centrale e periferica dell'Amministrazione Personale. Mission del Ministero dell'Interno	pag.10
5. Strategia di prevenzione della corruzione	pag.11
5.1 Il processo di analisi e gestione del rischio corruttivo nell'ambito del Ministero dell'Interno	pag.12
5.2 Il contesto di riferimento	pag.13
5.2.1 Contesto esterno	pag.13
5.2.2 Contesto interno	pag.14
5.3 Gli Stakeholders	pag.17
5.4 Valutazione del rischio: Identificazione, Analisi, Ponderazione	pag.17
<u>6. Trattamento del rischio: identificazione e programmazione delle diverse misure di prevenzione</u>	pag.19
6.1 Il Codice di comportamento	pag.20
6.2 Rotazione del personale	pag.24
6.3 Formazione	pag.27
6.4 Conflitto d'interessi. Disciplina	pag.29
6.5 Conflitto d'interessi in materia di contratti pubblici	pag.30
6.6 Dichiarazione circa l'insussistenza di cause di inconferibilità o di incompatibilità	pag.32
6.7 Divieti post-employment (<i>pantouflage-revolving doors</i>)	pag.34
6.8 Patti di integrità	pag.37
6.9 Il sistema di <i>Whistleblowing</i>	pag.39
6.10 Vigilanza sugli Enti	pag.42
6.11 Ulteriori misure e presidi	pag.43
<u>7. Amministrazione trasparente</u>	pag.46
7.1 Il sito Amministrazione trasparente	pag.46
7.2 Obiettivi strategici ed operativi – vigilanza	pag.46
7.3 I flussi per la pubblicazione dei dati	pag.49
7.4 La sezione “Amministrazione trasparente” – profili operativi	pag.50
7.4.1 Trasparenza in materia di contratti pubblici	pag.51
7.5 Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg.UE 2016/679)	pag.54
7.6 Accesso civico semplice	pag.56
7.7 Accesso civico generalizzato	pag.56
<u>8. Monitoraggio</u>	pag.58
Cronoprogramma	pag.60

1. INTRODUZIONE LA PIANIFICAZIONE STRATEGICA IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

L'art.1 della legge 6 novembre 2012, n.190 ha previsto l'adozione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza quale documento programmatico volto al costante sviluppo e all'aggiornamento delle misure atte a prevenire, anche attraverso la leva strategica della trasparenza, ogni forma di illegalità e di "*maladministration*".

A seguito dell'entrata in vigore del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*" che ha previsto, all'art. 6, l'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (cd. PIAO), la pianificazione relativa alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza è divenuta parte integrante, insieme agli altri strumenti di pianificatori espressamente indicati, del suddetto Piano integrato di attività e organizzazione.

In base a quanto disposto dai commi 5 e 6 del predetto art.6 sono stati, poi, emanati il D.P.R. del 24 giugno 2022 n. 81 "*Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*" e il D.M. 30 giugno 2022, n.132 "*Regolamento recante definizione del Piano integrato di attività e organizzazione*" che hanno provveduto a definire la disciplina del PIAO.

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

Tra queste, nella specie, le Linee guida contenute nel *Vademecum* 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.

Tali Linee guida sono state richiamate anche nel PNA 2022, valido per il prossimo triennio, adottato dal Consiglio dell'ANAC il 16 novembre 2022 e definitivamente approvato con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 a seguito dei pareri resi dal Comitato Interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella P.A. e dalla Conferenza Unificata Stato – Regioni – Autonomie locali.

Il presente documento si pone, pertanto, da un lato, in una linea di tendenziale continuità con il Piano dello scorso anno adottato sulla base delle indicazioni operative contenute nel PNA 2019/2021 e, dall'altro, tiene conto delle disposizioni, di estremo rilievo, introdotte dall'ANAC nel suddetto PNA 2022, in un'ottica di progressivo allineamento alle prescrizioni ivi contenute.

Tutto ciò premesso, nell'elaborare la strategia di prevenzione della corruzione per il triennio 2023--2025 ci si è basati, come di consueto, sui seguenti 4 fattori che influenzano e regolano le scelte di ciascun Ente:

- **la *mission* istituzionale dell'Amministrazione;**
- **la struttura organizzativa e l'articolazione funzionale;**
- **il processo di gestione dei rischi corruttivi;**
- **le risultanze del monitoraggio.**

1.1 Il processo di elaborazione del presente documento

In conformità a quanto previsto dall'art. 1, comma 8 della predetta legge n.190/2012 e dalle disposizioni normative successivamente intervenute, il presente Documento delinea le azioni programmatiche in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza per il triennio 2023-2025 in aderenza a quanto in merito contenuto nei documenti di programmazione strategico-gestionale del Ministero dell'Interno.

Nell'atto di indirizzo politico-istituzionale per l'anno 2023, nell'ambito delle priorità politiche e delle connesse linee strategiche individuate al punto E, viene, infatti, evidenziata la necessità di *“realizzare interventi volti a garantire il rispetto dei principi di legalità, integrità e trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione e repressione della corruzione”*.

Il presente Piano, 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, in attuazione del più generale principio del cd. *“miglioramento continuo e graduale”*, secondo le priorità politiche individuate dal Ministro.

In tale percorso, progressivamente affinandosi nel corso degli anni, fondamentale risulta l'apporto conoscitivo e operativo delle componenti dell'Amministrazione chiamate a partecipare, non solo all'attuazione e alla conseguente attività di verifica e monitoraggio delle misure già previste, ma anche all'individuazione e/o adeguamento delle misure da inserire nel nuovo Piano.

Agli indicati fini, nell'ottica della consueta collaborazione e in adesione alle direttive ANAC in materia, è stato formalmente richiesto ai Responsabili degli Uffici centrali e periferici dell'Amministrazione, oltre ai necessari elementi conoscitivi relativi alla prescritta attività di monitoraggio, ogni utile considerazione in vista della redazione della successiva pianificazione in materia di anticorruzione, tenendo conto dei rispettivi, specifici contesti lavorativi.

In particolare, in occasione del monitoraggio, a cadenza semestrale, su ciascuna delle misure individuate nel Piano, sono stati richiesti, a tutte le strutture centrali e periferiche, elementi di valutazione circa l'efficacia delle misure stesse, nonché, in vista dell'adozione del nuovo PIAO e del documento strategico in materia di anticorruzione e trasparenza, ogni utile considerazione in merito alle stesse atteso che, come evidenziato anche nel Piano in vigore, *le strategie e le misure di prevenzione della corruzione possono essere di volta in volta, calibrate, modificate e, se del caso, opportunamente integrate*.

Come sovente affermato dall'ANAC, infatti, l'individuazione delle misure idonee a prevenire gli specifici rischi rientra tra i compiti di ciascun dirigente che, in quanto competente per il proprio Ufficio, è a conoscenza dei processi e delle attività svolte, nonché degli specifici contesti lavorativi in cui il medesimo opera.

Il presente Documento, come sopra accennato, tiene, altresì, conto delle risultanze emerse nella Relazione annualmente predisposta dal RPCT e, nella specie, nella Relazione 2022.

Inoltre, come meglio precisato nella parte generale, in linea con le indicazioni operative contenute nel predetto *Vademecum* dell'ANAC, richiamato da ultimo nel PNA 2022, in cui viene raccomandato alle Amministrazioni di prevedere e definire idonee modalità di coordinamento fra il RPCT ed i Responsabili degli Uffici dell'amministrazione che si occupano dell'elaborazione delle altre Sezioni del PIAO, si sono tenute apposite riunioni con i competenti Uffici dell'Amministrazione.

In particolare, 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 del Ministro, ove è stata istituita una specifica "*Cabina di regia*" presieduta dal Referente della Performance, apposite riunioni con i rappresentanti di tutti i Dipartimenti e degli altri Uffici centrali, l'OIV e il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

2. GLI ATTORI E LE LORO PRINCIPALI COMPETENZE

La vigente normativa in materia di prevenzione e lotta ai fenomeni corruttivi individua e definisce, come noto, i diversi attori chiamati ad espletare, in stretta sinergia, un'azione di grande rilievo, ciascuno nell'ambito del proprio ruolo caratterizzato da specifiche competenze e responsabilità.

• il Ministro

Quale vertice politico dell'Amministrazione, al Ministro è affidato un ruolo di estrema rilevanza nella materia *de qua* che si traduce anche nella definizione degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono, entrambi, indispensabili pilastri nella formazione e nell'aggiornamento del presente Documento, inserito nel PIAO adottato dal Ministro.

In questo ambito il Ministro, quale Organo di indirizzo, assume un ruolo di assoluta centralità nel processo di formazione delle strategie finalizzate a contrastare il possibile verificarsi di fenomeni corruttivi all'interno dell'Amministrazione, come stabilito nella legge 190/2012 (cfr.art.1, commi 7,8 e 14).

Il Ministro, inoltre, provvede alla designazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

• il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza rappresenta una figura centrale nell'ambito del contesto organizzativo interno dell'Amministrazione.

I poteri attribuiti del RPCT sono funzionali all'allestimento del complesso sistema preordinato alla

prevenzione della corruzione, attraverso la predisposizione degli strumenti, interni all'Amministrazione - PTPCT e relative misure di prevenzione inclusa la trasparenza - preordinati al contrasto dell'insorgenza di fenomeni corruttivi, intesi in senso ampio e alla vigilanza in ordine all'effettiva attuazione delle misure individuate, ai fini di un efficace raggiungimento degli obiettivi perseguiti nel delicato settore di cui trattasi.

Al Responsabile, inoltre, possono essere indirizzate segnalazioni di irregolarità od illeciti. In tali casi, è, come noto, compito del Responsabile, svolte le opportune verifiche sul *fumus* di quanto rappresentato, provvedere a riscontrare l'esistenza, nel Piano, di idonee misure volte a prevenire il fenomeno segnalato.

In linea generale, tra i più rilevanti compiti assegnati al RPCT dalla legge n.190/ 2012 e dal d.lgs n.33//2013 si richiamano i seguenti:

- predisposizione del Piano triennale;
- segnalazione di “disfunzioni” inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza all'Organo di indirizzo e all'OIV;
- indicazione agli uffici competenti per l'esercizio dell'azione disciplinare dei nominativi dei dipendenti che non hanno correttamente attuato le misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
- redazione della relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta, tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nel PTPCT (art.1, comma 14 legge 190/2012);
- funzioni di Responsabile della trasparenza (art.43 d.lgs n. 33/2013);
- riesame relativo alle istanze di accesso civico generalizzato (art.5, comma.7 d.lgs n.33/2013).

A fronte di tali attribuzioni la legge 190/2012 prevede anche una serie di responsabilità la cui disciplina è principalmente contenuta nell'articolo 1, commi 12 e 14 della legge n.190/2012.

Si evidenzia, altresì, come il Responsabile, nell'ambito dello svolgimento delle proprie delicate funzioni, venga tutelato da specifiche norme volte a garantirne la necessaria indipendenza e ad evitare l'adozione, nei suoi confronti, di possibili misure discriminatorie.

Al fine di assicurare al RPCT di svolgere il proprio ruolo con autonomia ed effettività, l'Organo di indirizzo assicura il necessario supporto al Responsabile dotandolo, a tal fine, laddove possibile, di una struttura organizzativa idonea e proporzionata, con adeguato personale. La composizione della struttura di supporto è stata indicata nella Relazione 2022 (v. considerazioni generali).

L'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato conferito al Prefetto dott.ssa Liliana Baccari con decreto del Ministro del 22 giugno 2020.

L'individuazione del Responsabile è stata effettuata in conformità alle indicazioni dell'ANAC e, quindi, della considerazione che le funzioni del RPCT devono essere preferibilmente assegnate a dirigenti non titolari di Uffici che svolgono attività di gestione e di amministrazione attiva o,

comunque, attività nei settori più esposti al rischio corruttivo.

Sulla base dei suesposti criteri viene individuato il sostituto del RPCT nei casi di assenza o impedimento di quest'ultimo.

• **I Referenti della prevenzione della corruzione e della trasparenza**

Il Ministero dell'Interno, com'è noto, consta di una organizzazione particolarmente articolata, capillarmente diffusa sull'intero territorio nazionale ove sono presenti molteplici e differenziate strutture cui fanno capo specifiche competenze istituzionali.

Attesa, pertanto, la complessa struttura organizzativa dell'Amministrazione, il RPCT del Ministero dell'Interno si avvale della collaborazione di una fitta rete di Referenti della prevenzione della corruzione e della trasparenza individuati dall'Amministrazione sia a livello centrale che periferico.

I Referenti supportano il Responsabile nell'assolvimento degli obblighi previsti dalla legge 190/2012 e ss.mm.e ii. in materia di anticorruzione, nonché in materia di trasparenza e quindi nell'attività di monitoraggio degli adempimenti relativi ai prescritti obblighi di pubblicazione di dati e, infine, nell'attuazione della disciplina dell'accesso introdotta dal d.lgs.n.33/2013, successivamente modificato dal d.lgs. n. 97/2016.

I Referenti costituiscono, dunque, un insostituibile punto di riferimento, sia sotto l'aspetto propositivo che operativo, assicurando quel necessario raccordo tra i diversi Uffici dell'Amministrazione e l'Ufficio del Responsabile, indispensabile per concorrere alla realizzazione delle diverse strategie elaborate in materia di prevenzione della corruzione.

Anche l'ANAC ha ribadito il fondamentale ruolo che rivestono i Referenti, soprattutto nelle Amministrazioni complesse, per un efficace svolgimento dei compiti assegnati al RPCT, *potendo essi svolgere una costante attività informativa affinché il Responsabile abbia elementi e riscontri per la formazione e il monitoraggio del Piano e sull'attuazione delle misure* (cfr, sul punto, PNA 2019).

Per quanto sopra esposto, data l'estrema complessità di questa Amministrazione, la rete dei Referenti si presenta numericamente molto significativa, in quanto, ad esempio, a livello centrale ciascuno dei 5 Dipartimenti in cui si articola il Ministero ha provveduto a designare sia un proprio referente dipartimentale, sia un referente per ciascuna Direzione Centrale, per un totale, compresi i Referenti degli altri Uffici Centrali, di 60 Referenti.

Inoltre, ai Referenti degli Uffici centrali dell'Amministrazione, si aggiungono i Referenti individuati dalle Prefetture-UU.TT.G, nonché dai presidi territoriali della Polizia di Stato e dei Vigili del Fuoco i quali fanno capo ai rispettivi Dipartimenti.

I nominativi dei Referenti, con l'indicazione dei recapiti istituzionali, pubblicati sul Sito dell'Amministrazione in allegato al Piano, sono stati di volta in volta aggiornati nel corso dell'anno.

• **I dirigenti e i dipendenti dell'Amministrazione**

Non solo i referenti, ma tutte le singole componenti dell'Amministrazione sono, com'è noto, tenute a collaborare fattivamente con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nell'ambito delle attività ed iniziative volte alla prevenzione della corruzione e, più in generale, dei comportamenti non etici, in un processo volto al progressivo e costante miglioramento dell'Amministrazione sotto tale aspetto.

È di tutta evidenza, infatti, in tale ambito, l'importanza del qualificato apporto dei dirigenti i quali, sulla base della loro approfondita conoscenza dei rispettivi, specifici contesti lavorativi, possono consentire al Responsabile, attraverso le proprie considerazioni o osservazioni, di calibrare o modificare, all'atto della redazione del Piano, le strategie anticorruzione e le connesse misure di prevenzione già previste, ovvero di individuarne di nuove.

I dirigenti, sono altresì, chiamati a vigilare sul rispetto delle prescrizioni contenute nel Codice di comportamento dell'Amministrazione, attivando, in particolare, i poteri disciplinari in caso di inosservanza degli obblighi ivi previsti.

Tutti i dipendenti sono tenuti all'osservanza del Codice di comportamento e delle disposizioni contenute nel Piano, Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza, al quale deve essere, come noto, data ampia diffusione.

• **L'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV)**

L'Organismo indipendente di valutazione della performance, operante nell'ambito del Ministero, riveste rilevanza specifica nell'ambito delle strategie volte al contrasto della corruzione offrendo un qualificato supporto metodologico al RPCT per la corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo.

Inoltre, favorisce l'osmosi metodologica tra il ciclo di gestione della *performance* e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.

3. GLI OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA ED IL COLLEGAMENTO CON IL DOCUMENTO RELATIVO ALLA PERFORMANCE

In linea con quanto previsto dall'art. 1, comma 8 della legge n. 190/2012, il Piano contiene le azioni strategiche e programmatiche in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza che costituiscono anche contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale del Ministero.

Nell'atto di indirizzo politico-istituzionale per l'anno 2023, nell'ambito delle priorità politiche e delle connesse linee strategiche individuate al punto E, viene, infatti, evidenziata la necessità di *“realizzare interventi volti a garantire il rispetto dei principi di legalità, integrità e trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione e repressione della corruzione”*.

A tal fine, viene specificato che saranno perseguite le seguenti linee di intervento:

- 1) Implementazione degli interventi volti a dare attuazione ai principi di legalità, integrità e trasparenza, nel quadro della normativa vigente.
- 2) Perfezionamento del sistema di prevenzione amministrativa della corruzione attraverso lo sviluppo degli strumenti e dei presidi previsti dalla vigente normativa

Le suddette Linee di intervento formeranno oggetto di specifici obiettivi trasfusi e declinati nella Sezione del PIAO contenente il Piano della Performance che, in conformità alle intenzioni del Legislatore, sarà strettamente coordinato con il settore dedicato all'anticorruzione.

In tale ambito, la legge n. 190/2012, nonché i Piani Nazionali Anticorruzione 2019 e 2022, richiedono coerenza tra le misure anticorruzione e il perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'attività amministrativa, attraverso l'inserimento nel Piano della *performance* di azioni mirate alla prevenzione dei rischi connessi alla corruzione o a fenomeni di *maladministration*.

In questo contesto, risulta, altresì, essenziale, nell'ottica di un processo di miglioramento continuo e graduale, anche il coordinamento della predetta programmazione strategico-operativa, con la programmazione finanziaria e di bilancio dell'Amministrazione.

Ciò premesso, in ragione del collegamento tra gli obiettivi di performance organizzativa e l'attuazione delle misure anticorruzione e di trasparenza, per il prossimo triennio, l'azione amministrativa del Dicastero in materia di lotta alla corruzione si svolgerà secondo gli obiettivi strategici indicati nell'atto di indirizzo politico istituzionale per l'anno 2023, come declinati anche attraverso i seguenti obiettivi operativi.

Obiettivo operativo E.1.4: *Favorire maggiori standard di trasparenza - in termini di accessibilità, fruibilità e chiarezza dei dati e delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione – attraverso interventi mirati a garantire uniformità e completezza dei contenuti e omogeneità della veste grafica delle sezioni “amministrazione trasparente” pubblicate sui siti istituzionali del ministero e delle prefetture – utg a cura degli uffici centrali e periferici, promuovendo, al contempo, la tempestività degli adempimenti;*

Obiettivo operativo E.1.5: *Fornire un supporto giuridico e metodologico agli uffici centrali e periferici nella trattazione delle istanze di accesso civico generalizzato, anche attraverso l'aggiornamento del documento con il quale sono state divulgate le decisioni assunte dal responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza sulle istanze di riesame e le pronunce giurisprudenziali su questioni inerenti ai dati, documenti e informazioni di competenza del ministero dell'interno, con particolare riferimento alle eccezioni di cui all'art.5-bis del d.lgs. 33/2013 e successive modificazioni;*

Obiettivo operativo E.1.13: *Promuovere e monitorare l'attuazione delle misure contenute nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza tenuto conto anche dell'aggiornamento dell'analisi organizzativa effettuata dagli Uffici Centrali e della mappatura dei processi finalizzata alla ridefinizione del metodo di valutazione del rischio corruttivo.*

Tutte le strutture dell'Amministrazione saranno, pertanto, opportunamente coinvolte per il raggiungimento dei predetti obiettivi.

