



Ministero dell'Interno

Allegato n. 2 al PIAO 2024-2026

Sottosezione

“RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA”

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE: LA PIANIFICAZIONE STRATEGICA IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	4
2. STRATEGIE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	6
2.1 Il processo di elaborazione del documento di prevenzione della corruzione e della trasparenza... 6	
2.2. Il processo di analisi e gestione del rischio corruttivo nell'ambito del Ministero dell'interno	8
2.2.1 Contesto esterno	9
2.2.2 Contesto interno	10
2.2.3 Mappatura dei processi.....	10
2.3 Valutazione del rischio: identificazione, analisi, ponderazione	11
3. TRATTAMENTO DEL RISCHIO: IDENTIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE DELLE DIVERSE MISURE DI PREVENZIONE	13
3.1 Il Codice di comportamento	14
3.2.1 Rotazione del personale.....	17
3.2.2 Rotazione straordinaria.....	19
3.3 Formazione.....	20
3.4 Conflitto di interessi. Disciplina.....	23
3.5 Conflitto di interessi in materia di contratti pubblici.....	24
3.6 Dichiarazioni circa l'insussistenza di cause di inconferibilità o di incompatibilità.	27
3.7 Divieti <i>post- employment (pantouflage – revolving doors)</i>	28
3.7.1. Pantouflage.....	28
3.7.2 Pantouflage e patti d'integrità	30
3.8 Patti di integrità	32
3.9 Il sistema di Whistleblowing.....	34
3.10 Vigilanza sugli enti.....	37
3.11 Ulteriori misure e presidi.....	37
4. AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	40
4.1 Il sito Amministrazione Trasparente	40
4.2 Obiettivi strategici ed operativi	41
4.3 I Flussi per la pubblicazione dei dati.....	42
4.4 La sezione “Amministrazione trasparente” - Profili operativi	42
4.4.1 Trasparenza in materia di contratti pubblici.....	45
4.4.2 Obblighi di trasparenza delle Amministrazioni destinatarie degli interventi PNRR.....	47
4.5 Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679).....	49

4.6 Accesso civico.....	50
4.7 Accesso civico generalizzato.....	51
5. MONITORAGGIO	52
CRONOPROGRAMMA.....	55

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 in legge 6 agosto 2021, n. 113 "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale 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 ne è divenuta parte integrante, insieme agli altri strumenti pianificatori espressamente indicati.

Il sistema di prevenzione della corruzione del Ministero si basa sull'azione sinergica di una pluralità di attori, con ruoli, responsabilità e competenze diversificati.

Giova rammentare nei paragrafi che seguono il ruolo svolto dai diversi soggetti che, nell'ambito dell'Amministrazione, sono pienamente coinvolti, anche se a diverso titolo, nella predisposizione e nell'attuazione del sistema di 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 svolge un ruolo centrale nell'ambito del contesto organizzativo dell'Amministrazione.

I poteri attribuiti al RPCT sono funzionali all'allestimento del sistema della prevenzione della corruzione e della trasparenza e dei relativi strumenti di pianificazione dell'Amministrazione, preordinati al contrasto dell'insorgenza di fenomeni corruttivi, intesi in senso ampio. Al RPCT è affidata anche la vigilanza sull'effettiva attuazione delle misure individuate ai fini del raggiungimento degli obiettivi perseguiti.

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 documento di programmazione;
- redazione della relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta, tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nel Piano (art.1, comma

- 14 legge 190/2012);
- decisione sulle richieste di riesame in materia di accesso civico generalizzato (art.5, comma.7 d.lgs. n.33/2013).

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

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, che il Responsabile, nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni, è tutelato da norme volte a garantirne la necessaria indipendenza e ad evitare l'adozione nei suoi confronti di possibili misure discriminatorie.

Affinché il RPCT possa svolgere il proprio ruolo con autonomia ed effettività, l'Organo di indirizzo gli assicura il necessario supporto dotandolo, a tal fine di una struttura organizzativa idonea e proporzionata, con adeguato personale.

L'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato conferito al Prefetto dott. Antonio Cananà con decreto del Ministro del 13 novembre 2023.

Nei casi di impedimento o assenza del RPCT, l'Amministrazione individua il sostituto.

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

Il Ministero dell'Interno è caratterizzato da una organizzazione particolarmente articolata, capillarmente diffusa sull'intero territorio nazionale dove sono presenti molteplici e differenziate strutture cui fanno capo specifiche competenze istituzionali.

In considerazione della complessità della 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, come modificata 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 strategie elaborate in materia di prevenzione della corruzione.

Anche l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), già nel PNA 2019, aveva 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.*

- **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 e delle iniziative in materia di prevenzione della corruzione e, più in generale, dei comportamenti non etici, in un processo volto al progressivo e costante miglioramento dell'azione amministrativa.

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 e 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 di prevenzione e le connesse misure 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.

- **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.

2. STRATEGIE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

2.1 Il processo di elaborazione del documento di prevenzione della corruzione e della trasparenza

Come negli scorsi anni, il processo di aggiornamento della strategia di prevenzione della corruzione per il triennio 2024-2026 è il risultato della più ampia condivisione delle linee di intervento programmate e delle misure individuate nei documenti precedentemente adottati.

Nel presente Documento sono delineate le azioni programmatiche in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza per il triennio 2024-2026, strettamente correlate alle priorità indicate nell'atto di indirizzo politico-istituzionale per l'anno 2024 e connesse linee strategiche, tra cui quella di continuare a perseguire la finalità 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”.

La prevenzione della corruzione e il contrasto ad ogni forma di illegalità rappresentano priorità istituzionali del Ministero dell'Interno, atteso che garantire l'integrità e il buon andamento della pubblica amministrazione costituisce condizione imprescindibile per assicurare la crescita sociale ed economica del Paese.

Le strategie in materia di prevenzione della corruzione, in continuità con le iniziative da tempo intraprese da questa Amministrazione, mirano a prevenire non solo ogni forma d'illegalità, ma anche i fenomeni di c.d. “*maladministration*” in funzione di creazione di valore pubblico.

In tale contesto, il PIAO rappresenta uno strumento essenziale di programmazione e *governance* redatto grazie alla sinergia di tutte le strutture dell'Amministrazione, finalizzato all'esigenza di semplificare gli adempimenti burocratici e, al tempo stesso, massimizzare la trasparenza dell'attività amministrativa e ottimizzare la qualità dei servizi offerti a cittadini e imprese.

Il richiamato PNA 2022, sul piano metodologico, sottolinea quanto già espressamente previsto dalla legge n. 190/2012, ovvero la necessità di un coordinamento tra le sottosezioni *valore pubblico*, *performance* e *anticorruzione*, attraverso l'inserimento di azioni di prevenzione e mitigazione del rischio individuate dall'analisi dei processi operativi.

Nell'ambito della creazione di valore pubblico (Sezione 2 paragrafo 1 del PIAO) particolare rilevanza assumono gli obiettivi strategici volti al potenziamento dei progetti di innovazione e sviluppo dell'assetto organizzativo e di digitalizzazione e semplificazione delle procedure in ottica di prevenzione della corruzione.

Nella presente sezione si è, come ogni anno, tenuto conto dei principali fattori che influenzano e regolano le scelte di ciascun Ente e, in particolare:

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

Essendo il PIAO un Documento di pianificazione unico e integrato, **si rinvia a quanto evidenziato nella parte generale per ciò che concerne la *mission* e l'organizzazione dell'Amministrazione anche sotto il profilo ordinamentale**, alle funzioni e alla rappresentazione grafica della struttura dell'Amministrazione (cfr. Sezione 1 e relativi sotto paragrafi).

Allo stesso modo, per quanto riguarda **il contesto di riferimento e, in particolare il contesto esterno, nonché le diverse categorie di *stakeholders*, si rinvia alla relativa sezione del PIAO dedicata** (cfr. Sezione 1), in cui le citate categorie sono dettagliatamente descritte con riferimento alle principali macroattività.

Per quanto riguarda il processo di gestione dei rischi corruttivi, si evidenzia che tutte le strutture centrali dell'Amministrazione, nel rispetto del cronoprogramma stabilito nei precedenti documenti strategici di prevenzione della corruzione, hanno svolto un'approfondita analisi, supportata da dati oggettivi, dei rischi correlati alla mappatura dei processi e delle attività riportate nelle tabelle allegate al PIAO 2023-2025.

Le citate strutture hanno provveduto ad aggiornare la valutazione del rischio corruttivo con riferimento alle aree identificate a maggior rischio, al fine di consentire al RPCT la verifica dell'idoneità delle misure declinate ai fini del raggiungimento degli obiettivi individuati.

Tale valutazione scaturisce anche dalle risultanze del monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure previste nel documento di programmazione 2023-2025 e dalle risultanze emerse nella Relazione annualmente predisposta dal RPCT.

Nella parte generale del PIAO si è anticipata l'importanza che il Ministero dell'Interno rivolge ai temi della prevenzione della corruzione ed al contrasto ad ogni forma di illegalità.

Il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati è attuato attraverso la programmazione delle misure di prevenzione e di trasparenza. L'attuazione delle misure declinate nel presente documento è assicurata dai responsabili delle strutture coinvolte, e costantemente monitorata dal RPCT, anche attraverso l'ausilio della numerosa rete dei referenti che cooperano nel monitoraggio dell'idoneità ed efficacia delle stesse.

Si segnala che alcune delle principali linee di azione, per il triennio 2024-2026 sinteticamente descritte nella sezione IV *Rischi corruttivi* del PIAO, sono determinate dalle importanti modifiche normative intervenute nel 2023.

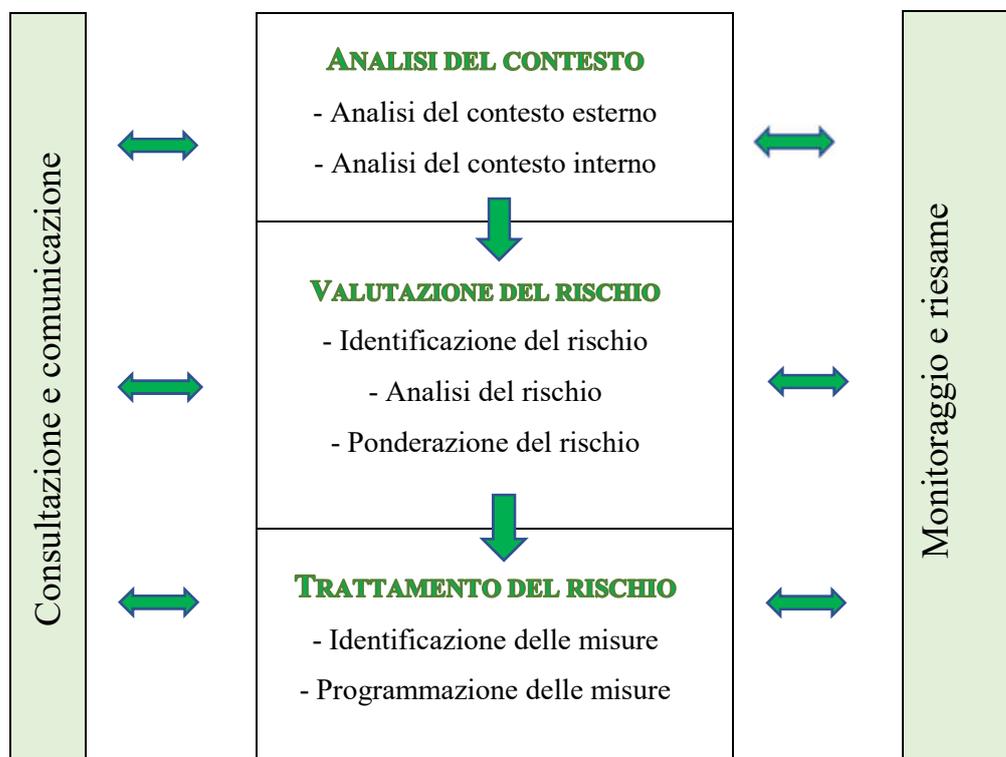
Nella stesura del presente Documento si è, altresì, tenuto debitamente conto sia delle indicazioni impartite dall'ANAC attraverso il "Piano Nazionale Anticorruzione" (PNA) 2022 approvato con [delibera n. 7 del 17 gennaio 2023](#), che costituisce Atto di indirizzo e, come tale, vincolante per le Amministrazioni destinatarie del medesimo (v. art.1, comma 1 legge n.190/92), sia di tutte le altre direttive contenute in specifici atti o circolari.

In tale contesto di riferimento si ribadisce che la Sezione rischi corruttivi del PIAO è stata redatta, tenendo conto oltre che delle nuove indicazioni del citato PNA 2022, come aggiornato con [delibera nr. 605 del 19 dicembre 2023](#), anche degli esiti dell'attività di monitoraggio.

2.2. Il processo di analisi e gestione del rischio corruttivo nell'ambito del Ministero dell'interno

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

Il processo di analisi si è sviluppato, quindi, secondo una logica sequenziale e ciclica, che 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:



2.2.1 Contesto esterno

L'analisi del contesto esterno è volta a 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* e la 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 l'individuazione delle misure più idonee a prevenire possibili eventi corruttivi.

Per quanto riguarda l'organizzazione del Ministero dell'Interno, caratterizzata da particolare complessità, in ragione dell'ampiezza delle funzioni espletate e dalla presenza di strutture centrali e di strutture periferiche capillarmente diffuse sull'intero territorio nazionale, si rinvia ai relativi paragrafi del PIAO (*cf.* Sezione 1, Sezione 5).