4. ORGANIZZAZIONE CENTRALE E PERIFERICA DELL'AMMINISTRAZIONE.

PERSONALE. MISSION DEL MINISTERO DELL'INTERNO

Il Ministero dell'Interno costituisce una delle Amministrazioni più complesse sotto il profilo strutturale e organizzativo, composta a livello centrale da Uffici di diretta collaborazione, n.5 Dipartimenti, ove sono incardinati e operano anche altri Uffici con specifiche competenze, nonché, a livello periferico, da n.103 Prefetture – Uffici Territoriali del Governo, n.2 Commissariati del Governo nelle Province autonome di Trento e Bolzano, n. 106 Questure ed altri Uffici periferici della Polizia di Stato e dei Vigili del Fuoco (n.1 Direzione interregionale n.18 Direzioni regionali e n.105 Comandi provinciali del CNVVF)

Per tutti gli aspetti connessi all'organizzazione, anche sotto il profilo ordinamentale, alle funzioni e alla rappresentazione grafica della struttura dell'Amministrazione (organigramma), si rinvia alla parte generale del presente PIAO (cfr. Sezione 2 e relativi sotto paragrafi).

Per la parte più specificatamente riguardante la Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO, si evidenzia che nel precedente Piano si era dato atto che, nel corso del 2021, era stato portato a compimento il complessivo processo di riorganizzazione dell'Amministrazione avviato nel 2019, con il D.P.R. n.78/2019, che aveva interessato sia gli Uffici centrali che periferici. Per quanto concerne, invece, la *Direzione Centrale per le risorse finanziarie* e la *Direzione Centrale per l'innovazione tecnologica e per l'amministrazione generale* di più recente istituzione (art. 8- quater del decreto-legge n.53/2019, convertito dalla legge n.77/2019 e art.31 del decreto-legge n.76/2020, convertito dalla legge n.120/2020) - incardinate, rispettivamente, nell'ambito del Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione e del Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse finanziarie e strumentali - le conseguenti, relative misure organizzative sono tuttora in fase di completamento.

A seguito dell'intervenuta riorganizzazione degli Uffici dell'Amministrazione, si era, pertanto, avviata l'attività volta ad effettuare gli opportuni aggiornamenti al sistema di gestione dei rischi corruttivi, alla luce delle indicazioni contenute nel PNA 2019.

Inoltre, come pure precisato nel precedente Piano, con decreto del Ministro dell'interno del 22 ottobre 2021, in applicazione del decreto-legge n. 77/2021, convertito dalla legge n. 108/2021, "*Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure*" è stata istituita l'*Unità di Missione*, Ufficio di livello dirigenziale generale, per l'attuazione degli interventi di competenza del Ministero dell'interno, con durata limitata al compimento dei predetti interventi e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2026.

L'Unità di Missione, che si colloca nell'Ambito del Centro di responsabilità Gabinetto del Ministro, è articolata nei seguenti tre uffici dirigenziali non generali: *Ufficio di coordinamento nella gestione; Ufficio di Monitoraggio e Ufficio di rendicontazione e controllo.*

Con successivo decreto del Ministro in data 29 ottobre 2021, sono state individuate le modalità di raccordo e di coordinamento tra le strutture e gli Uffici che concorrono, a vario titolo, all'attuazione degli interventi di cui trattasi e l'*Unità di missione* che può avvalersi, per lo svolgimento delle proprie attività, anche della collaborazione del Coordinatore del N.U.V.A.L. incaricato presso il Ministero.

Per quanto attiene ai rapporti tra Unità di missione e RPCT si rinvia all'apposito capitolo della parte generale del presente PIAO ove sono state evidenziate le specifiche forme di collaborazione tra i suddetti Uffici, volte a rafforzare le strategie di prevenzione della corruzione nell'ambito dell'attuazione degli impegni assunti con il PNRR, in linea con quanto in proposito raccomandato dall'ANAC nel recente PNA 2022.

Così configurata la complessa articolazione dell'Amministrazione, per quanto concerne le informazioni relative al personale, di livello dirigenziale e non, si rinvia alla parte generale del PIAO (Sezione 3), ove vengono in particolare indicati il numero complessivo delle unità di personale in servizio presso il Ministero dell'interno al 31 dicembre 2022 e la loro distribuzione nei diversi ruoli e/o carriere (carriera Prefettura, personale appartenente alla Polizia di Stato e ai Vigili del Fuoco, dirigenti dell'area funzioni centrali dell'Amministrazione civile dell'Interno, personale del comparto Ministeri).

Tale diversificazione, speculare rispetto alla compagine organizzativa del Ministero nelle sue componenti centrali e periferiche, che contempla diverse categorie di personale anche in regime di diritto pubblico, disciplinate a livello ordinamentale da autonome disposizioni normative, è funzionale all'espletamento dei numerosi e variegati compiti affidati all'Amministrazione (cfr., al riguardo, il d.lgs. 30 luglio 1999, n.300 e ss.mm. e ii.).

Mission

Per i dettagli relativi alla *Mission* istituzionale e ai corrispondenti settori di attività del Ministero dell'interno, si rinvia alla parte del PIAO dedicata alla Performance (Sezione 3).

5. STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La redazione del presente Piano è, come sopra detto, avvenuta in forma partecipata con il coinvolgimento, cioè, delle diverse componenti dell'Amministrazione, atteso che l'interlocuzione e la condivisione piena degli obiettivi finalizzati alla prevenzione e al contrasto della corruzione e, in generale, dei fenomeni di *maladministration* è da ritenersi fondamentale ai fini del buon successo dell'intera politica di anticorruzione.

Il presente documento programmatico - in cui vengono, altresì, previste le modalità di revisione e/o aggiornamento del sistema di gestione del fenomeno corruttivo, in conformità alle indicazioni fornite dall'ANAC nel citato PNA 2019-2021 (Allegato 1 del Piano), si pone quindi, allo stato, in stretta continuità con il precedente Piano Triennale 2021-2023, ma tiene conto anche delle indicazioni previste nel PNA 2022, di recente adozione, soprattutto in relazione alle novità di estremo rilievo introdotte dall'ANAC, in un'ottica, si ripete, di progressivo allineamento alle prescrizioni ivi contenute.

Come sempre avvenuto, l'Ufficio del Responsabile continuerà a rendere partecipe l'intera struttura ministeriale degli Atti di indirizzo, direttive e qualsiasi altro documento proveniente dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, essendo precipuo compito del medesimo divulgare tali atti e informazioni con apposite circolari da inviare agli Uffici interessati, curandone, se del caso, l'attuazione anche attraverso una specifica attività programmatica.

Ciò premesso, per quanto concerne il Sistema di gestione del rischio corruttivo, in conformità a quanto previsto nel PTPCT 2021/2023, nello stesso anno si è dato, come noto, avvio all'aggiornamento del relativo processo nell'ambito del Ministero dell'Interno, alla luce dell'intervenuta rimodulazione degli assetti organizzativi dell'Amministrazione e privilegiando come riferimento metodologico, secondo le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019, un approccio di tipo qualitativo, anziché quantitativo come nei decorsi anni.

Nel predetto PTPCT, infatti, tenuto conto del numero e della complessità delle strutture interessate, nonché delle risorse di personale di cui dispone l'Ufficio del Responsabile, e in generale l'intera Amministrazione, era stato previsto uno specifico programma operativo da svolgersi, in maniera graduale, nel corso del triennio 2021/2023.

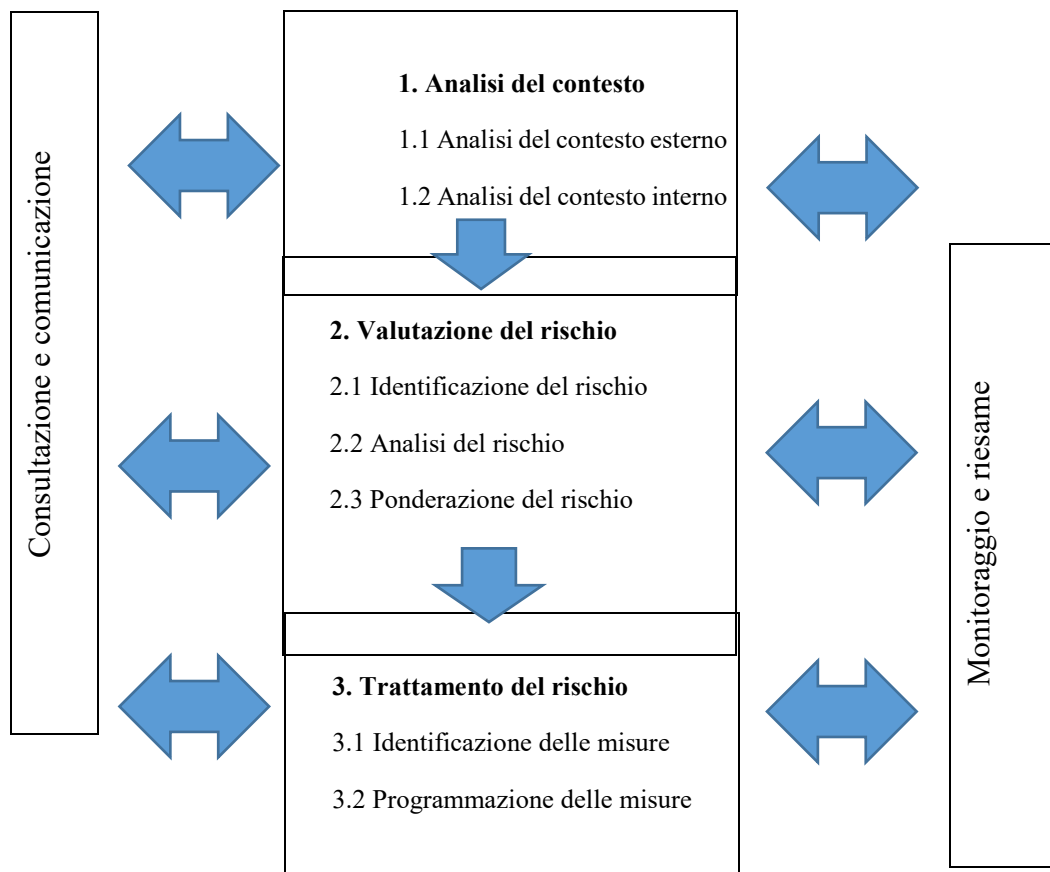
Ai fini dell'attuazione del suddetto programma operativo, atteso che la realizzazione del processo di revisione /aggiornamento del Sistema di cui trattasi non può prescindere, come più volte ribadito dalla stessa ANAC, dal coinvolgimento dei Responsabili delle stesse strutture organizzative e, quindi, dal necessario apporto conoscitivo dei dirigenti degli Uffici dell'Amministrazione, in stretta sinergia con il vertice dell'apparato amministrativo e Ufficio di diretta collaborazione del Ministro, era stato costituito un gruppo di lavoro cui hanno partecipato i Referenti dipartimentali e degli altri Uffici centrali dell'Amministrazione ed esperti della materia.

Anche nello scorso anno il lavoro è alacremente proseguito con i medesimi Referenti "dipartimentali" e degli altri Uffici centrali, quali insostituibili gangli di collegamento con i Dirigenti delle molteplici strutture di cui si compone l'Amministrazione, cioè con quei soggetti che detengono una profonda conoscenza dei processi interni di ciascun Ufficio e, quindi, dei connessi, possibili profili di rischio su cui occorre basare la successiva valutazione volta alla identificazione dei rischi stessi e alla individuazione/graduazione delle relative misure di prevenzione.

5.1 IL PROCESSO DI ANALISI E GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO NELL'AMBITO DEL MINISTERO DELL'INTERNO

Il processo di gestione del rischio corruttivo è elaborato e attuato tenendo presente le sue finalità principali che sono quelle di favorire, attraverso misure organizzative, sostenibili, il buon andamento e l'imparzialità dell'attività amministrativa e prevenire il verificarsi di eventi corruttivi.

Il processo di analisi e gestione del rischio corruttivo, si sviluppa quindi secondo una logica sequenziale e ciclica e si basa sul principio guida del "miglioramento progressivo e continuo" elaborato da ANAC, le cui fasi, secondo le più volte citate indicazioni metodologiche illustrate dalla stessa Autorità nell'Allegato 1 del PNA 2019, possono essere riassunte secondo lo schema che segue:



5.2 Il contesto di riferimento.

La prima attività da compiere, in tale ambito, è l'analisi del contesto interno e esterno di riferimento. Per le ragioni sopra rappresentate, essendo il PIAO un Documento pianificatorio unico e integrato, si rinvia a quanto in merito evidenziato nella parte generale.

Ciò, fermo restando la necessaria esposizione, in questa sede, degli aspetti più direttamente correlati alla prevenzione della corruzione.

5.2.1 Contesto esterno

In relazione al contesto esterno giova rilevare che l'analisi di detto contesto è volto ad evidenziare come l'ambiente esterno con il quale l'Amministrazione viene a contatto e nel quale opera con le proprie specifiche caratteristiche e peculiarità può, eventualmente, favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi all'interno dei pubblici uffici.

Anche le relazioni esistenti con gli *stakeholder*, di cui si dirà, e la stessa percezione diretta del

fenomeno corruttivo da parte dei cittadini/utenti dell'Amministrazione, oltre che del personale in servizio nelle diverse articolazioni ministeriali, centrali e periferiche, costituiscono un importante ausilio per la comprensione delle dinamiche esistenti nelle diverse realtà territoriali e, di conseguenza, per la individuazione delle misure più idonee a prevenire possibili eventi corruttivi.

Per quanto concerne il Ministero dell'Interno, occorre evidenziare come l'Amministrazione si caratterizzi per il fatto di presentare una articolazione organizzativa particolarmente complessa con la presenza di strutture centrali con sede nella Capitale unitamente a strutture periferiche capillarmente diffuse sull'intero territorio nazionale.

Il contesto esterno, per quanto riguarda il Ministero dell'interno, si presenta, pertanto, estremamente composito e, nel suo insieme, particolarmente complesso in ragione dell'ampiezza delle funzioni espletate, come illustrate nel paragrafo relativo alla sua *Mission*, che riguardano l'intero territorio nazionale con le sue diverse variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche.

Proprio per l'ampiezza delle sue funzioni, questa Amministrazione si interrelaziona costantemente, nei diversi settori di competenza, con Organismi istituzionali operanti sia in ambito europeo che internazionale.

Per quanto attiene all'ambito nazionale, l'Amministrazione è quotidianamente chiamata ad operare in stretta sinergia anche con il mondo delle autonomie locali, nonché con i diversi Enti ed organismi pubblici e privati di settore.

In ragione della molteplicità e complessità delle aree di intervento, il Ministero dell'Interno viene, altresì, costantemente ad interfacciarsi con una comunità estremamente articolata ed eterogenea di *stakeholders* esterni, come si dirà più innanzi.

5.2.2 Contesto interno

Nell'ambito del processo di *risk management*, la conoscenza del contesto interno riveste un ruolo anch'esso prioritario per quanto attiene all'identificazione di probabili eventi rischiosi.

L'analisi del contesto interno si pone come obiettivo quello di individuare l'assetto organizzativo complessivo entro il quale vengono svolte le funzioni istituzionali e, più in generale, le attività proprie dell'Amministrazione.

Sotto tale aspetto il Ministero dell'Interno, secondo quanto descritto sempre nel paragrafo relativo alla sua *mission*, è caratterizzato dal fatto di essere titolare di funzioni istituzionali particolarmente delicate e composite e si connota per la presenza di un'ampia e articolata organizzazione diffusa sull'intero territorio nazionale. Sotto il profilo delle risorse umane, si rammenta che prestano servizio presso il Ministero dell'interno, sia a livello centrale che periferico, diverse categorie di dipendenti caratterizzate dalla specificità dei relativi ruoli e carriere, disciplinati da apposite disposizioni normative.

Per quanto precede, nell'ambito del contesto interno, l'aspetto centrale e più importante, oltre ai dati

relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa dell'Amministrazione, è costituito dalla cd. *mappatura dei processi* che consiste, come noto, nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi dei diversi Uffici dell'Amministrazione e si articola, nelle seguenti fasi "identificazione", "descrizione" e, infine, "rappresentazione", puntualmente definite nel predetto PNA 2019 e richiamate nel precedente Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2021-2023.

L'obiettivo di tale attività che costituisce, come sopra detto, l'aspetto centrale e più importante della prima fase del procedimento di gestione del rischio corruttivo è, in sostanza, quello di esaminare l'intera attività svolta dall'Amministrazione al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Pertanto, in attuazione delle direttive impartite dall'ANAC a tutte le Amministrazioni di procedere ad una nuova valutazione del rischio corruttivo con metodologie e criteri diversi dal passato, nel corso del 2021 questo RPCT, sulla base dei poteri di coordinamento conferiti dalla legge, ha provveduto, a seguito di formale interlocuzione con l'Ufficio di Gabinetto e con i Capi dei Dipartimenti e degli altri Uffici Centrali e con il fondamentale ausilio dei Referenti della prevenzione della corruzione e della trasparenza, cd. dipartimentali e degli Uffici Centrali, alla rivisitazione della mappatura dei processi dell'Amministrazione centrale, in linea con le modificazioni intervenute a seguito della revisione degli assetti organizzativi dell'Amministrazione.

Nel corso delle numerose riunioni tenutesi presso l'Ufficio del Responsabile, si è quindi proceduto, come primo *step*, ad una compiuta ricognizione dei macro-processi e dei correlati processi, prendendo, come base di lavoro, quelli risultanti dall'analisi organizzativa precedentemente, a suo tempo, effettuata, dall'Amministrazione con il supporto dell'OIV.

Seguendo le indicazioni dell'ANAC, si è quindi provveduto ad aggregare i macro-processi e i relativi processi nelle cosiddette "*Aree di rischio*", intese come raggruppamenti omogenei di processi, le quali, per quanto concerne quelle cd. generali, ovvero comuni a tutte le Amministrazioni, sono state individuate dalla stessa ANAC nelle seguenti: *Acquisizione e gestione del personal; Contratti pubblici; Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto; Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari senza effetto economico diretto; Gestione delle entrate, delle spese e del Patrimonio; Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni; Affari legali e contenzioso.*

Ad esse si sono, poi, aggiunte le cd. aree specifiche che riguardano, invece, la singola Amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività di specifica competenza.

Nello svolgimento di tale lavoro, la finalità prioritariamente perseguita è stata quella di pervenire ad un'omogenea catalogazione dei macro-processi comuni a tutti gli Uffici Centrali e alla collocazione degli stessi nelle medesime aree di rischio, assicurandone l'uniformità anche sotto il profilo formale.

Successivamente, si è proceduto all'identificazione e relativa descrizione dei macro-processi e dei processi che, invece, caratterizzano, come sopra detto, l'attività di ciascun Dipartimento o Ufficio

Centrale in relazione ai quali, pertanto, ciascun Referente ha provveduto ad enucleare partitamente i processi di propria specifica competenza e ad inserirli nelle corrispondenti aree di rischio, opportunamente integrandole se necessario, secondo uno schema collegialmente condiviso nel corso delle riunioni.

L'approfondimento a tal fine svolto ha quindi condotto alla costruzione di una rinnovata mappatura, in ordine alla quale, ai fini di una migliore e più efficace visualizzazione, è stata elaborata sia una Tabella unica, ove sono stati elencati tutti i macro-processi e i processi, distinti per aree di rischio, con l'indicazione, per ciascuno di essi, degli Uffici centrali di riferimento, sia le Tabelle partitamente elaborate per ciascun Dipartimento e Ufficio centrale. Le suddette Tabelle, allegate al PTPCT 2022-2024 (poi confluito nel PIAO), sono state pubblicate sul sito istituzionale "Amministrazione Trasparente".