Proprio per l'ampiezza delle sue funzioni, l'Amministrazione si relaziona 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 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 interagisce, altresì, con una comunità estremamente articolata ed eterogenea di *stakeholders* esterni, come si dirà più innanzi.

Per quanto riguarda **il contesto di riferimento e, in particolare il contesto esterno, nonché le diverse categorie di *stakeholders*, si rinvia alla relativa sezione del PIAO dedicata** (cfr. Sezione 1), in cui le citate categorie sono dettagliatamente descritte con riferimento alle principali macroattività.

2.2.2 Contesto interno

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

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

Essendo il PIAO un Documento di pianificazione unico e integrato, **si rinvia a quanto evidenziato nella parte generale per ciò che concerne la *mission* e l'organizzazione dell'Amministrazione anche sotto il profilo ordinamentale**, alle funzioni e alla rappresentazione grafica della struttura dell'Amministrazione (cfr. Sezione 1 e relativi sotto paragrafi).

Nell'ambito dell'analisi del contesto interno l'aspetto centrale e più importante, oltre ai dati relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa dell'Amministrazione, è rappresentato dalla cd. mappatura dei processi. L'obiettivo perseguito con la suddetta mappatura è, infatti, quello di esaminare l'intera attività svolta dall'Amministrazione al fine di identificare le aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

2.2.3 Mappatura dei processi

La mappatura dei processi consiste, come noto, nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi dei diversi Uffici dell'Amministrazione e si articola nelle fasi della "identificazione", "descrizione" e, infine, della "rappresentazione", puntualmente definite nel predetto PNA 2019 e richiamate nel documento strategico di prevenzione della corruzione e della trasparenza di questo Ministero (Allegato 2 al PIAO 2023-2025). Essa costituisce l'aspetto centrale e più importante della prima fase del procedimento di gestione del rischio corruttivo.

Pertanto, in attuazione delle direttive impartite dall'ANAC, con le quali è stato chiesto a tutte le Amministrazioni di procedere ad una nuova valutazione del rischio corruttivo con metodologie e criteri diversi dal passato, nel corso degli anni 2022 e 2023 il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base dei poteri di coordinamento conferiti dalla legge, in linea con le modificazioni intervenute a seguito della revisione degli

assetti organizzativi dell'Amministrazione, ha provveduto ad espletare le connesse attività come declinate nel cronoprogramma del triennio di riferimento.

➤ **Aggregazione dei macro-processi e relativi processi nelle cosiddette “Aree di rischio”, intese come raggruppamenti omogenei di processi.**

In particolare il lavoro svolto si è concentrato sulle aree di rischio cd. generali, ovvero comuni a tutte le Amministrazioni, come individuate dalla stessa ANAC: *Acquisizione e gestione del personale; 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.*

Si è, in ogni caso, ritenuto di ampliare detta attività, individuando per ciascuna struttura del Ministero, le cd. aree specifiche che riguardano, invece, la singola Amministrazione e che dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività di specifica competenza.

Come già ampiamente evidenziato nei precedenti documenti di programmazione, in ragione della complessa struttura organizzativa del Ministero dell'Interno, caratterizzata, non solo dalla molteplicità delle competenze, ma anche dalla coesistenza di diverse categorie di personale, sia in regime di diritto pubblico che in regime di diritto privato (Corpo prefettizio, Polizia di Stato, Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, dirigenti e personale contrattualizzato), nello svolgimento di tale lavoro, la priorità 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, al fine di assicurarne l'uniformità anche sotto il profilo formale.

Nella fase della mappatura dei processi l'ampio coinvolgimento dei responsabili degli uffici centrali ha consentito di pervenire ad una descrizione chiara e schematica degli stessi.

➤ **Identificazione e descrizione delle varie fasi di cui si compone ciascun processo.**

Allo stesso modo, nell'analisi finalizzata alla descrizione dei processi, l'obiettivo è stato quello di assicurare, per quanto possibile, una sostanziale e formale omogeneità nell'indicazione e rappresentazione delle diverse fasi del processo, con particolare riferimento a quelli aventi ad oggetto ambiti di attività identici o similari.

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*, ha costituito presupposto indispensabile per la programmazione e l'attuazione delle successive fasi di cui si compone il “Sistema di gestione dei rischi corruttivi”.

2.2 Valutazione del rischio: identificazione, analisi, ponderazione

Per ottimizzare il lavoro di predisposizione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, nel definire il contesto interno, sono state utilizzate analisi aggiornate svolte o in corso

di svolgimento per altri fini (ad es. elaborazione del piano della *performance*, piano triennale dei fabbisogni del personale).

Il RPCT, al fine di agevolare l'identificazione degli eventi rischiosi, si è avvalso della collaborazione degli uffici competenti in relazione alle attività descritte nei singoli processi.

È stato chiesto ai responsabili delle sezioni di considerare le fonti informative disponibili al fine di identificare i rischi corruttivi (quali ad esempio casi giudiziari e altri episodi di corruzione e di cattiva gestione).

Particolare attenzione è stata dedicata ai fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia a quei fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o episodi di corruzione. A mero titolo esemplificativo, sono stati considerati quali 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.
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi.

La mappatura dei processi con la relativa descrizione delle attività è risultata 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 ridurne 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.

La finalità di tale attività è stata, dunque, quella di individuare il più ampio panorama possibile di eventi rischiosi. Tale processo di identificazione, pertanto, oltre ad esplicitare i singoli eventi, ha permesso anche di rilevare come più unità organizzative possano essere eventualmente esposte al medesimo rischio, elementi questi 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 stata caratterizzata dall'analisi di ciascun evento rischioso individuato nella precedente fase.

La finalità di tale attività è stata 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.

Per quanto attiene l'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 di sottostimarne il livello.

Per il raggiungimento della suddetta finalità è stato scelto un approccio valutativo di tipo qualitativo, che si sostanzia nel rilevare i dati e le informazioni e, quindi, nel formulare un giudizio sintetico adeguatamente motivato.

Tale tipologia di approccio permette di stimare l'esposizione al rischio sulla base di motivate valutazioni fondate su specifici criteri, individuati attraverso appositi indicatori di rischio (c.d. *key risk indicator*). Tra quelli che determinano un incremento del rischio, ad esempio:

- la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo;
- la presenza di un procedimento decisionale altamente discrezionale (il quale 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.

In ogni caso le valutazioni svolte dalle competenti strutture sono state 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.) al fine di pervenire ad una stima del rischio quanto più corrispondente al dato reale. Sulla base dei dati raccolti si è pervenuti, all'attribuzione di un giudizio di valutazione sul livello di esposizione a rischio avvalendosi, a tal fine, di una scala di ordine progressivo: alto, medio, basso.

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.

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

Il trattamento del rischio è il *sub* processo finalizzato all'identificazione ed alla programmazione delle misure di prevenzione dei rischi; pertanto, sulla base delle priorità individuate si provvede alla definizione delle iniziative e delle azioni preventive e/o correttive ritenute più idonee a contrastare il verificarsi di eventi 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 individuate a seguito del processo di valutazione).

A tal proposito, si rappresenta che le misure progettate devono, altresì, rispondere a criteri di concretezza, sostenibilità ed essere monitorabili.

In questa ottica, in coerenza con le indicazioni dell'Autorità, che ha individuato talune misure quali principali strumenti di prevenzione della corruzione e sulla base del lavoro sinora svolto dall'Ufficio del RPCT, sono state enucleate o confermate quelle di seguito indicate.

3.1 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 buona condotta che gli stessi sono tenuti ad osservare, 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". Tale codice generale è stato modificato dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81. Entrambi sono pubblicati sul [sito istituzionale](#) del Ministero.

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 nelle rispettive sezioni istituzionali.

Le principali novità introdotte dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 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;
- la previsione dello svolgimento, da parte della 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.

Inoltre, l'art. 12 del codice, che disciplina i rapporti con il pubblico, è stato integrato prevedendo che il comportamento del dipendente debba essere orientato alla soddisfazione dell'utente e, contestualmente, debba essere preclusa ogni dichiarazione pubblica che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'Amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale.

Delle citate disposizioni, immediatamente precettive, è stata data ampia diffusione a tutte le strutture centrali e periferiche dell'Amministrazione, tramite apposite circolari.

Al riguardo, corre l'obbligo di rammentare che la violazione delle suddette norme 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, Corpo nazionale dei vigili del fuoco) incidendo anche sulla misurazione e valutazione della *performance* del dipendente.

Si ricorda, altresì, che gli obblighi di condotta dei dipendenti dell'Amministrazione civile dell'Interno 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, 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.

Come anticipato nella parte generale del PIAO, in relazione all'entrata in vigore del D.P.R. n. 81/2023, che ha modificato e integrato il Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche Amministrazioni - ponendo una attenzione particolare sull'utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media - occorrerà portare a compimento la predisposizione della nuova bozza del Codice di comportamento dell'Amministrazione che integrerà e specificherà la predetta normativa, tenendo conto dei contributi dei competenti Uffici centrali.

In tale contesto è stata sottoposta all'attenzione dei competenti Dipartimenti la necessità di valutare gli effetti delle nuove disposizioni sui Regolamenti adottati, in materia, per il personale della Polizia di Stato e del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, posto che *per le categorie di personale in regime pubblicistico di cui all'art. 3 del d.lgs. 165/2001 le norme contenute nel Codice nazionale costituiscono principi di comportamento e trovano applicazione, in quanto compatibili con le disposizioni dei rispettivi ordinamenti* (art. 2, comma 2, del D.P.R. 62/2013).

In aderenza al cronoprogramma stabilito nel PIAO 2023-2025, il Codice di Comportamento di questa Amministrazione è attualmente oggetto di analisi e revisione al fine di apportare le necessarie integrazioni.

Come suggerito dall'Autorità nel PNA 2022, nell'ambito dei lavori di revisione si procederà, nel contempo, ad una verifica circa l'attualità e la completezza di tutte le norme in esso contenute, anche in un'ottica di maggiore coordinamento tra i doveri dei dipendenti, così come declinati, e le misure di prevenzione della corruzione.

Questo RPCT continuerà a coordinare le attività di revisione del Codice di comportamento dell'Amministrazione, raccogliendo ed organizzando i contributi dei competenti Uffici secondo le funzioni a ciascuno attribuite e con le modalità previste nelle [*“Linee Guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”*](#), adottate dall'ANAC con delibera n. 177 del 2020 e nello stesso art. 54 del d.lgs. n. 165/2001.

Gli esiti degli approfondimenti e la bozza del nuovo codice dell'Amministrazione

saranno, quindi, sottoposti all'attenzione dell'Organo di indirizzo politico, dei vertici dell'Amministrazione e dell'OIV.

Si fa presente, altresì, che nel PNA 2022 - nella parte dedicata ai Contratti Pubblici - l'ANAC si è ampiamente soffermata sulla figura Responsabile Unico del procedimento (RUP), raccomandando di estendere l'applicazione del Codice di comportamento di cui al suddetto D.P.R. n. 62/2013 e ss.mm. e ii. nonché di quello dell'Amministrazione al RUP e ai soggetti assegnati alla struttura di supporto, ove istituita.

Nell'ambito del monitoraggio 2023 è emerso che questa Amministrazione ha favorito una diffusione capillare del Codice di comportamento e ha vigilato sull'esatta applicazione dello stesso. Tutti gli Uffici centrali e periferici dovranno, pertanto, continuare ad assicurare, come nel passato, la più ampia e capillare diffusione dei medesimi, promuovendone la piena conoscenza da parte di tutto il personale dipendente, nonché degli altri soggetti tenuti al rispetto dello stesso e a vigilare sulla esatta osservanza di tutte le disposizioni ivi contenute, segnalando tempestivamente anche a questo Responsabile eventuali violazioni delle medesime disposizioni.

Ciò 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.

MISURA: CODICE DI COMPORTAMENTO

Fasi di attuazione	Tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto Responsabile
Valutazione dei contributi forniti dai competenti Dipartimenti alla luce delle integrazioni apportate dal D.P.R. n. 81 del 2023 e delle Linee Guida ANAC di cui alla delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 e del PNA 2022	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

3.2.1 Rotazione del personale

La rotazione del personale, quale strumento generale di prevenzione dei rischi di corruzione, è disciplinata 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 è una misura organizzativa che tende ad evitare il verificarsi di fenomeni corruttivi, intesi in senso ampio. Essa, 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.

Anche dalla Relazione annuale per l'anno 2023 emerge la particolare attenzione riservata dalle strutture centrali e periferiche del Ministero al rispetto della misura di cui trattasi, nonostante le difficoltà rappresentate.

Nell'anno 2023, in particolare, l'applicazione della rotazione è stata agevolata dagli effetti conseguenti alla modifica degli assetti organizzativi dell'Amministrazione con l'istituzione di nuovi Uffici, dalle promozioni alla qualifica superiore avvenute nel corso dell'anno, nonché dai trasferimenti conseguenti all'attuazione dei bandi di mobilità adottati.

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

Ulteriori applicazioni della rotazione potranno essere agevolate dalla nuova disciplina recata dal D.P.C.M. nr. 179/2023 recante modifiche al regolamento degli Uffici centrali di livello dirigenziale del Ministero dell'Interno adottato con D.P.C.M. nr. 78/2019 dalle novità introdotte dalla legge 213/2023 che ha rideterminato la dotazione organica del personale appratente alla carriera prefettizia.