L'attività intrapresa è quindi proseguita, nel corso del 2022, affrontando l'ulteriore *step*, strettamente connesso al precedente, relativo alla "descrizione" delle varie fasi di cui si compone ciascun processo.

La suddetta attività è stata, comunque, necessariamente svolta prevedendo, per il tramite dei Referenti stessi, il più ampio coinvolgimento dei referenti di tutte le articolazioni centrali dell'Amministrazione, nonché dei dirigenti, responsabili di ciascun Ufficio.

Anche nell'analisi finalizzata alla descrizione dei processi, l'obiettivo è stato parimenti quello di assicurare, per quanto possibile, una sostanziale e formale omogeneità nell'indicazione e rappresentazione delle diverse fasi del processo, laddove aventi ad oggetto ambiti di attività identici o similari.

Tale stadio di avanzamento del lavoro è particolarmente importante in quanto, come sottolineato dall'ANAC, una adeguata mappatura dei processi e la conseguente scomposizione degli stessi nelle relative fasi e attività, oltre ad essere essenziale per poter procedere all'aggiornamento della valutazione del rischio per ciascun processo censito, consente, nel contempo, all'Amministrazione di evidenziare eventuali duplicazioni e inefficienze del sistema e, quindi, di porre in essere gli opportuni interventi atti a migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa, anche attraverso l'eventuale semplificazione e/o informatizzazione dei procedimenti, o di fasi di essi.

La suddetta, approfondita analisi, che si è tradotta in un lavoro estremamente ampio e articolato, data la complessità dell'Amministrazione e la molteplicità delle funzioni alla medesima attribuite, si è rivelato molto utile non solo quale base di lavoro per i successivi adempimenti, ma anche per revisionare l'attività svolta dal Gruppo di lavoro nella prima fase. Da tale verifica è emersa, infatti, la necessità di "aggiornare" la mappatura dei processi precedentemente effettuata apportando alla stessa le modifiche e/o integrazioni richieste da ciascun Ufficio centrale.

La Tabella generale, come revisionata, unitamente alle Schede contenenti la descrizione delle attività relative ai processi dell'Amministrazione, sottoposte per l'assenso ai Capi dei Dipartimenti e degli altri Uffici Centrali, sono allegate al presente Documento e pubblicate sul Sito istituzionale.

La rivisitazione della suddetta “mappatura”, unita alla scomposizione dei processi nelle varie fasi, nel porre le basi per un ottimale espletamento del processo di *risk assessment*, costituisce presupposto indispensabile per l’attuazione delle successive fasi di cui si compone il “Sistema di gestione dei rischi corruttivi”, come sopra indicate.

5.3 Gli stakeholders

Per quanto riguarda il tema dei rapporti con gli *stakeholders* e della individuazione degli ambiti di interrelazione, va in primo luogo 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 perfezionare 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 legalità e della trasparenza, 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.

Nella parte del PIAO dedicata alla *Performance* cui si rinvia, (Sezione 3 e Allegato 1 del PIAO stesso) sono stati dettagliatamente descritte le diverse categorie di *stakeholder* con riferimento alle principali macroattività, che sostanzialmente pertengono alle principali attività svolte dall’Amministrazione, nonché il risultato di sintesi degli *stakeholder* chiave, ovvero quelli comuni a tutte le macroattività, come ivi individuate.

A mero titolo esemplificativo ed ovviamente non esaustivo, si elencano di seguito, come nel precedente Piano, taluni dei principali e più significativi *stakeholders* della Amministrazione:

- a livello Istituzionale: la Presidenza della Repubblica, la Camera dei Deputati, il Senato della Repubblica, la Magistratura ordinaria, amministrativa e contabile, il Ministero dell’Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro, le Regioni e gli Enti locali;
- a livello di società civile: le Associazioni di categoria, i cittadini italiani e stranieri, gli Enti gestori di pubblici servizi, le Aziende

5.4. Valutazione del rischio: identificazione, analisi, ponderazione

La mappatura dei processi con la relativa descrizione delle attività si presenta, come sopra detto, essenziale per poter procedere all’aggiornamento della valutazione del rischio per ciascun processo o fase di processo censito.

L’attività di valutazione del rischio è la macro-fase dell’intero procedimento di gestione del rischio e ricomprende le seguenti tre fasi operative:

- identificazione di ciascun evento rischioso;
- analisi del rischio individuato;

➤ ponderazione dell'evento rischioso al fine di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre la relativa esposizione nonché stabilire le priorità di trattamento.

La prima fase, l'identificazione, è volta ad individuare quei comportamenti e quei fatti che evidenziano fenomeni corruttivi (c.d. "eventi rischiosi"), intesi anche nella più ampia accezione di "*maladministration*", che possono verificarsi con riferimento ai singoli processi ed attività di competenza dell'Amministrazione.

Trattasi di un'attività particolarmente rilevante e delicata in quanto la mancata identificazione di un evento rischioso si traduce, inevitabilmente, nella sua mancata gestione.

La finalità della predetta attività consiste, quindi, nell'individuare il più ampio panorama possibile di eventi rischiosi. Tale mappatura, pertanto, oltre ad esplicitare i singoli eventi, permette anche di rilevare come più unità organizzative possano essere eventualmente esposte al medesimo rischio, informazioni, queste, fondamentali sia per una compiuta identificazione delle cause del fenomeno sia per la successiva fase dell'individuazione delle misure volte al trattamento preventivo.

La seconda fase è caratterizzata dall'analisi di ciascun evento rischioso individuato nella precedente fase.

La finalità di tale attività è quella di raggiungere una conoscenza, la più approfondita ed articolata possibile, di ciascun rischio precedentemente identificato, considerando, in primo luogo, i c.d. "fattori abilitanti", vale a dire quegli elementi che - nell'ambito di ciascun contesto lavorativo - possono facilitare il verificarsi di comportamenti e, più in generale, di fatti corruttivi.

A mero titolo esemplificativo, come indicato nel precedente Piano, possono costituire fattori abilitanti:

- la mancanza di misure di trattamento del rischio (controlli);
- la mancanza di trasparenza;
- l'eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- la scarsa responsabilizzazione interna;
- la inadeguata diffusione della cultura della legalità;
- l'esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto.

Per quanto attiene, invece, alla stima del livello di esposizione al rischio corruttivo si è, invece, in presenza di una attività più propriamente finalizzata a dare una valutazione - improntata ad un criterio di prudenza per evitare nocive sottostime dell'evento rischioso - sul livello di esposizione di ciascun processo al rischio corruttivo.

Per il raggiungimento della suddetta finalità occorre, in particolare, scegliere l'approccio valutativo; individuare i criteri di valutazione; rilevare i dati e le informazioni e, quindi, formulare un giudizio sintetico adeguatamente motivato.

Per quanto riguarda l'approccio valutativo, il PNA 2019 ha, come noto, espressamente indicato, quale sistema metodologico da prediligere per l'analisi del livello di rischio, quello qualitativo in

luogo di quello quantitativo precedentemente utilizzato.

In tale tipologia di approccio, l'esposizione al rischio viene ad essere stimata sulla base di motivate valutazioni fondate su specifici criteri individuati attraverso appositi indicatori di rischio (c.d. *key risk indicator*), quali, ad esempio:

- il livello di interesse “esterno”: la presenza, cioè, di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- il grado di discrezionalità del decisore interno alla P.A.: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- la manifestazione, nel processo esaminato, di eventi corruttivi accaduti in passato;
- l'opacità del processo decisionale: con l'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale e non solo formale si riduce il rischio.

In ogni caso le valutazioni svolte dovranno essere supportate da dati oggettivi (come, ad esempio, eventuali dati su procedimenti di natura giudiziaria e/o disciplinari a carico dei dipendenti, eventuali segnalazioni pervenute ecc..) affinché si possa pervenire ad una stima del rischio quanto più corrispondente al dato reale.

Sulla base dei dati raccolti si darà, quindi, corso all'attività, più propriamente di valutazione avvalendosi, a tal fine, di una scala di ordine progressivo: es. alto, medio, basso. Ogni misurazione dovrà essere adeguatamente motivata.

La terza fase, relativa alla ponderazione del rischio, è rivolta, invece, a stabilire le priorità e l'urgenza di trattamento dei potenziali eventi rischiosi riscontrati e valutati.

In tale contesto, rilevante sarà quindi la scelta degli eventi rischiosi associati ai vari processi esaminati da sottoporre prioritariamente al trattamento, qualora detti eventi si presentino con elevati indici di probabilità quanto al loro verificarsi.

Nel definire, pertanto, le diverse misure ed azioni di prevenzione, occorrerà partire da quei processi che presentano una esposizione al rischio più elevata per poi progressivamente giungere a quelli che presentano una esposizione al rischio più ridotta.

Una particolare attenzione, come raccomandato dall'ANAC anche nel PNA 2022, dovrà essere dedicata al rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici, dei fondi europei e del PNRR.

Le suddette fasi, così come delineate, con precipuo riferimento a quanto sopra indicato, formeranno oggetto di esame e approfondimento secondo il previsto Cronoprogramma.

6. TRATTAMENTO DEL RISCHIO: IDENTIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE DELLE DIVERSE MISURE DI PREVENZIONE

Il *risk treatment* è il sub processo finalizzato all'identificazione e programmazione delle misure di

prevenzione dei rischi; pertanto, sulla base delle priorità dei rischi si provvede alla definizione delle iniziative e azioni preventive e/o correttive ritenute più opportune per mitigare il rischio di fenomeni corruttivi.

Su questo aspetto, appaiono chiare le indicazioni metodologiche descritte dall'Autorità Nazionale Anticorruzione che si concentrano nella distinzione tra misure generali (trasversali sull'intera organizzazione) e misure specifiche (che impattano, cioè, direttamente sui processi maggiormente a rischio ovvero su potenziali criticità e rischi specifici individuati nella fase dell'*assessment*).

L'individuazione, la progettazione e l'attuazione delle diverse misure di prevenzione della corruzione costituisce, dunque, un momento essenziale, imprescindibile e vitale del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, oggi PIAO Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza, nella sua veste di documento programmatico.

È necessario, quindi, che sia le misure che le modalità con cui verranno attuate le relative azioni per incidere sui fattori di rischio corruttivo, siano dettagliatamente descritte, proprio per far emergere l'obiettivo che l'Amministrazione intende perseguire per contrastare e prevenire fenomeni corruttivi, intesi in senso ampio. A tal proposito, si rappresenta che le misure di risposta ai rischi di cui trattasi devono, altresì, essere progettate, come di consueto, in modo che siano quanto più possibile concrete, sostenibili e monitorabili e, come tali, maggiormente efficaci nel raggiungimento dell'obiettivo considerato.

In questa ottica, sulla base delle indicazioni della suddetta Autorità che ha individuato talune misure quali principali strumenti di prevenzione della corruzione, sulla base del lavoro sinora svolto dall'Ufficio del Responsabile con le componenti dell'Amministrazione anche ai fini della predisposizione del presente Documento, tra le misure più idonee a prevenire rischi corruttivi, sono state enucleate prioritariamente quelle di seguito indicate.

Nel PNA 2022 l'ANAC ha, tra l'altro, raccomandato alle Amministrazioni di inserire disposizioni specifiche in merito a talune misure di prevenzione della corruzione delle quali, pertanto, di volta in volta, si farà espressa menzione.

6.1 Il Codice di comportamento

Il Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero dell'Interno, adottato con decreto del Ministro in data 8 agosto 2016, definisce, come noto, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che gli stessi sono tenuti ad osservare, opportunamente integrando e specificando le previsioni contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, emanato con D.P.R. 16 aprile 2013, n.62 (c.d. "Codice generale"). Il Codice è pubblicato sul sito istituzionale del Ministero, nella sezione "*Amministrazione trasparente*" *Disposizioni generali*" – "*Atti generali*".

Per la Polizia di Stato si applica il Regolamento di Servizio contenuto nel D.P.R. n. 782/85 e per il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco il regolamento di servizio di cui al D.P.R. n. 64/2012 che, nel disciplinare i doveri del predetto personale, richiama, anch'esso le disposizioni del Codice di Comportamento adottato dal Governo. I Regolamenti di cui trattasi sono pubblicati nei rispettivi siti istituzionali.

Al riguardo, si fa presente che lo scorso 1° dicembre è stato approvato in via preliminare dal Consiglio dei Ministri lo schema di D.P.R. che, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art.4 del decreto-legge 30 aprile 2022, convertito nella legge 29 giugno 2022, n.79, modifica il precedente Codice "generale" di cui di cui al richiamato D.P.R. n.62/2013 e integra, altresì, gli elementi costitutivi della *Milestone* MIC1-56 del PNRR.

Le principali novità introdotte nel Regolamento di cui trattasi (la cui approvazione definitiva è prevista per il mese di giugno 2023) riguardano l'inserimento, nel Codice, di una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e *social media* da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione, e la previsione dello svolgimento, da parte delle P.A., di un ciclo formativo obbligatorio sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, o di trasferimento del personale, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, con durata e intensità proporzionate al grado di responsabilità del dipendente. Ulteriori importanti disposizioni sono state dettate a tutela del rispetto dell'ambiente e della persona e in relazione al divieto di discriminazioni.

In proposito, ferma restando l'immediata precettività (all'atto dell'entrata in vigore del D.P.R.) degli obblighi ivi previsti, si fa presente che in conseguenza dell'emanazione di siffatto regolamento occorrerà procedere alle necessarie integrazioni e modifiche dei Codici di Comportamento adottati dall'Amministrazione.

In questa sede, si ritiene, altresì, opportuno procedere come già rappresentato nel precedente PTPCT (poi confluito nel PIAO) ad una verifica circa l'attualità e la completezza delle norme ivi contenute, anche alla luce delle Linee Guida ANAC di cui alla delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 e del PNA 2022 (ad es. in materia di *pantouflage* e di obblighi e doveri correlati alle specifiche misure di prevenzione adottate dall'Amministrazione, ecc.).

In tale ambito, al fine di assicurare, laddove necessario, un maggiore coordinamento tra i doveri dei dipendenti e le misure di prevenzione della corruzione individuate nel presente Documento, occorrerà precipuamente valutare se i doveri di comportamento indicati nei suddetti Codici siano sufficienti ad assicurare la piena applicazione delle misure, ovvero se sia necessario individuarne altri più specifici e mirati. Occorrerà, a tale scopo, coinvolgere tutti i competenti Uffici dell'Amministrazione Centrale per svolgere gli opportuni approfondimenti, i cui esiti verranno, quindi, sottoposti all'attenzione dei vertici dell'Amministrazione, dell'Organo di indirizzo politico e dell'OIV.

Tutto ciò premesso, nel richiamare la particolare attenzione sulle disposizioni contenute nei suddetti Codici, quali strumenti fondamentali nella lotta alla corruzione, nella più estesa accezione di "*maladministration*", si rammenta che la violazione delle suddette norme di comportamento integra un comportamento contrario ai doveri di ufficio e costituisce, quindi, fonte di responsabilità disciplinare, regolata da specifiche disposizioni a seconda dell'ordinamento cui appartiene il dipendente stesso (carriera prefettizia, personale civile contrattualizzato, polizia di Stato, vigili del fuoco) incidendo anche sulla misurazione e valutazione della *performance* del dipendente.

Gli obblighi di condotta dei dipendenti dell'Amministrazione civile dell'interno, come dettagliatamente descritti nel Codice di comportamento del 2016, si estendono anche ai dipendenti

appartenenti ad altre pubbliche amministrazioni in posizione di comando, distacco o fuori ruolo, o comunque vincolati da un rapporto di servizio con l'Amministrazione civile dell'Interno, nonché, ai collaboratori e consulenti dell'Amministrazione, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico a qualsiasi titolo conferito e ai collaboratori di imprese fornitrici di beni e servizi o che realizzano opere in favore dell'Amministrazione.

In proposito, si fa presente, altresì, che nel PNA 2022 nella parte dedicata ai Contratti Pubblici e, nella specie, al Responsabile Unico del procedimento (RUP), l'ANAC si è ampiamente soffermata su questa figura evidenziando come la stessa abbia assunto una valenza ancor più decisiva alla luce delle deroghe introdotte dal legislatore nella materia *de qua* con il decreto-legge n.77/2021 che ha, infatti, inciso sulle funzioni del RUP, soprattutto in materia di affidamento dei contratti pubblici, PNRR e PNC, inserendo, come noto, una serie di nuove attività che questa figura è chiamata a svolgere.

In ragione di ciò l'ANAC ha raccomandato di estendere l'applicazione del Codice di Comportamento di cui al suddetto DPR n. 62/2013 e ss.mm. e ii. e del Codice di comportamento dell'Amministrazione al RUP e ai soggetti assegnati alla struttura di supporto, ove istituita.

Ciò posto, attesa la rilevanza dei Codici di comportamento e delle prescrizioni in essi contenute, tutti gli Uffici centrali e periferici dovranno, pertanto, assicurare, come di consueto, la più ampia e capillare diffusione dei medesimi, promuovendone la piena conoscenza da parte di tutto il personale dipendente, nonché dei soggetti di cui sopra.

Al tempo stesso, occorrerà, parimenti, continuare a vigilare costantemente sulla esatta osservanza di tutte le disposizioni contenute nel Codice, segnalando prontamente, anche a questo Responsabile, eventuali violazioni delle medesime disposizioni.

In questa ottica, non potrà, quindi, prescindersi dal proseguire nella consueta, puntuale attività di monitoraggio in merito alla diffusione, alla corretta applicazione e all'esatta osservanza delle regole in argomento.

Quanto sopra anche al fine di rendere possibile tempestivi interventi in caso di insorgenza di concrete situazioni caratterizzate da profili di corruzione o più in generale di fenomeni di "*maladministration*" attraverso l'elaborazione di strategie comuni e condivise, quanto più specifiche ed efficaci.

L'attuazione della misura coinvolge, quindi, trasversalmente tutte le strutture dell'Amministrazioni e i responsabili dei relativi Uffici che dovranno costantemente vigilare sulla osservanza delle regole poste dal nuovo Codice di Comportamento di matrice governativa, nonché, nelle more del loro aggiornamento, di quelle contenute nei rispettivi Codici di comportamento adottati dell'Amministrazione, assicurandosi della effettiva conoscenza delle disposizioni ivi contenute da parte personale dipendente e dei soggetti cui esse si applicano.

Quanto ai risultati del monitoraggio per l'anno 2022 si rinvia alla Relazione annuale elaborata dal RPCT, ai sensi dell'art. 1, comma 14 della legge n.190/2012. Non sono emerse difficoltà in merito alla divulgazione dei Codici al personale dipendente.

MISURA: CODICE DI COMPORTAMENTO

Fasi di attuazione	Tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto Responsabile
Esame e valutazione delle integrazioni e delle modifiche da apportare ai Codici di Comportamento adottati dall'Amministrazione alla luce del nuovo Codice "generale" di Comportamento, adottato dal Governo.	2° semestre 2023 – 1° semestre 2024	Report al Capo Dipartimento del Personale	Individuazione delle integrazioni e modifiche da apportare ai codici di Comportamento adottati dalla Amministrazione	RCPT e competenti Uffici dell'Amministrazione Centrale, OIV
Valutazione sulla necessità di ulteriori aggiornamenti dei Codici di Comportamento alla luce delle Linee Guida ANAC di cui alla delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 e del PNA 2022 per assicurare la piena realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione	2° semestre 2023 – 1° semestre 2024	Report al Capo Dipartimento del Personale	Rafforzare il sistema di prevenzione con ulteriori, eventuali doveri di comportamento da inserire nei Codici di Comportamento adottati dalla Amministrazione	RCPT e competenti Uffici dell'Amministrazione Centrale, OIV
Proposta di aggiornamento dei Codici di Comportamento dell'Amministrazione	2° semestre 2024	Presentazione proposta di revisione al Capo Dip. del Personale e agli altri Dipartimenti e Uffici interessati	Formalizzazione della proposta di revisione	RCPT e competenti Uffici dell'Amministrazione Centrale, OIV
Diffusione della conoscenza del nuovo/i Codici di Comportamento a seguito della avvenuta adozione con D.M.	Tempestiva	Report in sede di monitoraggio	Evitare l'insorgenza di fenomeni di <i>maladministration</i>	Dirigenti responsabili dell'Ufficio di appartenenza

6.2 Rotazione del personale

Le fonti legislative della rotazione, quale strumento generale di prevenzione dei rischi di corruzione, sono costituite dall'art.1, co.4, lett. e), co.5, lett. b), co.10, lett.b) della legge 6 novembre 2012, n.190 e dall'art.16, comma 1, lett. l–quater, del d.lgs.n.165/2001. Per la carriera prefettizia, la relativa regolamentazione è contenuta nel d.lgs. n.139/2000. Per i dirigenti del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, nel D.lgs. n.217/2015 e successive modifiche e integrazioni.