Nell'ambito dei settori più esposti al rischio di corruzione, le strutture centrali hanno comunque cercato di garantire, per quanto possibile, l'applicazione della rotazione ordinaria 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, anche a causa dell'elevato numero di dipendenti collocati in quiescenza negli ultimi anni.

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 ampia compartecipazione del personale all'attività amministrativa e una condivisione delle fasi procedurali, con lo scopo di evitare che la concentrazione di mansioni, poteri e funzioni in capo ad un unico soggetto potesse determinare il rischio di eventi corruttivi (sull'argomento v. *infra* par. 3.11).

Peraltro, 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 di rallentamenti o, comunque, nocenti alla tempestività, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

Si è ritenuto, quindi, di 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.

In particolare, le Prefetture, pur rappresentando difficoltà in riferimento alla rotazione ordinaria del personale, date le gravi carenze di organico, hanno comunicato che nei settori a maggior rischio corruttivo hanno proceduto comunque con provvedimenti finalizzati all'avvicendamento del personale e alla rimodulazione degli incarichi.

Ulteriore misura adottata da questa Amministrazione al fine di contrastare i fenomeni corruttivi, quando non è stato possibile procedere alla rotazione del personale, è stata la segregazione di funzioni ovvero l'adozione di meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, l'affiancamento di altri funzionari ai funzionari istruttori, così che più soggetti possano condividere la valutazione degli elementi rilevanti ai fini della decisione, nonché l'affidamento a più istruttori delle diverse fasi procedurali.

In continuità con le prescrizioni contenute nei precedenti documenti di programmazione, si evidenzia come il ricorso alla misura della rotazione debba essere programmato in modo da risultare adattabile alla concreta condizione organizzativa degli uffici.

Giova richiamare, inoltre, l'attenzione a quanto indicato nel PNA 2022 con riferimento alla figura del RUP, dove l'Autorità ha raccomandato, in linea con le precedenti [Linee guida ANAC n. 15/2019](#) e di effettuare una *“rotazione effettiva degli incarichi attribuiti per lo svolgimento delle funzioni del RUP”*.

Sulla base delle difficoltà evidenziate dai diversi Uffici nell'applicazione della misura stessa, occorrerà continuare a promuovere una approfondita riflessione sul tema della rotazione ordinaria, d'intesa con i competenti Uffici dell'Amministrazione, in linea con le indicazioni fornite dall'ANAC, anche 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	Attuata	-	-	-
Aggiornamento dell'analisi effettuata nel 2023	2° semestre 2024	Report al Capo Dipartimento del Personale	Miglioramento continuo e graduale della misura	RPCT e competenti Uffici del personale

3.2.2 Rotazione straordinaria

Altra misura di peculiare rilievo è la c.d. “*rotazione straordinaria*” di cui all’art. 16, comma 1, lett. 1 – 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 riconducibile 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

dell'istituto di cui trattasi, si richiamano le *“Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art.16, comma 1, lettera I-quater, del d.lgs. n.165 del 2001”*, adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, con [delibera n. 215 del 26 marzo 2019](#), ove viene affermato che la rotazione straordinaria consiste in un provvedimento dell'Amministrazione che, adeguatamente motivato, individua l'Ufficio ove il soggetto è trasferito, nonché con [delibera n. 345 del 22 aprile 2020](#) che reca, invece, indicazioni sull'organo competente all'adozione del citato provvedimento, ai sensi del predetto art. 16, co. 1, lett I-quater) d.lgs. 165/2001.

Come specificato nella delibera n. 215/2019, i reati di natura corruttiva in presenza dei quali l'Amministrazione è obbligata a valutare l'adozione dell'eventuale motivato provvedimento, sono quelli di cui all'art. 7 della legge n. 69/2015: *artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis c.p.* Secondo l'Autorità, il suddetto obbligo nasce nel momento dell'iscrizione del dipendente nel registro delle notizie di reato (art 335 c.p.p.) e deve essere, quindi, assolto non appena l'Amministrazione ne venga a conoscenza. Ciononostante, a seguito della novella al codice di procedura penale, che ha introdotto l'art. 335 bis, tale assunto dovrà essere necessariamente riconsiderato atteso che la nuova disposizione prevede che *“la mera iscrizione nel registro di cui all'articolo 335 non può, da sola, determinare effetti pregiudizievoli di natura civile o amministrativa per la persona alla quale il reato è attribuito”*.

L'ANAC ha, inoltre, rammentato l'obbligo per l'Amministrazione di procedere al trasferimento del dipendente ad ufficio diverso da quello in cui lo stesso - rinviato a giudizio per i citati reati contro l'Amministrazione - prestava servizio al momento del fatto, o di procedere al trasferimento di sede, o all'attribuzione di un differente incarico, fino a porre il dipendente in posizione di aspettativa o di disponibilità per oggettivi motivi organizzativi.

Per quanto attiene all'ambito soggettivo di applicazione del provvedimento di cui all'art. 16, co. 1, lett. I-quater del d.lgs.165/2001, di particolare interesse in questa sede, l'ANAC ha affermato che *questo è applicabile a tutte le amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, dello stesso d.lgs. n. 165, e l'art. 3 dello stesso decreto legislativo stabilisce che il personale in regime di diritto pubblico, come il personale militare e delle Forze di polizia di Stato, in deroga all'articolo 2, commi 2 e 3, rimane invece disciplinato dai rispettivi ordinamenti*.

Tuttavia, è da ritenere, come precisato dall'ANAC nella citata delibera n. 215/2019, che, in ogni caso, il provvedimento motivato, con il quale l'Amministrazione valuta se applicare, o meno, la misura, possa essere facoltativamente adottato negli altri enti del settore pubblico.

Si rammenta che, 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.

3.3 Formazione

La formazione in materia di etica, integrità, legalità – come più volte evidenziato – è tra le principali misure volte alla prevenzione amministrativa della corruzione; pertanto, sarà necessario che l'Amministrazione, anche per il triennio 2024-2026, continui a promuovere,

programmare e porre in essere attività formative, con le modalità ritenute più idonee anche in relazione alla provenienza dell'offerta formativa (Scuola Nazionale dell'Amministrazione, Università, soggetti privati, altri soggetti).

Tale strumento di prevenzione è stato valorizzato nell'ambito del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a seguito delle modifiche apportate dal citato D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, che ha ribadito l'importanza di favorire cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico.

L'attività formativa, in materia di etica, integrità e altre tematiche afferenti al rischio di eventi corruttivi assume un ruolo sempre più centrale nell'ambito della programmazione del fabbisogno formativo con riferimento 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.

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 predetta misura. Essa, infatti, rileva ai fini della qualificazione e il mantenimento delle competenze e per la diffusione di esperienze in un'ottica di maggiore consapevolezza circa le possibilità e gli strumenti atti a *fronteggiare, soprattutto a livello preventivo, l'insorgenza dei fenomeni corruttivi*.

In sede centrale, come riportato nella Relazione annuale del RPCT, talune strutture Dipartimentali hanno adottato apposite iniziative volte alla formazione e all'aggiornamento del personale in materia di etica, integrità e di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Si riportano di seguito alcune delle iniziative assunte:

- il Dipartimento della Pubblica Sicurezza ha rappresentato che sulla Piattaforma e-learning SISFOR per il personale della Polizia di Stato, nell'ambito di alcuni moduli, è stata affrontata la tematica della corruzione.
- la Direzione Centrale per la Formazione del Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile ha realizzato, nell'ambito del catalogo dei corsi di alta formazione dell'Anno Accademico 2022-2023 dell'Istituto Superiore Antincendi, nel mese di Marzo 2023, un corso di formazione in materia di anticorruzione, rivolto al Corpo nazionale dei vigili del fuoco, organizzato dall'Istituto Superiore Sant'Anna di Pisa. Ha, inoltre, inserito dei moduli in materia di prevenzione della corruzione nell'ambito di tutti i corsi, sia di primo ingresso, sia di passaggio di qualifica. Tali corsi sono stati calibrati in base alle caratteristiche delle figure professionali interessate, riguardanti il personale operativo, di specialità e tecnico-professionale.
Inoltre, alcune unità di personale di varie qualifiche del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, nel mese di dicembre 2023, sono state ammesse al corso in "*Etica e PA: Profili comportamentali e disciplinari*" organizzato dalla SNA. Ha, inoltre, segnalato, con riferimento al settore dei contratti pubblici per lavori, servizi e forniture, ed, in

particolare, alla figura del RUP, di aver inserito in programmazione delle giornate informative nell'ambito dei percorsi formativi per i RUP.

- il Dipartimento per l'Amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse finanziarie e strumentali, unitamente ai contenuti erogati nell'ambito della formazione obbligatoria destinata al VII Corso di formazione iniziale della carriera prefettizia, ha organizzato nel mese di luglio un Corso SNA, in presenza, dedicato al personale del Ministero dell'Interno sul tema "Prevenzione della corruzione e trasparenza nel Ministero dell'Interno".

Le sessioni didattiche di approfondimento e di aggiornamento hanno riguardato l'architettura del sistema di prevenzione e di contrasto della corruzione; il quadro normativo di riferimento, il tema dell'etica nell'organizzazione della pubblica amministrazione, il sistema di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa nel Ministero dell'Interno e il ruolo del prefetto nella prevenzione del rischio corruttivo, nonché le novità introdotte dal PNRR, il rischio di corruzione negli appalti pubblici, le fasi del ciclo di risk management.

Il corso ha approfondito inoltre, anche attraverso la presentazione di casi di studio, aspetti problematici ed esperienze applicative in tema di trasparenza e accesso civico generalizzato.

Inoltre, la SNA ha organizzato ulteriori corsi in materia di etica, integrità, legalità, trasparenza e prevenzione della corruzione, cui hanno partecipato anche dipendenti di questa Amministrazione. È stata, altresì, organizzata dal Centro Alti Studi del Ministero dell'Interno (CASMI) una conferenza sul tema dell'etica dei pubblici funzionari.

Gli Uffici hanno sollecitato il personale a partecipare a tutte le iniziative formative intervenute in materia ed è stata data massima diffusione delle informazioni sui corsi per favorire la partecipazione.

L'importanza della formazione del personale intesa come promozione e sviluppo in materia di etica, integrità e legalità è stata ribadita e confermata anche dagli uffici periferici di questa Amministrazione, in particolare dalle Prefetture, che ne hanno auspicato una continua diffusione, anche alla luce delle novità legislative di recente adozione. Non sono mancati, infatti, nelle Prefetture momenti di incontro e confronto anche successivi alle esperienze formative per favorire la circolarità delle informazioni e l'interscambio sulle conoscenze acquisite.

Il riconoscimento del valore della formazione nelle Prefetture si è concretizzato in una adeguata offerta formativa per l'aggiornamento e l'arricchimento professionale del personale, con particolare interesse per i temi dell'etica, dell'integrità e della legalità. Attenzione è stata dedicata ai temi della trasparenza amministrativa e della prevenzione dei fenomeni corruttivi, in alcuni casi condivisa con il personale degli enti locali, nonché all'argomento del conflitto di interesse, con riguardo alle reti di relazioni nelle quali è più facile che si verifichino situazioni di conflitto.

Da ultimo, ma non meno importante, la formazione ha riguardato il RUP, figura centrale nel settore dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, rispetto alla quale l'ANAC ha raccomandato di assicurare una specifica formazione in materia di appalti anche per garantire adeguata professionalità tecnica. Attesa la particolare esposizione al rischio corruttivo delle attività connesse all'espletamento del predetto incarico, le Prefetture hanno manifestato la loro volontà di

aderire a specifici corsi formativi, come quello organizzato dalla SNA con modalità in presenza e da remoto, articolato attraverso moduli tematici specialistici.

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.

L'Ufficio del RPCT, in collaborazione con il CASMI, proporrà inoltre, nel triennio 2024-2026, due incontri formativi in materia di trasparenza e accesso civico generalizzato, al fine di offrire ai destinatari gli strumenti necessari per affrontare e gestire le richieste di accesso, anche per promuovere una coerente e uniforme attuazione della normativa.

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 PNA 2022 e alla sezione "Rischi corruttivi" del PIAO e alle misure ivi previste	2° Semestre 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
Formazione in materia di accesso civico e accesso civico generalizzato con particolare attenzione alle problematiche normative	2° semestre 2024	Svolgimento dei corsi	Report di monitoraggio contenenti gli esiti della formazione svolta	Direzione centrale per le politiche del personale dell'Amministrazione civile, RPCT

3.4 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 potrebbe determinare il rischio che l'interesse pubblicistico sia sacrificato rispetto al perseguimento di un interesse privatistico.

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 citato D.P.R. 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”) come integrato dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81.

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 in presenza 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.

3.5 Conflitto di interessi in materia di contratti pubblici

Alla predetta normativa occorre aggiungere quanto previsto dal nuovo Codice dei contratti pubblici che, all’art. 16, ribadisce l’obbligo di comunicazione all’Amministrazione/stazione appaltante e di astensione per il personale che versa in situazioni di conflitto di interesse.

Come già evidenziato nel precedente documento di programmazione, 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, in considerazione dello speciale rilievo che la gestione di tale tipologia di conflitto assume nello svolgimento delle procedure di affidamento degli appalti e concessioni, individuato come uno dei settori a maggior rischio corruttivo.

Al riguardo, l’Autorità Anticorruzione ha ricordato che specifiche disposizioni sono state dettate sia a livello nazionale (*cf.*, al riguardo, il sopra citato art. 16 del Codice dei contratti pubblici), sia, in ambito europeo, dalla normativa emanata per l’attuazione del PNRR.