La rotazione del personale costituisce, com'è noto, una misura organizzativa di prevenzione della corruzione di estremo rilievo, in quanto tende ad evitare che possano crearsi particolari relazioni tra amministrazioni e utenti tali da consentire, anche potenzialmente, il verificarsi di fenomeni corruttivi, intesi, questi ultimi, in senso ampio. La suddetta misura, tuttavia, come sottolineato dall'ANAC è, altresì, correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali.

Pertanto, in continuità con le prescrizioni contenute nei precedenti Piani triennali, si evidenzia come il ricorso alla misura della rotazione debba essere programmato in modo da risultare adattabile alla concreta condizione organizzativa degli uffici nel rispetto dei principi costituzionali e normativi che regolano la materia e deve essere, altresì, attuato in modo da non comportare rallentamenti, ovvero nocivi alla efficacia, efficienza e tempestività dell'azione amministrativa.

Tutto ciò, comunque, nell'ottica di garantire una complessiva elevazione delle capacità professionali e di perseguire la non trattabile finalità di prevenzione dei rischi corruttivi, salvaguardando il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa.

Nel ribadire, quindi che la rotazione del personale rappresenta un rilevante mezzo per accrescere la professionalità e l'esperienza lavorativa dei dipendenti, si evidenzia, come costantemente richiamato nelle delibere dell'ANAC, che la stessa diventa indispensabile soprattutto per determinati settori di rischio ove il permanere per un duraturo periodo di tempo potrebbe esporre il personale eventuali fenomeni corruttivi, intesi anche nella più ampia accezione di “*maladministration*”, come sopra detto.

Si richiama, inoltre, l'attenzione in ordine a quanto indicato nel PNA 2022 ove l'ANAC, con riferimento alla figura del RUP, ha altresì, raccomandato (in linea con le precedenti Linee Guida n.15/2019 e PNA 2015, parte speciale, Contratti pubblici), di effettuare una “*rotazione effettiva degli incarichi attribuiti per lo svolgimento delle funzioni del RUP*”. Anche di questo aspetto si terrà, pertanto, conto in sede di monitoraggio.

Tutto ciò premesso, in conformità a quanto previsto nel precedente Piano, si è provveduto, attraverso il monitoraggio effettuato con gli Uffici centrali e periferici dell'Amministrazione, a svolgere opportuni approfondimenti in merito alla misura della rotazione ordinaria, al fine di giungere, progressivamente, ad una più compiuta applicazione della misura stessa.

Come risulta anche dalla Relazione annuale per l'anno 2022, è comunque emersa la particolare attenzione riservata dalle strutture centrali e periferiche del Ministero *al rispetto della misura di cui trattasi*, nonostante le difficoltà rappresentate.

Anche nell'anno 2022, l'applicazione della rotazione è stata agevolata dagli effetti conseguenti alla modifica degli assetti organizzativi dell'Amministrazione con l'istituzione di nuovi Uffici, alle promozioni alla qualifica superiore avvenute nel corso dell'anno e, infine, ai trasferimenti conseguenti all'attuazione dei bandi di mobilità adottati sempre nel suddetto anno.

Per alcuni dei suddetti Uffici l'attuazione della misura è stata, altresì, resa possibile grazie all'ingresso di nuove unità di personale assunte a seguito di reclutamento concorsuale.

Nell'ambito dei settori più esposti al rischio corruzione, a livello centrale, si è comunque cercato di garantire, per quanto possibile, l'applicazione di siffatta misura anche con il personale già in servizio, seppur con le difficoltà connesse alla generale situazione di grave carenza di organico in cui versa l'Amministrazione a causa dell'elevato numero di dipendenti collocati in quiescenza negli ultimi anni, soprattutto di quelli con profili di elevata professionalità. È stato, tuttavia, evidenziato da taluni Uffici, che la previsione di nuove procedure concorsuali, alcune delle quali già in atto, potranno consentire un maggiore *turn over* anche del personale che riveste tali profili.

Laddove non si sia potuto procedere alla rotazione, sono state adottate, in un'ottica di massima prevenzione del fenomeno corruttivo, specifiche misure sul piano organizzativo, anch'esse previste nel Piano, volte a consentire una più ampia compartecipazione del personale all'attività amministrativa e una condivisione delle fasi procedurali, al fine di evitare che la concentrazione di mansioni, poteri e funzioni in capo ad un unico soggetto potesse essere foriera di rischi per l'Amministrazione.

Peraltro, come è stato specificato - l'interconnessione esistente tra diversi Uffici, nell'ambito delle articolazioni dipartimentali, unita all'esiguità di personale, comportano necessariamente la condivisione delle attività e delle istruttorie.

Anche a livello periferico, la progressiva diminuzione del personale – dirigenziale e contrattualizzato - ha determinato la necessità di una generale riorganizzazione delle attività svolte, con conseguente adozione di forme di impiego fungibile del personale al fine di scongiurare il rischio rallentamenti o, comunque, nocimenti alla tempestività, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, tali da compromettere il buon andamento della stessa. Si è ritenuto, quindi, opportuno procedere, a titolo esemplificativo, ad una redistribuzione degli incarichi a dipendenti precedentemente non inseriti nel medesimo ambito organizzativo, all'impiego dei dipendenti, in avvalimento, anche presso Uffici diversi da quello di appartenenza, al ricorso a forme di organizzazione per macroaree, ognuna delle quali costituita dalle Aree facenti capo a un medesimo dirigente (titolare di reggenze), e altro.

Tutti gli Uffici periferici, come quelli centrali, hanno comunque evidenziato in via generale le difficoltà connesse all'applicazione di tale misura, conseguenti soprattutto alla esigua disponibilità delle risorse in organico e ai carichi di lavoro che diventano sempre più gravosi per il personale che resta in servizio.

Sulla base, pertanto, di quanto emerso in sede di analisi della disciplina della rotazione ordinaria e delle difficoltà incontrate dai diversi Uffici nell'applicazione della misura stessa - analisi che è stata

condivisa con il competente Ufficio del personale come previsto nel precedente Piano - con precipuo riferimento alla nuova mappatura dei processi, con relativa descrizione delle attività, d'intesa con i competenti Uffici dell'Amministrazione, occorrerà continuare a promuovere una approfondita riflessione sul tema in argomento sulla base delle disposizioni normative esistenti in materia e in conformità ai principi sopra descritti, in linea con indicazioni fornite dall'ANAC, da ultimo, nel PNA 2022.

MISURA: ROTAZIONE DEL PERSONALE

Fasi di attuazione	Tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
Approfondimento degli esiti del monitoraggio effettuato in relazione alle problematiche emerse a livello centrale e periferico in relazione all'attuazione della misura della rotazione ordinaria.	Attuata	–	–	RCPT e Dirigenti Uffici Centrali e Periferici dell'Amministrazione
Studio e analisi delle difficoltà riscontrate nell'applicazione della misura con particolare riguardo agli Uffici che operano in settori più esposti a rischio corruzione	2° semestre 2023 /1° semestre 2024	Report sugli esiti in sede di monitoraggio	Miglioramento continuo e graduale della misura	RCPT e Dirigenti Uffici Centrali e Periferici dell'Amministrazione
Individuazione degli strumenti più idonei alla concreta attuazione della misura	2° semestre 2024	Report al Capo Dipartimento del Personale	Miglioramento continuo e graduale della misura	RPCT e competenti Uffici del personale

Altra misura di peculiare rilievo è la c.d. “*rotazione straordinaria*” di cui all’ art.16, comma 1, lett. l – quater, del d.lgs. n.165/2001 - che prevede la rotazione “*del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva*”.

Diversamente dalla precedente misura, di natura preventiva, la misura della rotazione straordinaria si attua a seguito del verificarsi di un evento sussumibile nel novero dei fenomeni corruttivi.

Dalla disposizione citata si desume l'obbligo per l'Amministrazione di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva ad altro servizio.

Si tratta di una misura di carattere cautelare tesa a garantire che nell'area o nel settore in cui si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare vengano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo a tutela della immagine di imparzialità dell'Amministrazione.

Per quanto concerne, più specificamente, i profili riguardanti l'applicazione del l'istituto di cui trattasi, si richiamano le specifiche *“Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art.16, comma 1, lettera 1-quater, del d.lgs. n.165 del 2001”*, adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, con delibera n.215 del 26 marzo 2019.

Anche in questo ambito sarà, comunque, di primaria importanza continuare ad effettuare i previsti monitoraggi non solo ai fini della verifica dell'attuazione delle misure di cui trattasi, ma anche per le successive considerazioni e riflessioni, da tradurre in proposte operative, *in ordine agli eventuali, ulteriori interventi da adottare, nell'ottica del riferito principio del costante miglioramento del sistema di prevenzione della corruzione.*

Per tali fini, come per le violazioni al Codice di Comportamento, anche per i casi di applicazione della misura della rotazione straordinaria, occorrerà dare tempestiva notizia al RPCT.

Per quanto riguarda l'applicazione delle misure in argomento, rotazione ordinaria e straordinaria, si rinvia alla Relazione del RPCT relativa all'anno 2022.

6.3 Formazione

La formazione riveste un'importanza fondamentale nell'ambito dell'attività volta alla prevenzione amministrativa della corruzione. È la stessa legge che individua nella formazione uno dei più efficienti strumenti gestionali di contrasto alla corruzione e ai fenomeni di *maladministration* genericamente intesi e costituisce, peraltro, una misura particolarmente raccomandata a livello internazionale.

È necessario quindi che l'attività formativa in materia di etica, integrità e alle altre tematiche afferenti al rischio di eventi corruttivi assuma un ruolo sempre più centrale, con il suo sistematico inserimento nelle diverse programmazioni del fabbisogno formativo, da rivolgere a tutte le categorie di personale di cui si compone il Ministero, sia come approfondimento per chi è già in servizio, sia come prima formazione per le nuove assegnazioni.

Dopo le difficoltà incontrate a causa della diffusione del Coronavirus, un sempre maggiore impulso è stato dato all'attività formativa da parte degli Uffici centrali e periferici dell'Amministrazione, nonché da questo Responsabile con corsi effettuati sia in modalità *e-learning* che in presenza.

In sede centrale, come riportato nella Relazione annuale del RPCT, da talune strutture Dipartimentali sono state, altresì, adottate apposite iniziative “*in house*”, volte alla formazione e all’aggiornamento del personale in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.

In particolare, a cura del RPCT, si sono tenuti, in occasione della progressione dalla qualifica da viceprefetto aggiunto a viceprefetto dedicati incontri formativi, sia a distanza che in presenza, sul tema dell’anticorruzione e della trasparenza, nonché, in linea con le indicazioni contenute nel precedente Piano, seminari formativi, da remoto, sullo stesso tema, rivolti, in particolare, ai dirigenti e ai Referenti della corruzione e della trasparenza delle sedi periferiche e, segnatamente, delle Prefetture UU.TT.G., i quali hanno partecipato in maniera massiccia.

Nel corso del triennio di riferimento è intendimento dell’Ufficio del RPCT proseguire l’attività formativa con una serie di incontri, rivolti sia ai referenti che ai dirigenti degli uffici centrali e periferici, finalizzati a sensibilizzare le strutture sui temi della legalità e dell’etica con particolare riguardo ai contenuti del presente Documento e alle misure di prevenzione ivi previste, al fine di favorire un omogeneo ed efficace supporto conoscitivo, utile ad elevare il livello di attenzione anche in merito alla necessità di una condivisa elaborazione di azioni e misure idonee a ridurre il rischio corruttivo.

Per tutto quanto precede, rientrando la formazione in materia di etica, integrità, legalità – come più volte evidenziato - tra le principali misure volte alla prevenzione amministrativa della corruzione, sarà necessario che l’Amministrazione, anche per il triennio 2022-2024, continui a promuovere, programmare e porre in essere idonee attività formative, con le modalità ritenute più consone anche in relazione alla provenienza dell’offerta formativa (SNA, Università, soggetti privati, ecc.).

Si rammenta, in proposito, che la stessa ANAC è intervenuta più volte sul tema della formazione per ribadire la rilevanza e l’efficacia di questo strumento, anche ai fini della promozione del valore pubblico e per richiamare, nel contempo la centralità della misura della formazione per la qualificazione e il mantenimento delle competenze per le quali è sempre necessario acquisire maggiori conoscenze, anche attraverso la diffusione di esperienze, e una sempre maggiore consapevolezza circa le possibilità e gli strumenti atti a *fronteggiare, soprattutto a livello preventivo, l’insorgenza dei fenomeni corruttivi di cui trattasi.*

In proposito, appare opportuno richiamare, nuovamente, le prescrizioni in materia di obblighi formativi che saranno contenute nel nuovo Codice di comportamento di prossima adozione, come sopra detto.

Appare, infine, opportuno richiamare la particolare attenzione dei competenti Uffici sulle indicazioni contenute nel PNA 2022, laddove l’ANAC, con riferimento alla figura del RUP e alla più marcata centralità acquisita dal medesimo nel settore dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, ha raccomandato di assicurare, la “*formazione del personale idoneo a ricoprire l’incarico di RUP in materia di prevenzione della corruzione, da affiancare alle formazione specifica in materia di appalti per garantire adeguata professionalità tecnica*”, attesa la particolare esposizione al rischio corruttivo

che denota le attività connesse all'espletamento dell'incarico di cui trattasi.

Di ciò si terrà conto anche in sede di monitoraggio dell'attività svolta che avverrà, come di consueto, all'atto delle verifiche semestrali disposte dal RPCT.

Per maggiori dettagli sul tema della formazione in via generale si rinvia, comunque, alla parte del PIAO dedicata alla formazione del personale del Ministero dell'Interno (v. Sezione 5 e relativi sotto paragrafi)

MISURA: FORMAZIONE

Fasi Di Attuazione	Tempi Di Attuazione	Indicatori di Attuazione	Risultato Atteso	Soggetto Responsabile
Formazione in materia di etica e legalità con particolare riguardo al nuovo PNA e alla sezione "Rischi corruttivi" del PIAO e alle misure ivi previste	2° Semestre 2023	Svolgimento dei corsi	Report di monitoraggio contenenti gli esiti della formazione svolta	Direzione centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile, CASMI, RPCT
Aggiornamento dei predetti corsi alla luce degli esiti del monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure adottate.	Anno 2024	Svolgimento dei corsi	Report di monitoraggio contenenti gli esiti della formazione svolta	Direzione centrale per le politiche del personale dell'amministrazione civile, CASMI, RPCT

6.4 Conflitto di interessi. Disciplina.

Il conflitto di interessi è la condizione che si verifica quando, nell'ambito di un procedimento amministrativo, la responsabilità di una determinata attività sia affidata a un funzionario che è contestualmente titolare di interessi personali o di terzi, la cui eventuale soddisfazione implica necessariamente una riduzione del soddisfacimento dell'interesse pubblico. Quindi, nel caso in cui il funzionario versi in una situazione di conflitto di interessi sussiste il rischio che l'interesse pubblicistico sia sacrificato rispetto al perseguimento di un interesse privatistico. Il conflitto di interessi è stato definito come «l'anticamera della corruzione», ossia una situazione che può far nascere fenomeni corruttivi.

Le disposizioni che regolano, in via generale, la materia del conflitto di interessi sono: l'art. 6 bis della legge. 241/1990 e gli articoli 6, 7 e 14 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 (*"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma*

dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”) e per l’Amministrazione civile dell’interno, gli artt.10 e 11 del Codice di comportamento di cui al D.M. 8 agosto 2016.

La disciplina in materia di conflitto di interessi ha uno scopo preventivo ed è finalizzata a:

- tutelare il buon andamento e l’imparzialità della pubblica amministrazione quali valori costituzionali di riferimento (art. 97 Cost.);
- sottoporre i pubblici impiegati alla realizzazione esclusiva degli interessi della Nazione (art. 98 Cost.);
- garantire economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità e trasparenza della P.A. (art. 1 della legge n. 241/90 e sss.mm. e ii.).

Ciò premesso, il conflitto di interessi può, a seconda delle caratteristiche, distinguersi in tre diverse fattispecie:

- Conflitti di interessi presunti: divieti di *pre-employment* (inconferibilità), divieti *inemployment* (“incompatibilità») e divieti *postemployment* (“incompatibilità successiva – *pantouflage*”) per i quali il d.lgs. n.39/2013 ha codificato delle presunzioni assolute di conflitto di interessi al ricorrere delle quali taluni incarichi nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e in quelli di diritto privato in controllo pubblico sono inconferibili o incompatibili.
- Conflitti di interessi strutturali: il conflitto non è limitato a certi atti ma è generalizzato e permanente e l’astensione non vale a sanarlo;
- Conflitti di interessi puntuali: quelli che insorgono in relazione all’adozione di singoli atti, alla partecipazione a specifiche procedure, allo svolgimento di determinate attività.

6.5 Conflitto di interessi in materia di contratti pubblici

Alla predetta normativa occorre aggiungere quanto previsto dal vigente Codice dei contratti pubblici (d.lgs. n.50/2016) che, all’art.42, ribadisce l’obbligo di comunicazione all’amministrazione /stazione appaltante e di astensione per il personale che versa in situazioni di conflitto di interesse.

Al riguardo, in linea con la precedente deliberazione n.494/2019, nel PNA 2022 una particolare attenzione viene riservata dall’ANAC alle misure volte a prevenire ed evitare situazioni di **conflitto di interessi in materia di contratti pubblici**, atteso lo **speciale rilievo che la gestione del conflitto di cui trattasi assume nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni, uno dei settori a maggior rischio corruttivo.**

Al riguardo, l’Autorità Anticorruzione ha ricordato che specifiche disposizioni sono state dettate sia a livello nazionale (cfr., al riguardo, il sopra citato art 42 del Codice dei contratti pubblici), sia, in ambito europeo, dalla normativa emanata per l’attuazione del PNRR.

In proposito, l’art. 22 del Regolamento UE 241/2021 (*Regolamento relativo al dispositivo per la ripresa e la resilienza*), al fine di prevenire il situazioni di conflitto di interessi, stabilisce specifiche misure, imponendo, fra l’altro, agli Stati membri, l’obbligo di fornire alla Commissione i **dati del titolare effettivo del destinatario dei fondi o dell’appaltatore** “*in particolare per quanto riguarda*

la prevenzione, l'individuazione e la rettifica delle frodi, dei casi di corruzione e dei conflitti di interessi”.

Le predette misure fissate a livello europeo sono state recepite dallo Stato italiano oltre che in specifiche disposizioni normative, anche in alcuni atti adottati dal MEF, dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e dal Servizio centrale per il PNRR.

In particolare, nelle Linee Guida del MEF, annesse alla circolare, n. 30/2022, è stata posta grande attenzione proprio alla necessità di garantire la trasparenza dei dati relativi al titolare effettivo dei soggetti partecipanti alle gare per l'affidamento dei contratti pubblici (per la nozione di titolare effettivo cfr. anche art. 1, comma 1, lett. p) del d.lgs. 231/2007, c.d. decreto anticiclaggio).