In ambito europeo, l’art. 22 del Regolamento UE 241/2021 (*Regolamento relativo al dispositivo per la ripresa e la resilienza*), al fine di prevenire 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 *cf.* 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.

Con la già citata delibera n. 605 del 19 dicembre 2023 di aggiornamento al PNA 2022, l'Autorità ha confermato quanto già precedentemente indicato con riferimento ai soggetti cui spetta rilasciare le dichiarazioni di assenza di conflitti di interessi e i contenuti delle stesse.

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 (*cf.* anche [Linee guida ANAC n. 15/2019](#)) e dei commissari di gara (*cf.* 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 e, in particolare:

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

Nel richiamare, 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.) si evidenzia che l'attuazione della misura coinvolge tutti i Dirigenti degli Uffici che gestiscono i contratti pubblici, i quali dovranno acquisire le cennate dichiarazioni e verificare la veridicità delle stesse.

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

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

Come noto le norme in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi sono contenute nel decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, modificato dal d.lgs. n. 97/2016. L'Autorità ha adottato nella materia - con [determinazione n. 833 del 3 agosto 2016](#) - 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”*.

Tali disposizioni sono 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'attribuzione di 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 - svolga compiti di regolamentazione o finanziamento così da mettere a rischio quell'obbligo di imparzialità di cui si è detto.

Questa Amministrazione 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, nonché della contestuale pubblicazione dell'atto di conferimento dell'incarico, laddove ciò sia previsto ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, unitamente alla citata dichiarazione.

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, è previsto l'obbligo di comunicare tempestivamente eventuali variazioni e di rendere, in tal caso, una dichiarazione sostitutiva.

Gli Uffici che conferiscono gli incarichi provvedono ad accertare, all'atto del conferimento degli stessi, l'avvenuta presentazione da parte dell'interessato dell'apposita dichiarazione, mentre i competenti uffici del personale del Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, del Dipartimento per l'Amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amministrazione civile per le risorse finanziarie e strumentali e del Dipartimento della Pubblica sicurezza provvedono ad effettuare le dovute verifiche. A livello periferico, dette verifiche saranno svolte dagli uffici territoriali del personale.

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](#)).

Dalle risultanze del monitoraggio relativo all'anno 2023 non sono emerse irregolarità ed è risultato, inoltre, che la prevista procedura risulta tempestivamente attivata all'atto di conferimento di tutti i nuovi incarichi dirigenziali. È emerso, anche, 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**

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

3.7 Divieti post- employment (pantouflage – revolving doors)

3.7.1. Pantouflage

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, la quale stabilisce 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, prevedendo 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. L’istituto del *pantouflage* è diretto, quindi, a contenere il rischio di fenomeni corruttivi connessi all’impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione.

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, invece, nel 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 chiarito anche 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.

In tal senso, secondo il PNA il rischio di preconstituersi 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, rientrano 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, poi, i dirigenti ed 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.

Atteso che la misura coinvolge trasversalmente tutte le strutture dell'Amministrazione, è stato chiesto ai competenti Uffici del Personale dei Dipartimenti di delineare le modalità ritenute più idonee ad assicurare la corretta attuazione della misura.

Al riguardo, Dipartimento della Pubblica Sicurezza con apposita circolare del febbraio 2023 ha diramato specifiche informazioni agli Uffici centrali del Dipartimento e territoriali della Polizia di Stato in merito alla conoscibilità dell'istituto nonché sulla sensibilizzazione all'adozione di misure preventive, secondo le direttive del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza pro tempore.

Il Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, in attuazione dell'istituto del *pantouflage* ha adottato alcune misure volte a garantire l'imparzialità dell'attività del dipendente pubblico. In particolare, per prevenire le ipotesi di “incompatibilità successiva” alla cessazione del servizio, con nota della Direzione Centrale per le Risorse Umane, ha disposto l'obbligo per il personale appartenente ai ruoli direttivi e dirigenziali, in prossimità della data di cessazione dal servizio, di compilare il «*Modello di Dichiarazione “Pantouflage o Revolving Doors” – Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro*».

Il Dipartimento per l'Amministrazione generale per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie ha comunicato che provvederà ad adottare ulteriori misure di contrasto al fenomeno, facendo sottoscrivere a tutti i dirigenti, i quali nei tre anni antecedenti alla data di cessazione dal servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione, una dichiarazione di presa d'atto della sussistenza, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, del divieto di prestare attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'Amministrazione.

3.7.2 Pantouflage e patti d'integrità

Si rammenta che il divieto del *pantouflage* è espressamente richiamato anche nella misura del “*Patto di integrità*” adottato dall'Amministrazione (vedasi par. successivo), 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).

Alla luce del quadro ordinamentale sopra sinteticamente delineato e in linea con le raccomandazioni formulate dall'ANAC e delle scelte effettuate dalle competenti strutture centrali dell'Amministrazione, in ordine alle modalità di attuazione della misura in argomento, si richiama l'attenzione degli Uffici, sia centrali che periferici dell'Amministrazione, sull'applicazione delle seguenti prescrizioni in materia di *pantouflage*:

- inserire nei bandi di gara, anche mediante procedura negoziata, nonché negli atti di autorizzazione, concessione, sovvenzione, contributo, sussidio, vantaggio economico di qualunque genere a persone, ad enti pubblici e privati, come pure nelle Convenzioni, comunque stipulati dall'Amministrazione, la previsione relativa all'assenza di incarichi a qualsiasi titolo attribuiti in violazione dell'art. 53, comma 16-ter, del d. lgs. 165/2001;
- inserire nei medesimi atti di cui al precedente punto un richiamo esplicito alle sanzioni cui incorrono i soggetti per i quali emerge il mancato rispetto della norma in commento;
- inserire negli atti di cessazione del rapporto di lavoro una specifica clausola informativa sul divieto, per il soggetto cessando, di svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro con l'Amministrazione attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati nei confronti dei quali abbia esercitato, negli ultimi tre anni di servizio, poteri autoritativi o negoziali per conto della stessa.

Inoltre, sia nella fase dell'aggiudicazione delle gare, sia nella fase della successiva esecuzione degli appalti, saranno richieste alle imprese aggiudicatrici ed esecutrici apposite dichiarazioni attestanti la non sussistenza di rapporti di lavoro o di attività professionale con ex dirigenti dell'Amministrazione, cessati dal servizio nei tre anni precedenti, che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione stessa nei confronti delle medesime imprese.