Tra le indicazioni fornite nelle cennate Linee guida, viene segnalata, in particolare, quella che prevede oltre all'obbligo per gli operatori economici di comunicare i dati del titolare effettivo, anche quello, posto in capo al soggetto attuatore/stazione appaltante, di richiedere la dichiarazione da parte dello stesso titolare effettivo di assenza di conflitto di interessi.

L'Autorità Anticorruzione indica, infatti, quale principale misura per la gestione del conflitto di interessi, il c.d. “sistema delle dichiarazioni” che devono essere rese da coloro che operano nell'ambito degli Uffici che gestiscono contratti pubblici e dai RUP.

A tal proposito, l'ANAC, dopo aver ribadito la sussistenza dell'obbligo di rendere la suddetta dichiarazione per ogni singola gara da parte del RUP (cfr. Linee guida ANAC n. 15/2019) e dei commissari di gara (cfr. art. 77 d.lgs. 50/2016), ha proposto due diverse ipotesi di attuazione del sistema delle dichiarazioni per i dipendenti assegnati ai sopra cennati Uffici, a seconda che le procedure di gara abbiano o meno ad oggetto contratti che utilizzano fondi PNRR.

In particolare, per i contratti che non utilizzano tali fondi, l'ANAC ha confermato il proprio indirizzo espresso nelle sopra citate Linee Guida n. 15/2019, che prevedono una dichiarazione solo al momento dell'assegnazione all'Ufficio o dell'attribuzione dell'incarico.

Per quanto concerne, invece, i contratti che utilizzano i fondi PNRR e fondi strutturali, in un'ottica di rafforzamento dei presidi di prevenzione, l'orientamento dell'ANAC è nel senso che i dipendenti, per ciascuna procedura di gara in cui siano coinvolti, forniscano un aggiornamento della dichiarazione con le informazioni significative in merito all'assenza di conflitto di interessi in relazione all'oggetto dell'affidamento.

L'attuazione della misura coinvolge, quindi, i Dirigenti dei competenti Uffici che gestiscono i contratti pubblici, che dovranno acquisire le cennate dichiarazioni e verificare la veridicità delle stesse.

Ai fini dell'attuazione delle misure sopra indicate, è stato redatto il seguente **prospetto**:

Fasi di attuazione	Tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato Atteso	Soggetto Responsabile
Acquisizione delle dichiarazioni rese al momento della nomina a RUP	Al momento della nomina	Verifica sull'acquisizione della totalità delle dichiarazioni rese nell'anno	Miglioramento continuo e graduale della misura	Dirigenti delle competenti Uffici gestiscono i contratti pubblici
Verifica sulle dichiarazioni rese al momento della nomina a RUP	Nel corso dell'anno	Verifica a campione sulle dichiarazioni rese nell'anno	Miglioramento continuo e graduale della misura	Dirigenti delle competenti Uffici che gestiscono i contratti pubblici
Acquisizione delle dichiarazioni rese dal dipendente assegnato all'Ufficio che gestisce i contratti pubblici	Al momento dell'assegnazione all'Ufficio	Verifica sull'acquisizione della totalità delle dichiarazioni rese nell'anno	Miglioramento continuo e graduale della misura	Dirigenti responsabili dell'Ufficio di appartenenza
Verifica sulle dichiarazioni rese dal dipendente al momento dell'assegnazione all'Ufficio che gestisce i contratti pubblici	Nel corso dell'anno	Verifica a campione sulle dichiarazioni rese nell'anno	Miglioramento continuo e graduale della misura	Dirigenti responsabili dell'Ufficio di appartenenza
PNRR Acquisizione degli aggiornamenti delle dichiarazioni rese dal dipendente al tempo dell'assegnazione all'Ufficio che gestisce i contratti pubblici	Al momento del coinvolgimento nella procedura di gara	Verifica sull'acquisizione della totalità degli aggiornamenti delle dichiarazioni resi nell'anno	Miglioramento continuo e graduale della misura	Dirigenti responsabili dell'Ufficio di appartenenza e RUP
PNRR Verifica sugli aggiornamenti delle dichiarazioni rese del dipendente al tempo dell'assegnazione all'Ufficio che gestisce i contratti pubblici	Nel corso dell'anno	Verifica a campione sugli aggiornamenti delle dichiarazioni resi nell'anno	Miglioramento continuo e graduale della misura	Dirigenti responsabili dell'Ufficio di appartenenza e RUP

Si richiama, infine, l'attenzione sugli ulteriori approfondimenti forniti in materia dall'ANAC, nella parte speciale del PNA, dedicato al "Conflitto di interessi" (v. pagg. 99 e ss.).

6.6 Dichiarazioni circa l'insussistenza di cause di inconferibilità o di incompatibilità.

Il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, che reca norme in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi, come emendato dal d.lgs. n. 97/2016, contiene una serie di disposizioni volte a evitare che possano essere chiamati a ricoprire, ovvero a mantenere incarichi pubblici amministrativi e

dirigenziali, persone che versino in situazioni tali da non consentire l'esercizio e lo svolgimento delle pubbliche funzioni in conformità ai principi costituzionali di imparzialità e di esclusivo servizio della Nazione.

In particolare, il regime dell'inconferibilità attiene ad una preclusione, permanente o temporanea, nell'attribuire un incarico ad una determinata persona.

L'incompatibilità mira, invece, sostanzialmente a impedire situazioni di conflitto d'interesse che potrebbero verificarsi nel caso in cui un soggetto, titolare di un pubblico ufficio, venisse contestualmente a ricoprire incarichi presso soggetti privati nei confronti dei quali - sempre per il proprio ufficio - svolge compiti di regolamentazione o finanziamento così da mettere a rischio quell'obbligo di imparzialità di cui si è detto.

L'Amministrazione dell'interno ha già previsto idonee modalità di preventiva acquisizione, conservazione e verifica delle dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 39/2013. Inoltre è prevista la contestuale pubblicazione dell'atto di conferimento dell'incarico, laddove ciò sia previsto ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.

Viene, inoltre effettuato un adeguato monitoraggio delle singole posizioni soggettive, con particolare attenzione alle situazioni di inconferibilità legate alle condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

Nella modulistica predisposta dall'Amministrazione, concernente le suddette dichiarazioni, è previsto l'obbligo di comunicare tempestivamente eventuali variazioni del contenuto della stessa e a rendere, in tal caso, una dichiarazione sostitutiva.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione ha, come noto, adottato nella materia *de qua* - con determinazione n.833 del 3 agosto 2016 - delle specifiche *“Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.A.C. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili”*.

Pertanto, in attuazione della normativa di che trattasi, ed in continuità con quanto attualmente praticato, gli Uffici che conferiscono gli incarichi provvederanno ad accertare, all'atto del conferimento dell'incarico l'avvenuta presentazione – da parte dell'interessato - dell'apposita dichiarazione circa l'insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità ai sensi del citato decreto legislativo n.39/2013.

I medesimi Uffici continueranno quindi ad effettuare le dovute verifiche in merito alla presenza di eventuali casi di esistenza o di insorgenza di situazioni connesse alla inconferibilità e alla incompatibilità degli incarichi.

Si rammentano, a tal fine, le indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione alle Amministrazioni di accettare *“solo dichiarazioni alle quali venga allegata l'elencazione di tutti gli*

incarichi ricoperti dal soggetto che si vuol nominare, nonché delle eventuali condanne da questo subite per i reati commessi contro la pubblica amministrazione” (determinazione ANAC n.833 del 3 agosto 2016).

Dall’esito del monitoraggio relativo all’anno 2021 non sono emerse irregolarità ed è risultato, inoltre, che la prevista procedura risulta prontamente attivata in caso di conferimento di nuovi incarichi dirigenziali e che l’attività di verifica effettuata in ordine alle dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali ha dato esito positivo circa la completezza e conformità delle medesime.

MISURA: DICHIARAZIONI CIRCA L’INSUSSISTENZA DI CAUSE DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ

Stato di attuazione al 1 gennaio 2021		Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
In attuazione		Acquisizione e verifica delle dichiarazioni di inconferibilità/incompatibilità dei dirigenti titolari di nuovo incarico	Richiesta e verifica all’atto del conferimento dell’incarico.	Report annuale sugli esiti dell’attività di verifica - Monitoraggio	Dirigenti dei competenti Uffici del Personale
In attuazione		Verifiche sulle dichiarazioni annuali d’incompatibilità del personale dirigenziale già titolare di incarico.	Verifiche a campione sulle dichiarazioni rese.	Report annuale sugli esiti dell’attività di verifica - Monitoraggio	Dirigenti dei competenti Uffici del Personale

6.7 Divieti post- employment (*pantouflage – revolving doors*)

Per quanto riguarda la misura relativa al *pantouflage*, l’ANAC ha dedicato un apposito capitolo nella parte generale del PNA 2022, anticipando che, per quanto concerne le questioni relative ai poteri di accertamento e sanzionatori di propria competenza, provvederà a emanare apposite Linee Guida.

Come rappresentato nel precedente Piano, la disciplina del *pantouflage*, ovvero della cd. “incompatibilità successiva”, è individuata nel comma 16-ter, inserito dalla legge n.190/2012 nell’art.53 del d.lgs. n.165/2001 che prevede che i pubblici dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di una pubblica amministrazione non possono, per i tre anni successivi al termine del rapporto di lavoro pubblico, prestare attività lavorativa o professionale per quei soggetti privati destinatari dei medesimi poteri esercitati per conto dell’amministrazione.

In caso di violazione del divieto la stessa legge prevede specifiche conseguenze sanzionatorie che hanno effetti sul contratto di lavoro e sull’attività dei soggetti privati.

L'istituto mira ad impedire che un dipendente pubblico possa sfruttare la propria posizione all'interno di un'amministrazione per ottenere un lavoro presso un'impresa o un soggetto privato verso cui ha esercitato poteri autoritativi o negoziali. La norma prevede, pertanto, un periodo di "raffreddamento" di tre anni dopo la cessazione del rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione, pena la nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti.

Al tempo stesso, il divieto è volto a ridurre il rischio che gli stessi soggetti privati possano, a propria volta, esercitare pressioni o condizionamenti sullo svolgimento dei compiti istituzionali dei dipendenti, prospettando loro l'opportunità di una assunzione ovvero di ricevere incarichi una volta cessato, per qualsiasi causa, il rapporto di servizio.

Sotto il profilo soggettivo l'Autorità Nazionale Anticorruzione nella delibera n.1064 del 13 novembre 2019 aveva specificato che ai fini dell'applicazione del divieto, nel novero dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art.1, comma 2, del d.lgs. n.165/2001, erano ricompresi anche i soggetti legati alla pubblica amministrazione da un rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo.

Sotto il profilo oggettivo, nel recente PNA 2022, viene nuovamente evidenziato che il divieto, imposto ai predetti dipendenti cessati dal servizio di svolgere "attività lavorativa o professionale" presso un soggetto privato destinatario dell'attività della pubblica amministrazione, va riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale e quindi sia ai rapporti di lavoro a tempo determinato o indeterminato, che agli incarichi o consulenze a favore dei suddetti soggetti privati.

Come anche chiarito dalla stessa Autorità, devono considerarsi dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, ai sensi del citato art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001, i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, i predetti poteri, attraverso l'emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente. Secondo il PNA il rischio di preconstituirsì situazioni lavorative favorevoli può configurarsi non solo in capo ai dirigenti o ai funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, ma anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all'istruttoria, ad esempio attraverso l'elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione.

Quindi, nell'ambito dei poteri autoritativi e negoziali, sono da ritenere rientranti i provvedimenti riguardanti la conclusione dei contratti per l'acquisizione dei beni e servizi per la P.A., nonché i provvedimenti che incidono unilateralmente sulle posizioni giuridiche soggettive dei destinatari e quelli afferenti all'adozione di atti volti a concedere vantaggi o utilità ai privati, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualsivoglia genere e natura.

Nella nozione di "dipendenti" rientrano, invece, i dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali ad esempio ai sensi dell'art.19, co.6, del d.lgs, n.165/2001 oppure ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. n.267/2000, ovvero quelli di cui all'art.21 del d.lgs n.39/2013, compresi coloro che

esercitano funzioni apicali, coloro ai quali sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente, i soggetti che ricoprono incarichi amministrativi di vertice, quali quelli di Segretario Generale, Capo Dipartimento o posizioni assimilate e/o equivalenti.

Con riferimento ai soggetti reclutati dalle Amministrazioni per l'attuazione del PNRR, l'ANAC ha precisato che il Legislatore ha escluso dal divieto di *pantouflage* di cui trattasi gli incarichi non dirigenziali attribuiti con contratti di lavoro a tempo determinato o di collaborazione. L'esclusione non riguarda, invece, gli incarichi dirigenziali.

Per quanto attiene ai “*soggetti privati*” destinatari dell'attività della pubblica amministrazione esplicantesi attraverso poteri autoritativi o negoziali, è stato chiarito che la definizione stessa di “soggetto privato” deve ritenersi la più ampia possibile e non solo limitata alle tradizionali figure di società, imprese, studi professionali.

Anche per quanto concerne i suddetti aspetti, l'ANAC nel PNA 2022 ha precisato che sono in fase di elaborazione apposite Linee Guida riguardanti, in particolare, ai fini del divieto di *pantouflage*, la determinazione dei criteri per l'individuazione degli atti e comportamenti adottati nell'ambito di procedimenti implicanti l'esercizio dei poteri autoritativi e negoziali, nonché per l'individuazione dei soggetti nei cui confronti tali atti e comportamenti sono stati adottati.

Alcune indicazioni in tal senso sono state già rese dall'ANAC nel predetto PNA cui si rinvia (v.pagg.67-68).

Il divieto del “*pantouflage*” è espressamente richiamato nella misura del “*Patto di integrità*” adottato dall'Amministrazione in cui viene specificato che a seguito dell'accertata violazione del suddetto divieto “verrà disposta l'immediata esclusione dell'Impresa dalla partecipazione alla procedura d'affidamento” (art.2 Obblighi dell'impresa).

L'Autorità Nazionale Anticorruzione è l'Organo competente in merito alla vigilanza e all'accertamento delle fattispecie di *pantouflage* previste dal più volte citato art. 53 del d.lgs. n.165/2001 e alla conseguente irrogazione delle sanzioni, come affermato dal Consiglio di Stato nella sentenza del 29 ottobre 2019, n. 7411 e confermato dalla Corte di Cassazione nella decisione del 25 novembre 2021.

Resta ferma l'attività di consulenza svolta dalla medesima Autorità e l'attività di verifica da parte delle Amministrazioni circa il rispetto della norma di cui trattasi da parte dei propri *ex dipendenti*.

Anche al RPCT è assegnato il compito di provvedere a siffatta verifica con il necessario supporto dei competenti Uffici dell'Amministrazione.

La misura coinvolge, quindi, trasversalmente tutte le strutture dell'Amministrazione e i responsabili dei relativi Uffici che dovranno quindi costantemente vigilare e riferire sulla sua osservanza.

Come lo scorso anno, si richiamano le raccomandazioni dell'Autorità volte ad individuare specifiche modalità atte a prevenire il fenomeno, quali, in particolare:

- l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage*;
- la previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage*, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- la previsione nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non avere stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto, in conformità a quanto previsto nei bandi-tipo adottati dall'Autorità ai sensi dell'art. 71 del d.lgs. n. 50/2016.

A queste si aggiungono i suggerimenti contenuti nel PNA 2022, parte generale (v. pag.64 e segg.) ove è stato, altresì, predisposto un modello operativo quale base per la realizzazione di un sistema di controllo da parte delle amministrazioni relativo, in particolare, *all'acquisizione delle dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage; alle verifiche in caso di omessa dichiarazione; alle verifiche nel caso in cui il dipendente abbia reso la dichiarazione di impegno; infine, alle verifiche in caso di segnalazione o notizia circostanziata di violazione del divieto.*

Per l'attuazione della misura è stato, pertanto, redatto il seguente prospetto.

MISURA: PANTOUFLAGE

Fase di attuazione	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
Valutazione delle modalità più idonee ad assicurare l'attuazione della misura in linea con le indicazioni contenute nel PNA	2° semestre 2023 - 1° semestre 2024	Coinvolgimento dei competenti Uffici dell'Amministrazione	Individuazione dei possibili modelli/procedure per una più efficace applicazione della misura	RPCT e competenti Uffici Centrali
Proposta di adozione delle eventuali modalità prescelte per la concreta attuazione della misura	Anno 2024	Trasmissione della proposta al Capo Dipartimento del Personale	Predisposizione degli eventuali modelli/procedure atti/e a prevenire e contrastare il fenomeno	RPCT e competenti Uffici dell'Amministrazione Centrale

6.8 Patti di integrità

La necessità di ampliare e rafforzare l'ambito di operatività delle misure di prevenzione e di contrasto alle diffuse forme di illegalità nel settore dei pubblici appalti – anche oltre il tradizionale campo delle infiltrazioni mafiose – ha, così, portato allo sviluppo e alla diffusione di strumenti di carattere pattizio quali i Protocolli di legalità/Patti d'Integrità che nel corso degli ultimi anni hanno consentito di elevare la cornice di sicurezza nel comparto.

Nell'ambito della normativa vigente in materia di anticorruzione e trasparenza, i processi di acquisto gestiti dalle stazioni appaltanti pubbliche sono, infatti, considerate “per definizione” aree a rischio. Il ricorso ai suddetti strumenti pattizi è prevista, come noto, dall'art. 1, comma 17, della legge 190/2012 secondo cui *«Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara»*.

Come più volte precisato anche dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, i patti di integrità e i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara d'appalto. Essi mirano a stabilire un complesso di regole di comportamento finalizzati a prevenire fenomeni di corruzione e a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti e per il personale impiegato ad ogni livello nell'espletamento delle procedure di affidamento di beni, servizi e lavori e nel controllo dell'esecuzione del relativo contratto assegnato.

Come evidenziato nel PTPCT dello scorso anno, la predetta norma di cui all'art.1, comma 17 della legge n.190/2012 è stata rafforzata dall'art.3, comma 7 del decreto-legge n.76/ 2020, convertito dalla legge n. 120/2020, cd. “decreto semplificazioni”, che ha introdotto l'articolo 83- *bis* al decreto legislativo n. 159/2011 legittimando la stipula di “*protocolli di legalità*” tra il Ministero dell'Interno e le imprese di rilevanza strategica, nonché con le associazioni maggiormente rappresentative e disponendo l'obbligo per le Stazioni appaltanti di prevedere nei bandi e lettere di invio che il mancato rispetto dei predetti protocolli di legalità costituisce causa di esclusione dalle gare o di risoluzione del contratto.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione, con parere reso con delibera n.1120 del 22/12/2020, è intervenuta sull'argomento precisando che le due disposizioni, e cioè quella contenuta nel decreto “semplificazioni” e quella di cui all'articolo 1, comma 17, della legge 190/2012, hanno ambiti di applicazione diversi.

Con la prima viene introdotta una previsione facoltativa nell'ambito della normativa volta alla prevenzione e al contrasto dei fenomeni di criminalità organizzata, con la seconda, invece, viene introdotta una previsione obbligatoria nell'ambito delle disposizioni volte alla prevenzione e alla repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.

Ciò premesso, fermo restando quanto previsto dal predetto art.3, comma 7 del decreto legge n.76/2020, in continuità con il passato, si richiama l'attenzione degli Uffici, sia centrali che periferici dell'Amministrazione che svolgono attività negoziale, sulla necessità di inserire nella documentazione afferente ad ogni procedura contrattuale, sia sopra soglia che sotto soglia comunitaria, il “*Patto d'integrità*” che dovrà essere restituito, sottoscritto per accettazione, da parte di ciascun partecipante.

Al riguardo si fa presente che, sempre nella parte generale del PNA 2022 dedicata ai Contratti pubblici, l'ANAC ha suggerito alle Amministrazioni di effettuare un aggiornamento anche dei Patti di integrità e /o Protocolli di legalità con l'inserimento di talune, significative previsioni volte a

prevenire potenziali conflitti di interesse.

Tra queste, per l'appunto:

- l'inserimento di specifiche prescrizioni a carico dei concorrenti e dei soggetti affidatari, ai quali si richiede la preventiva dichiarazione della insussistenza di rapporti di parentela o di familiarità con i soggetti che hanno partecipato alla definizione della procedura di gara e la comunicazione di qualsiasi conflitto di interessi che insorga successivamente;
- previsione di sanzioni a carico dell'operatore economico, sia in veste di concorrente che di aggiudicatario, nel caso di violazione degli impegni sottoscritti, secondo la gravità della violazione accertata e la fase in cui la violazione è posta in essere, oltre che nel rispetto del principio di proporzionalità.

Il tema sarà oggetto di specifico approfondimento con i competenti Uffici dell'Amministrazione.

Sulla misura di cui trattasi, si proseguirà ad effettuare il consueto monitoraggio sulla sua puntuale applicazione anche al fine di accertare se si siano, o meno, verificate eventuali inosservanze o violazioni del Patto di cui trattasi.

Dal monitoraggio effettuato per l'anno 2022 non sono emerse inosservanze o violazioni del predetto documento, che risulta inserito nella totalità delle procedure di gara.

6.9 Il sistema di Whistleblowing

Tra gli strumenti che vengono in rilievo ai fini della prevenzione, in termini di emersione di possibili illeciti, figura il sistema di *Whistleblowing* che si sostanzia nell'apprestamento di misure a tutela dei dipendenti che segnalano irregolarità o illeciti avvenuti nei luoghi di lavoro nello svolgimento dell'attività.

La misura di cui trattasi, come sopra detto, tutela il pubblico dipendente (c.d. *Whistleblower*) che denuncia all'Autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero segnala all'ANAC o al RPCT condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza, impedendo che il medesimo possa essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o, comunque, discriminato per ragioni connesse alla denuncia o alla segnalazione.

La suddetta misura era stata, in un primo tempo, introdotta dall'art.1, comma 51, della legge n.190/2012 nell'art.54-bis del d.lgs. n.165/2001. Tale norma è stata successivamente sostituita dall'art.1 della legge n.179/ 2017 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" che ha esteso l'ambito di applicazione della norma ai "*lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica*".

Sull'attuazione della normativa l'ANAC è intervenuta con proprie Linee Guida e, da ultimo, con delibera n. 469 del 9 giugno 2021, che è stata diramata dal RPCT con apposita circolare a tutti gli Uffici centrali e periferici dell'Amministrazione. Nella suddetta delibera viene, in particolare, confermata la raccomandazione a gestire, in via informatizzata, le segnalazioni, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

Come precisato nel precedente Piano, in conformità alle direttive dell'ANAC (v. Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 e delibera n. 469 del 9 giugno 2021), questo Ufficio, per la trattazione delle segnalazioni di illeciti presentate ai sensi del predetto art. 54-bis si avvale di un apposito “*gruppo di lavoro*”, istituito e, di volta in volta, aggiornato con decreto del Capo Dipartimento per l'Amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie.

Per la compiuta attuazione della disciplina, la legge, come precisato nel precedente Piano, definisce chiaramente l'ambito soggettivo e oggettivo di applicazione della disposizione *de qua* (cfr., art.1 della richiamata legge n.179/2017).

Le segnalazioni di cui trattasi possono, come noto, riguardare non solo comportamenti costituenti fattispecie tipiche di illecito, ma anche a condotte e/o accadimenti ritenuti – più in generale - non etici.

La segnalazione deve essere, comunque, effettuata, come normativamente disposto, “nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione” (art.1 l.n.179/2017), per cui non è possibile avvalersi dello strumento in esame per tutelare esigenze individuali, essendo l'istituto funzionalmente preposto a promuovere l'etica e l'integrità nell'ambito della Pubblica Amministrazione.

Per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante che, a seguito delle modifiche introdotte dalla n.179/2017, come sopra indicato, può essere anche un soggetto esterno all'Amministrazione, è stata da tempo predisposta una apposita procedura informatica dotata dei necessari accorgimenti tecnici atti ad assicurare la tutela della riservatezza dell'identità del dipendente con la protezione dei dati identificativi, in caso di effettuazione della segnalazione.

Inoltre, atteso che, a seguito delle modifiche introdotte dalla n.179/2017, come sopra indicato, le segnalazioni possono essere presentate anche da soggetti esterni all'Amministrazione, per tali casi è prevista la compilazione di un apposito modello reperibile sul sito istituzionale dell'Amministrazione da trasmettere al Responsabile tramite posta raccomandata, che viene quindi gestito dall'Ufficio con modalità che ne garantiscono la riservatezza.

A tal proposito, la possibilità di cui si è fatto cenno nel precedente Piano di sostituire la piattaforma dell'Amministrazione con il sistema operativo reso disponibile dall'ANAC che permette la gestione automatizzata delle segnalazioni con accesso attraverso la rete *internet*, per problemi tecnici, evidenziati dai competenti uffici dell'Amministrazione, non si è, a tutt'oggi, potuta realizzare. Occorrerà pertanto, nelle more, rendere nuovamente funzionante la piattaforma dell'Amministrazione che, benché conforme a tutte le prescrizioni normative poste a garanzia della riservatezza del segnalante, consente, però, l'accesso esclusivamente attraverso la rete *intranet* ministeriale. La piattaforma di cui trattasi, dovrà comunque verosimilmente essere ulteriormente revisionata e aggiornata per renderla compatibile con le nuove disposizioni riguardanti l'istituto di cui trattasi che, a breve, entreranno in vigore.

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta del 9 dicembre 2022, ha, infatti, approvato il decreto legislativo,

attualmente all'esame delle Commissioni Parlamentari, attuativo della direttiva UE 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni in merito alla protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

La direttiva disciplina la protezione dei *whistleblowers* all'interno dell'Unione, mediante norme di tutela volte a uniformare le normative nazionali, introducendo regole comuni che impongono l'adozione di canali di segnalazione efficaci, riservati e sicuri e, al tempo stesso, garantiscono una protezione efficace degli informatori da possibili ritorsioni. L'ambito di applicazione oggettivo viene esteso a tutti i casi in cui vengano segnalate violazioni del diritto dell'Unione, con riferimento agli specifici settori espressamente indicati (fra i quali gli appalti pubblici, la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, la sicurezza dei prodotti, la tutela dell'ambiente e la salute pubblica etc.). Rimane esclusa dall'ambito di applicazione della direttiva la materia della sicurezza nazionale che resta di esclusiva competenza del legislatore nazionale.

Per quanto attiene all'ambito di applicazione soggettivo, il *whistleblower* è definito come la persona fisica che segnala o divulga informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito delle sue attività professionali, a prescindere dalla natura di tali attività o del fatto che il rapporto di lavoro sia nel frattempo terminato o non ancora iniziato.

La protezione deve, quindi, essere concessa anche ai lavoratori con contratti atipici, quali quello a tempo parziale e a tempo determinato, nonché a chi ha un contratto o un rapporto di lavoro con un'agenzia interinale, ai tirocinanti e ai volontari. Le medesime tutele devono, altresì, essere applicate a lavoratori autonomi, consulenti, subappaltatori e fornitori.

Inoltre, la direttiva impegna gli Stati ad estendere le misure di protezione non soltanto ai segnalanti che lavorano nel settore privato o pubblico, bensì anche ai c.d. *facilitatori*, ossia coloro che assistono "una persona segnalante nel processo di segnalazione in un contesto lavorativo", nonché ai terzi connessi con le persone segnalanti, quali ad esempio colleghi o familiari, e ai soggetti giuridici collegati al segnalante.

Oltre all'obbligo di riservatezza riguardo all'identità del segnalante, delle persone coinvolte e del segnalato, le norme prevedono anche apposite misure di sostegno in favore della persona segnalante, che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sui diritti della persona e sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Nel decreto, sempre al fine di rafforzare la tutela del segnalante, attraverso il divieto di ritorsione, è prevista una esemplificazione delle possibili fattispecie ritorsive.

Il provvedimento contiene, inoltre, disposizioni relative alle segnalazioni "interne" ed "esterne". In particolare, i canali per ricevere le segnalazioni devono essere progettati, realizzati e gestiti in modo sicuro e tale da garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, nonché di eventuali terzi citati nella segnalazione. Al *whistleblower* deve essere consentito di segnalare per iscritto e di trasmettere le segnalazioni per posta, mediante cassetta per i reclami o piattaforma online o di segnalare oralmente mediante linea telefonica gratuita o altro sistema di messaggistica vocale, o entrambi. Inoltre, su

richiesta del segnalante, deve essere possibile effettuare segnalazioni mediante incontri di persona con i soggetti incaricati. Sono altresì imposte determinate tempistiche per la trattazione delle segnalazioni.

Dal testo approvato dal Governo, emerge che il Legislatore nazionale, nel realizzare una disciplina organica del *whistleblowing*, ha introdotto, nell'ordinamento, una sorta di Testo Unico che tiene conto delle previsioni legislative già vigenti e di quelle nuove, necessarie per conformarsi alla Direttiva.

L'obiettivo dichiarato della nuova disciplina, oltre a quello garantire una maggiore protezione del *whistleblower*, è di incentivare la segnalazione di illeciti, seppur nel rispetto di taluni limiti atti ad evitare l'abuso del diritto attraverso segnalazioni infondate. In questo ambito, sono stati, altresì, conferiti nuovi poteri all'Autorità Nazionale Anticorruzione, Autorità peraltro deputata a sanzionare le violazioni della nuova normativa.

L'ANAC ha preannunciato l'adozione di nuove Linee Guida in materia, in attuazione di quanto disposto dal provvedimento la cui disposizioni si applicano, come testualmente indicato, *decorsi quattro mesi dalla data della sua entrata in vigore*.

La tematica sarà, pertanto, oggetto di successivi approfondimenti.

Tutto ciò premesso, come già indicato nei precedenti Piani, attesa la rilevanza della finalità cui la misura è preordinata, è necessario che ciascun Ufficio rafforzi, al fine di renderla sempre più efficace, l'attività di comunicazione e di dettagliata informazione dell'istituto di cui trattasi nei confronti del personale, con le modalità ritenute più opportune e appropriate, richiamando l'attenzione sull'importanza che la misura riveste nel contrasto alla corruzione e ad ogni fenomeno di "*maladministration*", nonché sulla tutela apprestata dall'ordinamento nei riguardi del segnalante.

Nell'anno 2022, come risulta dalla Relazione annuale, sono pervenute n.2 segnalazioni.

6.10 Vigilanza sugli enti

L'attività di vigilanza sull'adozione, da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni, nonché degli enti pubblici economici, delle misure volte alla prevenzione amministrativa della corruzione e di trasparenza, assume un ruolo di peculiare rilievo nell'ambito del sistema di prevenzione e lotta ai fenomeni corruttivi.

In merito, si richiama la delibera n. 1134 dell'8 novembre 2017 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione che ha sostituito la precedente determinazione n.8 del 17 giugno 2015 recante "*Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici.*"

Le cennate Linee guida si propongono il fine di fornire ai soggetti interessati specifiche indicazioni per quanto attiene alla concreta e puntuale applicazione delle disposizioni normative in tema di trasparenza e, più in generale, di prevenzione amministrativa della corruzione facenti loro capo.

A tal proposito, anche con il presente Piano, si torna nuovamente a sottolineare la particolare rilevanza che assume l'attività di ricognizione e vigilanza che le Amministrazioni controllanti o partecipanti sono chiamate ad effettuare in modo costante nei confronti degli enti pubblici, delle società controllate o partecipate, nonché degli enti di diritto privato sempre controllati o partecipati per quanto attiene l'adozione, da parte di quest'ultimi, delle diverse misure volte alla prevenzione amministrativa della corruzione e di trasparenza.

Pertanto, anche nel triennio 2022-2024, gli Uffici centrali, quali il Dipartimento della Pubblica Sicurezza, il Dipartimento per le Libertà Civili e l'Immigrazione, e il Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile e gli Uffici periferici (v. Prefettura Novara) che esercitano siffatta attività di vigilanza, continueranno ad assicurare e a garantire che gli Enti in questione provvedano a curare gli adempimenti di legge in materia di prevenzione della corruzione ed in materia di trasparenza.

Le Strutture interessate, in occasione dei monitoraggi, avranno, pertanto, cura di riferire sull'esito delle verifiche effettuate e sulle relative direttive impartite, segnalando, in ogni caso, inosservanze o irregolarità eventualmente rilevate.

6.11 Ulteriori misure e presidi

Si indicano le ulteriori misure e presidi volti alla prevenzione amministrativa dei fenomeni corruttivi intesi anche quale "*maladministration*", già individuate nel precedente Piano e confermate, quanto alla loro idoneità, dagli esiti dei monitoraggi effettuati nel corso del 2022:

a) Formazione di commissioni, assegnazioni agli Uffici: art.35 – bis del d.gs. n.165/2001.

L'art.35 – bis del d.lgs. n.165/2001 introdotto dalla legge n.190/2012 contiene previsioni per prevenire il fenomeno della corruzione nella formazione di Commissioni e nelle assegnazioni agli uffici.

In particolare, il Legislatore preclude, come noto, ai dipendenti che siano stati condannati per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale (delitti contro la Pubblica Amministrazione), anche con sentenza non passata in giudicato, di:

- ⇒ far parte, anche con compiti di segreteria, di Commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- ⇒ essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- ⇒ far parte delle Commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

La cennata disposizione che stabilisce precise preclusioni per quanto concerne coloro che operano in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo, costituisce, pertanto, un ulteriore fondamentale

presidio preventivo per il contrasto alla corruzione. Sull'applicazione della disposizione in argomento, come già precisato nel precedente Piano, non sussiste alcun margine di apprezzamento discrezionale da parte della P.A.

Si richiamano, in proposito, anche le disposizioni recate nella delibera ANAC n.620 del 31 maggio 2016 per quanto concerne le Commissioni di gara e i requisiti dei componenti (cfr.art.4).

Ai fini dell'applicazione dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013, le strutture interessate procederanno, pertanto, alla puntuale verifica della sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nel momento in cui si procede:

- alla formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici o di commissioni di concorso, anche al fine di evitare le conseguenze della illegittimità dei provvedimenti di nomina e degli atti eventualmente adottati;
- all'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001;
- al conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi specificati all'art. 3 del d.lgs. 39/2013.

La misura di cui trattasi deve essere costantemente e continuativamente attuata.

b) Segregazione delle funzioni - Compartecipazione del personale dipendente

Come raccomandato dall'ANAC nel *Vademecum* richiamato in premessa, resta ferma, come nei precedenti Piani, la misura della cd. "segregazione delle funzioni" che risponde all'esigenza di favorire, con l'adozione di specifiche misure organizzative e/o operative, l'affidamento delle varie fasi di procedimento a più persone, attraverso, quindi, l'attribuzione delle medesime attività funzionali a dipendenti diversi.

Ciò al fine di consentire una più possibile ampia partecipazione del personale dipendente alle diverse attività funzionali dell'Ufficio di cui fanno parte.

L'attuazione della misura sarà, come di consueto, oggetto di verifica in sede di monitoraggio.

Dagli esiti del monitoraggio, come risulta dalla Relazione annuale 2022, è emerso che nel corso dell'anno gli Uffici, in linea generale, hanno provveduto, laddove possibile, atteso il progressivo decremento del personale in servizio e le numerose tipologie di procedimenti amministrativi di competenza, all'attuazione della misura attraverso l'attribuzione delle medesime attività funzionali a diversi dipendenti anche in modo da evitare possibili concentrazioni di potere in capo ad un unico soggetto. Infatti, in taluni delicati settori, come quello della cittadinanza è stata garantita la partecipazione di più funzionari a uno stesso procedimento e il monitoraggio dei provvedimenti finali; parimenti nei settori di competenza dei Vigili del Fuoco sono state predisposte specifiche misure organizzative sia a livello centrale (variazione dell'assegnazione dei compiti tra i dipendenti; redistribuzione di competenze fra alcuni funzionari tecnici; rotazione sistematica degli incarichi presso gli Uffici che si occupano di contratti pubblici), sia a livello territoriale (compartecipazione delle attività e delle istruttorie dei procedimenti tra il personale in servizio; avvicendamento degli addetti in particolari Uffici e/o settori; ridefinizione e rimodulazione degli incarichi assegnati ai

funzionari in servizio).

c) Condivisione delle attività e dell'istruttoria dei procedimenti

Nella stessa linea, sempre al fine di impedire o limitare possibili concentrazioni di potere in capo ad un unico soggetto, come indicato nei precedenti Piani Triennali, per quelle attività ed istruttorie che si presentino particolarmente delicate, occorrerà continuare a promuovere meccanismi di condivisione delle diverse fasi procedurali, favorendo, ad esempio, l'affiancamento al funzionario responsabile dell'istruttoria di altro funzionario in modo che, pur restando ferma l'unitarietà della responsabilità del procedimento per quanto concerne l'interlocuzione esterna, più soggetti possano condividere la valutazione degli elementi considerati essenziali ai fini della decisione finale.

Anche l'attuazione della suddetta misura sarà oggetto di verifica in sede di monitoraggio.

d) Rafforzamento delle attività di presidio e di controllo dei processi interni

Una efficace azione di vigilanza e controllo è, certamente, oltremodo utile a garantire una sempre maggiore e più approfondita conoscenza delle possibili criticità, o irregolarità rilevanti ai fini dell'applicazione della normativa in materia di anticorruzione e trasparenza e a rafforzare, nel contempo, le necessarie interrelazioni tra le diverse articolazioni ministeriali e l'Ufficio del Responsabile con la formulazione di proposte sulle iniziative da porre in essere per il superamento delle eventuali difficoltà riscontrate, anche ai fini dell'implementazione del Piano Triennale.

In questa prospettiva, occorrerà quindi assicurare la prosecuzione di una incisiva e costante vigilanza da parte dei dirigenti sul corretto e puntuale svolgimento dell'attività amministrativa propria degli Uffici cui sono preposti e sulla regolarità dei procedimenti amministrativi per quanto attiene, soprattutto, alle attività e ai servizi più esposti a rischi corruttivi e che quindi possono manifestare una maggiore criticità nell'espletamento dell'attività stessa.

Sarà, pertanto, necessario continuare a garantire l'applicazione delle previste misure anticorruzione, nonché, come anche emerso in occasione dei monitoraggi effettuati, tutti i necessari interventi volti a minimizzare il rischio di possibili interferenze che possano minare il buon andamento dell'attività amministrativa. Tra questi, *ex multis*, particolare attenzione dovrà essere dedicata alle iniziative in tema di analisi e semplificazione delle procedure e di informatizzazione dei processi, posto che la tracciabilità delle diverse fasi del procedimento e l'individuazione delle responsabilità riduce il rischio di flussi informativi non controllabili, favorendo, al tempo stesso, l'accesso telematico ai dati e documenti.

Del complesso delle suddette iniziative si continuerà a darne atto nei *Report* dei monitoraggi che saranno effettuati nell'annualità in corso.

Per l'anno 2022, si rinvia alla Relazione del RPCT, in cui sono stati evidenziati i peculiari interventi effettuati dagli Uffici nel settore di cui trattasi.

Per quanto attiene alle iniziative relative alla digitalizzazione e semplificazione delle procedure, si rinvia alla parte del PIAO dedicata a tale settore.

7. AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

7.1 Il sito Amministrazione Trasparente

L'organizzazione del sito "Amministrazione Trasparente", come precisato nella parte generale, tiene conto della complessità organizzativa del Ministero dell'Interno, nonché della molteplicità e specificità delle competenze assegnate all'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 e alle Linee guida dell'ANAC, sono stati individuati, nell'ambito di ciascun Dipartimento, gli Uffici responsabili della pubblicazione dei dati.

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 e 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.

7.2 Obiettivi strategici ed operativi - Vigilanza

La trasparenza, 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.

Come rappresentato dall'ANAC nel PNA 2022, il ruolo di primo piano che il Legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi a seguito dell'introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, quindi, in particolare, la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e delle attività che ogni amministrazione realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti degli stakeholder, sia esterni che interni.

Le amministrazioni, come noto, sono tenute ad osservare gli obblighi di pubblicazione, disciplinati dal d.lgs. 33/2013 e dalla normativa vigente, da attuare secondo le modalità indicate dall'ANAC nelle relative delibere e nel PNA.

Nei Piani devono essere, altresì, essere definiti i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione, nonché le misure atte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi.

In questa ottica assumono quindi grande rilievo le attività consuetudinariamente svolte dal Responsabile, con l'ausilio dei Referenti delle strutture ministeriali, di verifica in merito all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, che si snodano anche attraverso i costanti monitoraggi e in occasione dei puntuali accertamenti disposti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione – per il tramite dell'OIV - nell'esercizio delle funzioni di vigilanza alla medesima attribuite.

In particolare l'ANAC, nell'ambito della sopraindicata attività di controllo, ciascun anno individua specifiche categorie di dati sui quali l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dovrà rendere formale attestazione circa l'avvenuta pubblicazione, ai sensi di legge (art. 44 del d.lgs. 33/2013).

In tale contesto, nell'anno 2022, sono stati, in particolare coinvolti i 5 Dipartimenti e un cospicuo numero di Uffici periferici ai fini della valutazione dello stato di pubblicazione delle sottosezioni specificatamente indicate nella delibera ANAC n. 201 del 13 aprile 2022 nell'Allegato 2.1.A (e Allegato 2.1.B per amministrazioni ed enti con uffici periferici) – Griglia di rilevazione al 31 maggio 2021 della delibera n. 294/2021.

A seguito delle verifiche effettuate, ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere A.N.AC. n. 1310/2016 e n. 294/2021 e tenendo, altresì, conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal RPCT, l'OIV, in data 14 giugno 2021, ha attestato che: *“l'amministrazione ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente”; l'amministrazione ha individuato nella sezione Trasparenza del PTPCT i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013; l'amministrazione NON ha disposto filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione AT, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente”*.

La suddetta attestazione, completa della griglia di rilevazione e della scheda di sintesi, è pubblicata nell'apposita sezione del sito istituzionale (*Amministrazione trasparente, sottosezione di livello 1 “Controlli e rilievi sull'Amministrazione”, sottosezione di livello 2 “Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe”*) al link <https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2022-06/attestazione.pdf>.

Alla luce degli eccellenti risultati raggiunti, nel quadro dell'attività di impulso e coordinamento svolta dal Responsabile, con apposita circolare, si è provveduto a informare degli esiti tutti gli Uffici, inclusi quelli non interessati dalla rilevazione OIV al fine di consentire anche a questi ultimi Uffici la verifica e, se del caso, l'adeguamento dei propri siti istituzionali alle indicazioni operative fornite con la suddetta circolare, in linea con la delibera ANAC. Contestualmente, è stata, altresì, richiamata l'attenzione circa l'importanza di continuare a vigilare, per il tramite dei Referenti per la trasparenza,

affinché sia sempre assicurata una corretta gestione temporale del dato e l'accessibilità dei contenuti da parte di tutti i soggetti responsabili della elaborazione e trasmissione dei dati, secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida ANAC e nei Piani relativi alla prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Con il coinvolgimento dei referenti, ai fini del raggiungimento dell'obiettivo del corretto adempimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza, anche nell'anno 2022, l'Ufficio del Responsabile ha proceduto ad individuare, sempre nell'ambito di ciascun Dipartimento e in un determinato numero di Prefetture, ulteriori Sezioni/Sottosezioni dei rispettivi siti di "Amministrazione trasparente" da sottoporre ad attività di verifica.

All'esito delle verifiche sono state, quindi, fornite le opportune indicazioni operative per l'implementazione dei dati e documenti delle sottosezioni analizzate e sui possibili miglioramenti da apportare con particolare riferimento alla omogeneità e completezza dei dati oggetto di pubblicazione.

Circa l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, in linea generale, era stato predisposto e inviato a tutti gli Uffici un apposito documento "*Guida all'adempimento degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni del Ministero dell'Interno*", con cui venivano fornite utili indicazioni a supporto di tutto il personale dell'Amministrazione coinvolto nell'attività di cui trattasi. Ciò anche con riferimento al rispetto dei termini prescritti per l'aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente" (tempestivo, semestrale, annuale), e sulla base delle predette Linee Guida ANAC (delibera n 1310/2016).

Il suddetto Documento, attese le disposizioni inserite nel nuovo PNA *in subiecta materia* sarà oggetto di aggiornamento.

Per quanto riguarda l'art. 14 commi 1 e 1-bis del d.lgs. 33/2013 e ss.mm. e ii, e le note questioni sorte a seguito della sentenza della Corte Costituzionale 23 gennaio 2019, n. 20, nel richiamare i contenuti dei precedenti Piani sull'argomento, si fa presente che non risulta ancora emanato il regolamento, da adottarsi nella forma del decreto del Presidente della Repubblica, previsto dall'articolo 1, comma 7, del decreto legge 30 dicembre 2019, n.162, il cui termine di adozione era stato da ultimo prorogato al 30 aprile 2021 dall'art. 1, comma 16, del d.l. n. 183/2020.

Si rammenta nuovamente che, per quanto concerne, invece, l'attuazione degli obblighi di cui all'art.14, comma 1-*ter*, - su cui la Corte Costituzionale è parimenti intervenuta dichiarando, come noto, inammissibili le relative questioni di legittimità sollevate - sulla piattaforma messa a disposizione dal Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie è presente l'apposito modello denominato "*dichiarazione comunicazione compensi complessivi*".

Sempre nel PNA 2022, in relazione ai possibili esiti del monitoraggio delle misure di trasparenza, l'ANAC ha sottolineato che, in relazione della loro gravità, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi in materia di pubblicazione devono essere segnalati dal RPCT all'Ufficio di disciplina al quale devono essere trasmessi anche i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato

correttamente le misure di trasparenza, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare. Di ciò deve essere informato anche il vertice politico dell'Amministrazione, nonché l'OIV.

Gli esiti delle verifiche svolte dal Responsabile, in coordinamento con il predetto Ufficio OIV, rappresentano, infatti, come precisato dalla stessa ANAC, uno strumento importante di supporto per la valutazione da parte degli stessi organi di indirizzo politico delle strategie di prevenzione perseguite, anche in vista dell'elaborazione degli obiettivi strategici posti alla base della pianificazione futura.

Nell'attuazione dei delicati e complessi adempimenti, l'Ufficio del Responsabile non mancherà di continuare ad assicurare la massima disponibilità a supporto dei Referenti e degli Uffici dell'Amministrazione.

7.3 I Flussi per la pubblicazione dei dati

L'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016, prevede che, nell'apposita sezione del Piano, ogni Amministrazione indichi, obbligatoriamente, i responsabili della elaborazione, della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati.

In attuazione della suddetta disposizione, in allegato al presente Documento, nelle apposite Tabelle *excel*, che sono state di volta in volta aggiornate nel corso dell'anno secondo le indicazioni dei vari Uffici, si è quindi provveduto a:

- Individuare gli obblighi di trasparenza sull'organizzazione e sull'attività del Ministero, previsti dal d. lgs. n.33/2013 e ss.mm. e ii.
- Identificare gli uffici responsabili dell'elaborazione della trasmissione e della pubblicazione dei dati;
- Definire le tempistiche per la pubblicazione e l'aggiornamento dei dati.

Le Tabelle sono visionabili al seguente link: <https://www.interno.gov.it/it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-prevenzione-corruzione/piano-triennale-prevenzione-corruzione-e-trasparenza> .

Occorre far presente in proposito che al RPCT è assegnato un ruolo di regia, di coordinamento e di monitoraggio circa l'effettiva pubblicazione, ma lo stesso non sostituisce gli Uffici responsabili dell'elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati.

I dirigenti responsabili degli Uffici dell'Amministrazione assicurano, quindi, il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

Gli uffici cui compete l'elaborazione dei dati e delle informazioni sono stati individuati, come sopra detto, nelle allegate Tabelle e, in tanti casi, essi coincidono con quelli tenuti alla trasmissione dei dati per la pubblicazione.

Per quanto concerne, invece, le Prefetture-UTG, queste ultime, come di consueto, provvedono in modo autonomo all'obbligo dell'aggiornamento periodico dei dati/informazioni e alla relativa pubblicazione nelle rispettive sezioni di Amministrazione Trasparente, attraverso la figura dei referenti designati. I predetti referenti sono individuati anche 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.

7.4 La sezione “Amministrazione trasparente” - Profili operativi

L'attuale sistema, sotto il profilo operativo, prevede che il responsabile dell'Ufficio tenuto all'obbligo di pubblicazione, acceda al sito *internet*, individui la sezione interessata e proceda con la compilazione di una maschera d'inserimento per la pubblicazione che avviene dopo il controllo sull'accessibilità.

Il controllo sull'accessibilità dei dati viene assicurato a livello centrale dall'Ufficio Comunicazione Istituzionale del Ministero, fatta esclusione per i Dipartimenti della Pubblica Sicurezza e dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile che, come le Prefetture, provvedono attraverso le proprie strutture informatiche.

In merito all'aspetto relativo ai tempi di inserimento o di aggiornamento delle informazioni considerati rispettivamente: tempestivi, semestrali e annuali, si evidenzia che, ferme restando le scadenze disposte dalle norme, sulla sezione di Amministrazione Trasparente gli aggiornamenti annuali, come indicato nel precedente Piano, sono fissati al 30 gennaio. Quelli semestrali, invece, di norma, vengono assicurati, per il primo semestre, entro il 30 settembre e, per il secondo semestre, entro il 30 marzo dell'anno successivo, mentre quelli tempestivi entro trenta giorni dall'emissione del provvedimento.

La sezione “Trasparenza” del Ministero dell'Interno anche nello scorso anno ha continuato a riscuotere grande attenzione da parte dell'utenza. La sola sezione “Trasparenza” del sito web del Ministero dell'Interno, alla data del 31 dicembre 2022 ha, infatti, totalizzato 862.232 visualizzazioni.

Anche nell'anno in corso, condividendo la finalità di rendere sempre più vicina l'Amministrazione ai cittadini, appare opportuno continuare a svolgere un'efficace azione volta a stimolare tanto le strutture centrali che territoriali a procedere alla pubblicazione di contenuti non obbligatori, i cd “Dati ulteriori”, che possano essere utili a dare contezza delle rilevanti attività svolte dall'Amministrazione (come, ad esempio, protocolli d'intesa, iniziative assunte in materia di sicurezza e legalità, ovvero dati o documenti già oggetto di accesso civico generalizzato, dati statistici sui provvedimenti assunti in determinate materie ecc.).

In particolare, l'ANAC nel PNA 2022, in una logica di semplificazione delle attività, ha suggerito alle amministrazioni di pubblicare i dati e di documenti che risultano più frequentemente richiesti attraverso le istanze di accesso civico generalizzato. Ciò contribuisce anche ad aumentare il “grado di apertura” verso l'esterno delle amministrazioni stesse.

Nella sottosezione di secondo livello “Altri contenuti-Dati ulteriori”, invero, sono ospitati ai sensi degli art. 7 bis, c. 3, d.lgs. n. 33/2013 e art. 1, c. 9, lett. f), l. n. 190/2012 i dati, le informazioni e i documenti ulteriori che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi della normativa vigente e che non sono riconducibili a nessuna delle sottosezioni previste dall'Allegato al d.lgs. n. 33/2013.

Ai sensi della citata normativa la pubblicazione dovrà avvenire nel rispetto dei limiti indicati dall'articolo 5 bis, procedendo all'indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente

presenti. La norma concorre ad integrare la disciplina in materia di tutela della privacy di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE» (di seguito RGPD) ed al d.lgs. n. 101/2018 e d.l. n. 139/2021, convertito nella legge n.205/2021, di modifica al Codice in materia di protezione dei dati personali (decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196).

Sotto altro aspetto, al fine di assicurare un costante miglioramento del livello di trasparenza dei siti delle strutture centrali e periferiche dell'Amministrazione, dovranno continuare ad essere rispettati i criteri fissati dagli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 33/2013, più volte richiamati con apposite circolari del RPCT nell'ambito dei consueti monitoraggi effettuati, come di seguito indicati.

CRITERI DELLA TRASPARENZA
Integrità
Aggiornamento
Completezza
Tempestività
Semplicità di consultazione
Comprensibilità
Omogeneità
Accessibilità
Pubblicazione in formato aperto
Riutilizzabilità

Per garantire l'immediata fruibilità delle informazioni pubblicate è anche consigliata l'utilizzazione, ove possibile, di tabelle contenenti le prescritte informazioni.

Con l'ausilio dei Referenti si continuerà a veicolare, con continuità, in maniera rapida ed efficace, le indicazioni in materia di trasparenza agli Uffici incaricati dell'adempimento relativo all'elaborazione e pubblicazione dei dati e a monitorarne l'effettivo ed efficace assolvimento dei relativi obblighi.

7.4.1 Trasparenza in materia di contratti pubblici

Per quanto riguarda la trasparenza dei contratti pubblici, l'ANAC ha rivisitato le relative modalità di pubblicazione. In particolare, le pubblicazioni non dovranno più avvenire sui siti delle amministrazioni in ordine temporale di emanazione degli atti, ma ordinando le pubblicazioni stesse per appalto, in modo che l'utente e il cittadino possano conoscere l'evolversi di un contratto pubblico, con allegati tutti gli atti di riferimento.

Nella parte speciale del suddetto Piano, l'ANAC ha riservato particolare attenzione alla trasparenza in materia di contratti pubblici, quale *"presidio di garanzia, ex ante, di una effettiva competizione per l'accesso alla gara e, ex post, di un'efficace controllo sull'operato dell'aggiudicatario"*.

La trasparenza nel settore in questione rinviene il proprio fondamento giuridico nel Codice dei contratti pubblici (d.lgs. n.50/2016) e nella disciplina generale in materia di prevenzione della

corruzione e della trasparenza (legge 90/2012 e d.lgs. 33/2013) che prevedono l'obbligo, per le stazioni appaltanti di pubblicare, nella sezione “*Amministrazione trasparente*”, atti, dati e informazioni, che afferiscono ad ogni tipologia di appalto e ad ogni fase degli stessi, dalla programmazione alla scelta del contraente, dall'aggiudicazione fino all'esecuzione del contratto (cfr., al riguardo, art. 29, d.lgs. n. 50/2016, come modificato dall'art. 53, co. 5 del d.l. n. 77/2021, nonché elencazione contenuta nell'allegato 1) della delibera 1310/2016 e nella delibera 1134/2017 dell'ANAC).

Per le motivazioni descritte nel nuovo PNA, la stessa ANAC ha ravvisato l'esigenza di operare una revisione del suddetto elenco, anche per declinare gli atti della fase esecutiva inclusi ora in quelli da pubblicare.

L'elenco di tali obblighi è contenuto nell'Allegato 9, accluso al PNA 2022.

Il nuovo elenco, come precisato dall'ANAC, sostituisce, pertanto, la precedente elencazione degli obblighi contenuti nelle suddette delibere ANAC n. 1310/2016 e 1134/2017.

Tale misura della trasparenza nella materia di cui trattasi viene ad assumere pregnante significatività e attualità soprattutto in relazione alle procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse previste dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e dal PNC e dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell'Unione europea.

In particolare, per quanto concerne le Amministrazioni centrali titolari di interventi, al fine di consentire una modalità di accesso standardizzata ed immediata ad informazioni aggiornate sullo stato di attuazione delle misure del PNRR, è stato, in particolare, specificato che le stesse sono tenute a:

- 1) Individuare all'interno del proprio sito web una sezione, denominata “**Attuazione Misure PNRR**”, articolata secondo le misure di competenza dell'Amministrazione, ad ognuna delle quali riservare una specifica sottosezione con indicazione della missione, componente di riferimento e investimento.
- 2) **Pubblicare nella sezione “Attuazione Misure PNRR”, per ognuna delle sotto-sezioni, gli atti legislativi adottati e gli atti amministrativi emanati per l'attuazione della misura di riferimento, specificando**, per ogni atto riportato:
 - a) **la tipologia** (legge, decreto legislativo, decreto-legge, decreto ministeriale, decreto interministeriale, avviso, ecc.)
 - b) **il numero e la data** di emissione o di **adozione dell'atto**, con il link ipertestuale al documento
 - c) **la data di pubblicazione**
 - d) **la data di entrata in vigore**
 - e) **l'oggetto**
 - f) la eventuale **documentazione approvata** (programma, piano, regolamento, ecc.) con il link ipertestuale al documento
 - g) le eventuali note informative.
- 3) **Aggiornare tempestivamente le informazioni fornite in ciascuna sottosezione**

Inoltre, alla luce delle citate, nuove disposizioni in materia trasparenza, l'ANAC ha fornito alcune indicazioni, al fine di semplificare e ridurre gli oneri in capo delle Amministrazioni centrali titolari

di interventi.

In particolare, l'ANAC ha ritenuto che laddove gli atti, dati e informazioni relativi al PNRR, da pubblicare secondo le indicazioni della RGS, rientrino in quelli previsti dal d.lgs. n. 33/2013, gli obblighi stabiliti in tale ultimo decreto possono essere assolti dalle Amministrazioni centrali titolari di interventi, inserendo, nella corrispondente sottosezione della sezione "Amministrazione Trasparente", un link che rinvia alla predetta sezione dedicata all'attuazione delle misure del PNRR. In tale ambito, al fine di garantire la piena conoscibilità degli interventi PNRR, Soggetti attuatori degli interventi sono tenuti a rispettare i seguenti obblighi:

- obbligo di conservazione e archiviazione della documentazione di progetto, anche in formato elettronico. Tali documenti, utili alla verifica dell'attuazione dei progetti, dovranno essere sempre nella piena e immediata disponibilità dell'Amministrazione centrale, della Ragioneria Generale dello Stato (Servizio centrale per il PNRR, Unità di missione e Unità di audit), della Commissione europea, dell'OLAF, della Corte dei Conti europea (ECA), della Procura europea (EPPO) e delle competenti Autorità giudiziarie nazionali, anche al fine di permettere il pieno svolgimento delle fasi di monitoraggio, verifica e controllo. Peraltro, rispetto alla documentazione conservata relativa ai progetti finanziati, dalla stessa RGS è stata sottolineata la necessità di garantire il diritto dei cittadini all'accesso civico generalizzato.
- obbligo di tracciabilità delle operazioni e la tenuta di apposita codificazione contabile per l'utilizzo delle risorse PNRR.

Le informazioni, i dati e documenti, come precisato l'ANAC, dovranno essere organizzati in modo chiaro e facilmente accessibile e fruibile al cittadino.

In merito, fa presente, che, al fine di garantire maggiore trasparenza e condivisione del patrimonio informativo relativo agli interventi del PNRR, con il DPCM 15 settembre 2021, il Governo ha valorizzato il formato *open data*. In base all'art. 9 del citato DPCM, il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale, sulla base delle informazioni acquisite dal sistema informatizzato centrale del PNRR, ha reso accessibile in formato elaborabile (*open data*) e navigabile, i dati sull'attuazione finanziaria, fisica e procedurale relativi a ciascun progetto, insieme ai costi programmati e ai *milestone* e *target* perseguiti.

Nel nuovo PNA viene, altresì, evidenziato che le Amministrazioni centrali titolari degli interventi, in raccordo con il Servizio centrale per il PNRR, istituito presso la Ragioneria generale dello Stato, devono curare, in modo continuo e mirato, le attività di informazione e comunicazione volte a garantire la massima trasparenza e conoscibilità delle misure di attuazione del PNRR.

In particolare, viene chiarito che la strategia di comunicazione viene definita dal predetto Servizio centrale per il PNRR e che essa deve riguardare tutte le fasi di attuazione del PNRR, nonché essere declinata in Piani annuali, che indicano nel dettaglio priorità, azioni, budget e tempistiche.

In tale ambito, tra le iniziative di maggiore rilievo, l'ANAC indica il portale ufficiale del PNRR ("Portale Italia domani", reperibile all'indirizzo <https://www.italiadomani.gov.it/it/home.html>), che contiene informazioni e dati relativi ai contenuti del PNRR (con particolare riferimento alle priorità trasversali, alle Missioni, alla suddivisione delle risorse a livello di Componenti e al Piano nazionale per gli investimenti complementari), nonché alle tempistiche previste per le riforme e al percorso di attuazione attraverso schede dedicate al monitoraggio degli investimenti e degli interventi.

Ciò premesso, l'ANAC, come precisato dalla RGS, indica gli adempimenti in materia, che si riassumono di seguito, cui sono tenute le Amministrazioni centrali titolari di interventi, le quali devono:

- nominare al proprio interno un Responsabile per le attività di informazione e comunicazione;
- diffondere dati e risultati raggiunti da ogni singolo intervento di competenza, all'interno del proprio sito istituzionale;
- assicurare che le misure di informazione e comunicazione siano realizzate conformemente alla Strategia di comunicazione del PNRR, nonché il pieno coinvolgimento dei soggetti a vario titolo coinvolti nell'attuazione dei singoli interventi;
- garantire il supporto alle attività di alimentazione del "Portale Italia domani" e agli eventi organizzati sul territorio;
- trasmettere periodicamente al Responsabile della Strategia di comunicazione lo stato di attuazione delle attività di informazione e comunicazione svolte;
- garantire il monitoraggio continuativo delle attività di informazione e comunicazione (e pubblicità) poste in essere.

Viene previsto, altresì, che le Amministrazioni centrali titolari di interventi e i Soggetti attuatori utilizzino il sistema Informativo "ReGiS", sviluppato dal MEF e messo a disposizione dal Servizio centrale per il PNRR, *"al fine fornire un continuo e tempestivo presidio sull'insieme delle misure finanziate e sul loro avanzamento finanziario, procedurale e fisico"*.

Come chiarito dall'ANAC, si tratta di uno strumento applicativo unico di supporto ai processi di programmazione, attuazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione del PNRR.

Tuttavia, viene precisato che, laddove le Amministrazioni centrali titolari di interventi e i Soggetti attuatori dispongano già di un proprio sistema informatico atto a garantire la registrazione e la trasmissione dei dati di gestione, monitoraggio, rendicontazione e controllo di programmi e progetti finanziati da risorse nazionali e/o comunitarie, le stesse Amministrazioni e i Soggetti attuatori, per un generale principio di economicità, potranno utilizzare comunque tale sistema.

Nel rinviare a quanto più puntualmente indicato nel PNA, si richiama l'attenzione dei competenti Uffici all'attuazione delle suddette prescrizioni, ferma restando l'attività di vigilanza e coordinamento affidata al RPCT che verrà espletata anche in sede di monitoraggio.

7.5 Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679)

La normativa di riferimento è contenuta, come noto, nel decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che ha adeguato il Codice in materia di protezione dei dati personali – d.lgs.30 giugno 2003, n. 196 (modificato, da ultimo, dal d.l. n.139/2021, convertito nella legge n.205/2021) – alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679.

Nel richiamare quanto indicato nei precedenti Piani, per quanto attiene al trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici, si conferma il principio secondo cui la pubblicazione e il conseguente trattamento di tali dati può essere consentito, unicamente, da una norma di legge ovvero, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

In questa direzione, l'ANAC, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (v. delibera n.1064 del 13 novembre 2019), ha precisato che *"le pubbliche amministrazioni prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali"* devono verificare *"che la disciplina in materia di trasparenza*

contenuta nel d.lgs.33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.”

Si rammenta, inoltre, come sottolineato dalla medesima Autorità, che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web “...*deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti nell'art.5 del Regolamento (UE) 2016/679 quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza; minimizzazione dei dati; esattezza; limitazione della conservazione; integrità e riservatezza tenendo anche conto del principio di “responsabilizzazione” del titolare del trattamento. In particolare, assumono rilevanza i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati (“minimizzazione dei dati”) (par.1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par.1, lett. d)”*”.

Si richiama, inoltre, il disposto dell'art.7-bis, co.4, che dispone che: “nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelleggibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione”.

Si richiama, altresì quanto previsto all'art. 6 del d.lgs. 33/2013 rubricato “Qualità delle informazioni” che risponde alla esigenza di assicurare esattezza, completezza, aggiornamento e adeguatezza dei dati pubblicati.

Più in generale, circa le cautele da adottare per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell'attività di pubblicazione sui siti istituzionali, occorre, comunque, fare sempre riferimento alle indicazioni fornite in merito dal Garante per la protezione dei dati personali.

Per quanto attiene al delicato compito di ricercare il giusto equilibrio tra le due esigenze contrapposte, quella della *full disclosure* e della *privacy*, la soluzione, come indicato dall'ANAC, deve essere individuata attraverso la valutazione degli interessi in gioco alla luce dei principi che permeano la normativa europea sulla protezione dei dati, e la normativa nazionale sulla trasparenza.

Si evidenzia, altresì, che ai sensi della normativa europea, il Responsabile della protezione dei dati (RPD) (cfr.Art.37 del Regolamento (UE)), svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'Amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD) di questo Ministero può essere contattato ai seguenti indirizzi:

- Indirizzo e-mail: responsabileprotezionedati@interno.it
- Indirizzo posta elettronica certificata: rdp@pec.interno.it

7.6 Accesso civico

L'istituto dell'accesso civico cd. semplice è disciplinato dall'art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013 ed è rivolto ad assicurare il diritto di “chiunque” di richiedere documenti, informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente nei casi in cui sia stata omessa la pubblicazione sul sito web istituzionale.

La richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione circa la legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al RPCT anche attraverso il modulo di richiesta pubblicato nella sezione “Amministrazione trasparente” sottosezione “Altri contenuti - accesso civico”.

Dal monitoraggio effettuato, come si evince dalla Relazione 2022 del RPCT, risultano pervenute n. 22 richieste di accesso civico semplice, ma solo formalmente, in quanto: n. 4 erroneamente inviate a questa Amministrazione essendo di competenza di altri Enti, n. 6 concernenti atti, documenti e informazioni non soggetti ad obbligo di pubblicazione, n. 8 relative alla pubblicazione di un documento non ancora adottato (n.7), ovvero non ancora nella disponibilità dell'Amministrazione, n.1 relativa a documenti già pubblicati di cui si è fornito il *link*, n.3 per le quali sono state richieste precisazioni, mai pervenute, in merito all'oggetto dell'istanza.

7.7 Accesso civico generalizzato

Il diritto all'accesso civico generalizzato riguarda, invece, come noto, la possibilità di accedere a dati, documenti e informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria previsti dal d.lgs. n.33/2013.

La legittimazione a esercitare il diritto è parimenti riconosciuta a “chiunque”, a prescindere, cioè, da un particolare requisito di qualificazione. Ciò a differenza dell'accesso cd. documentale di cui all'art.24 e ss. della legge n.241/1990 e ss.mm. e ii. che prevede specifici requisiti soggettivi e determinati presupposti.

A seguito dell'introduzione nell'ordinamento del predetto istituto dell'accesso civico generalizzato - FOIA, previsto dall'art. 5, c.2 del d.lgs. n.33/2013, che si configura come uno strumento generale di partecipazione dei cittadini all'attività delle amministrazioni, il sistema della trasparenza è stato profondamente innovato. Tale tipologia di accesso costituisce una competenza “trasversale”, che interessa la totalità delle articolazioni di questa Amministrazione, sia a livello centrale che territoriale.

L'art.43 del d.lgs. n. 33/2013, come modificato dal decreto legislativo n.97/2016, al comma 4 stabilisce, come noto, che *“i dirigenti responsabili dell'amministrazione e il responsabile per la trasparenza controllano e assicurano la regolare attuazione dell'accesso civico.”*

Pertanto, fin dal momento dell'introduzione della riforma nell'ordinamento giuridico, questo Ministero ha profuso il massimo impegno per corrispondere alle numerose richieste dei cittadini e, attraverso le circolari esplicative, dirette agli Uffici centrali e territoriali, sono stati approfonditi i vari aspetti connessi all'applicazione del nuovo istituto sotto il profilo giuridico-procedimentale, richiamando, altresì, l'attenzione sul rispetto dei termini di conclusione del procedimento di accesso, nonché

sull'opportunità di adottare le necessarie misure organizzative, atte ad agevolare l'esercizio del diritto.

Si è quindi provveduto a fornire gli opportuni chiarimenti su taluni particolari aspetti della disciplina sulla base delle diverse circolari adottate dall'ANAC e dal Dipartimento della Funzione Pubblica (cfr., in particolare, circolare ANAC n. 1309/2016; circolari Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2017 e 1/2019) e delle pronunce giurisprudenziali intervenute in materia.

Per quanto attiene al monitoraggio svolto dal RPCT sulle istanze di accesso civico generalizzato pervenute alle strutture centrali e periferiche, al fine di semplificare l'attività delle suddette strutture, anche considerato il rilevante numero delle richieste di cui trattasi, l'Ufficio del RPCT, continuerà a condurre le rilevazioni, numeriche e di contenuto, su base semestrale, anziché trimestrale. Il monitoraggio definitivo, relativo all'anno 2022, è tuttora in corso per quanto concerne gli Uffici periferici. Per gli uffici Centrali, nel 2022 risultano presentate n. 171 istanze di accesso civico generalizzato.

Inoltre, i riesami presentati a questo PRCT, ai sensi dell'art. 5 comma 7, del d.lgs. 33/2013, sono n. 74.

Come gli scorsi anni, le istanze FOIA pervenute questa Amministrazione hanno, nel complesso, interessato sia gli Uffici centrali che periferici (Prefetture, Uffici della Polizia di Stato dei Vigili del Fuoco). Le materie più ricorrenti oggetto delle istanze sono state, in percentuale più alta, quelle legate all'immigrazione (gestione dei Centri di Accoglienza, procedure di affidamento e relativi costi, numeri di espulsioni, rimpatri, ecc.), nonché quelle aventi ad oggetto i rapporti con Paesi terzi (ad esempio, in materia di intese e protocolli di cooperazione delle Forze di Polizia). Altre tematiche hanno riguardato aspetti relativi alle tecnologie adottate dalla Polizia di Stato, bandi di gara, controlli e attività dei VVFF, ecc.

Sempre a fini di semplificazione, viene suggerita alle Amministrazioni da parte dell'ANAC e della Funzione Pubblica la realizzazione del c.d. "registro degli accessi", che costituisce una soluzione tecnico -organizzativa che, sebbene non abbia carattere obbligatorio, può essere utile per gli indubbi vantaggi che ne derivano per l'espletamento dell'attività di cui trattasi. L'adozione di un apposito sistema informatico consentirebbe, infatti, di migliorare la gestione delle istanze da parte degli Uffici riceventi e al RPCT di svolgere più agevolmente i propri compiti di monitoraggio e verifica.

Si rappresenta, infine, che sul sito istituzionale "Amministrazione Trasparente" al link: <https://www.interno.gov.it/it/amministrazione-trasparente/accesso-civico> sono contenute tutte le indicazioni relative ad entrambe le tipologie di accesso (semplice e generalizzato).

Anche per l'esercizio del diritto di accesso civico generalizzato è stato predisposto un apposito modulo per l'invio della richiesta. Il modulo, sottoscritto dal richiedente e accompagnato da una copia del documento di identità (superfluo se l'istanza è trasmessa con firma digitale), va inviato ai competenti Uffici centrali o periferici dell'Amministrazione per via telematica (sia *e-mail* ordinaria che posta elettronica certificata - pec), ovvero per posta ordinaria o con consegna a mano.

Nella sottosezione “Accesso civico” della Sezione Amministrazione trasparente del Ministero, affinché le istanze siano correttamente indirizzate ai competenti Uffici centrali e periferici dell’Amministrazione sono stati forniti i relativi riferimenti di posta ordinaria ed elettronica. Per le richieste di riesame sono stati indicati quelli del RPCT.

L’Ufficio del Responsabile, nell’ambito dei compiti tesi ad assicurare l’esatta applicazione dell’accesso generalizzato (art.5, comma 2 e ss. e art. 43, d.lgs. n.33/2013), continuerà a fornire a tutti gli Uffici centrali e periferici, possibili destinatari di richieste di accesso, ogni utile supporto sia sotto il profilo procedurale che di merito, anche al fine di alimentare il necessario confronto su temi di interesse dell’Amministrazione.

In tale ambito, per agevolare l’attività degli Uffici, anche ai fini di una più corretta e coerente interpretazione delle norme in materia, l’Ufficio del Responsabile ha provveduto a predisporre un apposito documento, già pubblicato sul sito “Amministrazione Trasparente”, contenente una rassegna delle più significative risposte rese dal Responsabile in sede di riesame, nonché delle più recenti o più rilevanti pronunce giurisprudenziali intervenute in materia.

8 MONITORAGGIO

Il monitoraggio sull’attuazione delle misure di prevenzione e sul funzionamento dello strumento di programmazione è una fase di fondamentale importanza per il successo del sistema di prevenzione della corruzione.

Il nuovo PNA si sofferma sulla necessità di attuare una costante attività di:

- 1) Monitoraggio sulla attuazione e idoneità delle misure di prevenzione (programmazione del monitoraggio; i processi e le misure oggetto del monitoraggio; il responsabile del monitoraggio; la frequenza del monitoraggio; gli strumenti operativi utilizzare; l’attuazione del monitoraggio: chi deve svolgerlo in concreto, su quali processi o attività va svolto e con quale periodicità);
- 2) Monitoraggio sulla trasparenza (programmazione e attuazione del medesimo sugli obblighi di pubblicazione, soggetto/i competenti, frequenza, strumenti operativi, esiti del monitoraggio sulle misure di trasparenza e sull’accesso civico e generalizzato);
- 3) Monitoraggio complessivo sulla sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Il Monitoraggio sulla attuazione e idoneità delle misure di prevenzione riguarda l’attuazione delle misure di prevenzione e la verifica della loro idoneità. Il monitoraggio sull’attuazione e sull’idoneità delle misure di cui trattasi semplifica il sistema di prevenzione della corruzione perché, da una parte, consente di valutare se mantenere o meno le misure di prevenzione programmate in relazione alla loro effettività, sostenibilità e adeguatezza; dall’altra di evitare l’introduzione di nuove misure se quelle già programmate sono già idonee allo scopo.

L’Autorità sottolinea, inoltre, che un buon monitoraggio dovrebbe essere svolto su tutti i processi e sulle misure programmate, pur se in una logica di gradualità progressiva.

In tale ottica, come per il passato, su impulso del RPCT, si continuerà ad assicurare il monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure e interventi organizzativi previste nella Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, attraverso il più ampio coinvolgimento della struttura organizzativa, sia

centrale che periferica con cadenza semestrale (per il semestre entro il 15 luglio 2023, mentre per il secondo semestre entro la data del 15 dicembre).

In relazione a quanto precede è importante, pertanto, che nei *report* di monitoraggio vengano espresse le opportune considerazioni in merito all'idoneità delle misure adottate tenendo conto dei rispettivi, specifici contesti lavorativi.

Per quanto riguarda il monitoraggio in tema di trasparenza nel PNA 2022 viene rammentato che:

- *Il monitoraggio sull'attuazione della trasparenza è volto a verificare se l'amministrazione/ente ha individuato misure organizzative che assicurino il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"; se siano stati individuati i responsabili della elaborazione, trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati; se non siano stati disposti filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente; se i dati e le informazioni siano stati pubblicati in formato di tipo aperto e riutilizzabili.*
- *Tale monitoraggio è altresì volto a verificare la corretta attuazione della disciplina sull'accesso civico semplice e generalizzato.*
- *Gli esiti sui monitoraggi svolti sia sulle misure di trasparenza adottate che sulle richieste di accesso civico, sono funzionali alla verifica del conseguimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione e, in particolare, di quelli orientati al raggiungimento del valore pubblico.*
- *Viene, infine, sottolineata l'importanza del ruolo dell'OIV circa l'attestazione degli obblighi di pubblicazione.*

Anche con riguardo alla trasparenza, al fine di una proficua attività di controllo e vigilanza sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione il RPCT continuerà ad avvalersi della collaborazione, costante e continua, dei Referenti dipartimentali che, come in passato, sulla base del disposto dell'art. 43 del d.lgs. n. 33/2013, sarà svolta attraverso un'azione di monitoraggio su base periodica indirizzata ad una o più sottosezioni esaminate su un campione di siti o a seguito di specifiche richieste di accesso ex art. 5 comma 1 d.lgs. n.33/2013, fornendo agli Uffici le opportune indicazioni.

Gli esiti sui monitoraggi svolti sia sulle misure di trasparenza adottate che sulle richieste di accesso civico, semplice e generalizzato, sono funzionali alla verifica del conseguimento degli obiettivi strategici dell'amministrazione e, in particolare, di quelli orientati al raggiungimento del valore pubblico.

Il monitoraggio sulla sezione anticorruzione del PIAO riguarda tutte le fasi di gestione del rischio al fine di poter intercettare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per l'analisi e la ponderazione del rischio. L'obiettivo è considerare eventuali ulteriori elementi che possano incidere sulla strategia di prevenzione della corruzione, se necessario modificare il sistema di gestione del rischio per migliorare i presidi adottati, potenziando e rafforzando gli strumenti in atto, eventualmente promuovendone di nuovi. Gli esiti del monitoraggio consentono di identificare l'elemento organizzativo di base (processo) dell'attività dell'amministrazione da sottoporre a maggiore

attenzione.

Sul punto si rinvia a quanto in proposito indicato nel presente Documento.

CRONOPROGRAMMA

TABELLA I

N	Area d'intervento	Azione	Scadenza
1	Sezione Piano Rischi Corruttivi	Aggiornamento e definizione della valutazione del rischio presso strutture centrali. Revisione/predisposizione mappatura processi e relative attività con particolare riguardo agli Uffici di nuova istituzione.	2023
2	“	Monitoraggio misure	2023
3	“	Monitoraggio adempimenti obblighi di pubblicità	2023

TABELLA II

N	Area d'intervento	Azione	Scadenza
1	Sezione Piano Rischi Corruttivi	Definizione ed eventuale revisione sistema di gestione del rischio corruttivo presso Uffici centrali.	2024
2	“	Aggiornamento valutazione rischio presso le Prefetture - UTG e gli Uffici Territoriali della Polizia di Stato e Corpo Nazionale Vigili del Fuoco.	2024
3	“	Monitoraggio misure	2024
4	“	Monitoraggio adempimenti obbligo di pubblicità su base periodica	2024

TABELLA III

N	Area d'intervento	Azione	Scadenza
1	Sezione Piano Rischi Corruttivi	Eventuale revisione valutazione del rischio presso le Prefetture - UTG.	2025
2	“	Eventuale revisione valutazione del rischio presso Uffici Territoriali della Polizia di Stato e Corpo Nazionale Vigili del Fuoco.	2025
3	“	Monitoraggio misure.	2025
4	“	Monitoraggio adempimenti obblighi pubblicità.	2025

Tutti i destinatari sono tenuti a prendere atto e osservare il contenuto del presente Documento facente parte integrante della Sezione del PIAO relativa alla “prevenzione rischi corruttivi e trasparenza” e, per quanto in esso non espressamente previsto, si rinvia alle disposizioni normative vigenti, nonché alle direttive, Linee guida e Atti di indirizzo dell’ANAC.