I responsabili delle diverse strutture dell'Amministrazione dovranno, quindi, costantemente vigilare e riferire sull'osservanza della misura del *pantouflage*, realizzando un corretto ed efficace sistema di controllo, secondo il modello operativo suggerito nel PNA 2022, parte generale (v. pag. 64 e segg.) relativo, non solo *all'acquisizione delle dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di pantouflage, ma anche alle verifiche in caso di omessa dichiarazione, alle verifiche nel caso in cui il dipendente abbia reso la dichiarazione di impegno e, infine, alle verifiche in caso di segnalazione o notizia circostanziata di violazione del divieto.*

Si segnala che il Dipartimento dei vigili del fuoco, del Soccorso Pubblico e della difesa civile quanto alla materia dei contratti pubblici ha evidenziato che all'atto della sottoscrizione del patto di integrità da parte degli operatori economici, gli stessi dichiarano espressamente:

- *di non aver conferito incarichi ai soggetti di cui all'art. 53, c. 16ter, del d.lgs. n. 165/2001 così come integrato dall'art. 21 del d.lgs. 39/2013, o di non aver stipulato contratti con i medesimi soggetti.*
- *di essere consapevole che, qualora venga accertata la violazione del suddetto divieto di cui all'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001 così come integrato dall'art. 21 del*

d.lgs. 39/2013 verrà disposta l'immediata esclusione dell'Impresa dalla partecipazione alla procedura d'affidamento.

Inoltre, gli operatori economici devono dichiarare nel documento di gara unico europeo (DGUE) la sussistenza o meno di conflitto di interessi, come definito dalla normativa.

Si rammenta, al riguardo, che 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 è l'Autorità Nazionale Anticorruzione (*cf.* Consiglio di Stato, sentenza del 29 ottobre 2019, n. 7411; Corte di Cassazione, sentenza del 25 novembre 2021).

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

MISURA: PANTOUFLAGE

Fase di attuazione	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
Adozione delle modalità prescelte per la concreta attuazione della misura	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
Verifica dell'idoneità delle modalità prescelte	2° semestre 2024	Coinvolgimento dei competenti Uffici dell'Amministrazione	Verifica dell'idoneità degli eventuali modelli/procedure atti/e a prevenire e contrastare il fenomeno	RPCT e competenti Uffici dell'Amm. Centrale

3.8 Patti di integrità

Come più volte precisato anche dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, i patti di integrità e i protocolli di legalità sono caratterizzati da un insieme 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, in particolare, mirano a stabilire un complesso di regole di comportamento finalizzate a prevenire fenomeni di corruzione e a valorizzare comportamenti eticamente adeguati da parte di tutti i concorrenti e del 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.

Nell'ambito della normativa vigente in materia di anticorruzione e trasparenza, i processi di acquisto gestiti dalle stazioni appaltanti pubbliche sono, infatti, considerati "per definizione"

aree a rischio. Il ricorso ai suddetti strumenti pattizi è previsto, 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 evidenziato nei Piani precedenti la 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 invito 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](#), era già 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.

Si richiamano, al riguardo, i contenuti della parte generale del PNA 2022 dedicata ai Contratti pubblici, nella quale viene 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 quali ad esempio:

- 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;
- la 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, nel rispetto del principio di proporzionalità.

Si conferma la necessità che tutti gli Uffici centrali e periferici dell'Amministrazione che svolgono attività negoziale inseriscano 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 alla procedura.

Dall'esito del monitoraggio effettuato per l'anno 2023 non sono emerse inosservanze o violazioni del predetto documento, che risulta inserito nella totalità delle procedure di gara.

MISURA: PATTI D'INTEGRITÀ

Fasi Di Attuazione	Tempi Di Attuazione	Indicatori di Attuazione	Risultato Atteso	Soggetto Responsabile
Analisi del patto di integrità e verifica della sua conformità alle indicazioni contenute nel PNA 2022	2° Semestre 2024	Coinvolgimento dei competenti Uffici dell'Amministrazione	Individuazione degli eventuali necessari aggiornamenti	RPCT e competenti Uffici Centrali
Proposta di aggiornamento del patto d'integrità dell'Amministrazione	1° Semestre 2025	Acquisizione e verifica dei contributi da parte dei competenti uffici centrali	Predisposizione bozza nuovo patto di integrità	RPCT e competenti Uffici Centrali

3.9 Il sistema di Whistleblowing

Tra gli strumenti che vengono in rilievo in termini di emersione di possibili illeciti, figura il sistema di *Whistleblowing*.

La misura di cui trattasi tutela il soggetto (c.d. *Whistleblower*) che segnala al RPCT o all'ANAC condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza, impedendo che lo stesso possa subire ritorsioni, ovvero 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, sostituito dall'art. 1 della legge n. 179/2017.

Con il decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stata interamente novellata la suddetta misura che era stata inizialmente introdotta e poi sostituita.

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 citata.

Ai sensi dell'art. 1 del citato decreto legislativo, la segnalazione deve essere effettuata a tutela "*dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'amministrazione pubblica*".

Ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 1 e 2 del d.lgs. 24/2023, il *whistleblower* è la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Per quanto riguarda le violazioni del diritto nazionale, possono essere oggetto di segnalazione gli illeciti civili, gli illeciti amministrativi, le condotte illecite rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel medesimo d.lgs., gli illeciti penali e gli illeciti contabili. Le irregolarità non sono più incluse tra le violazioni del diritto nazionale ma possono costituire “elementi concreti” (indici sintomatici) di cui all’art. 2, co. 1, lett. b) d.lgs. 24/2023, tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una delle violazioni previste dal decreto.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Il decreto legislativo n. 24/2023 individua l’ambito soggettivo di applicazione della nuova disciplina con contenuti molto innovativi rispetto alla precedente normativa, ampliando notevolmente i soggetti cui, all’interno del settore pubblico, è riconosciuta protezione in caso di segnalazioni.

Vi sono ricompresi, tra l’altro, tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con una amministrazione o con un ente privato, pur non avendo la qualifica di dipendenti (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con gli enti citati o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro.

La persona segnalante è quindi la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo

La protezione deve, pertanto, 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, e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza anche se di mero fatto.

La tutela riconosciuta al segnalante è estesa ad altri soggetti possibili destinatari di ritorsioni in ragione del ruolo assunto nell’ambito del processo di segnalazione, come: i facilitatori (persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata), persone operanti all’interno del medesimo contesto lavorativo che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado e i colleghi o persone nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente.

L'obiettivo dichiarato della nuova disciplina, oltre a quello di 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, la quale, peraltro, è deputata a sanzionare le violazioni della nuova normativa.

Nella materia è intervenuta la stessa Autorità con proprie Linee Guida e, da ultimo, con [delibera n. 311 del 12 luglio 2023](#), nella quale viene confermata, in particolare, la raccomandazione a gestire, in via informatizzata, le segnalazioni, garantendo la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

Il provvedimento, inoltre, contiene 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 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.

Il canale di segnalazione esterno potrà essere utilizzato solo qualora non sia prevista nell'ambito del contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero qualora lo stesso non sia attivo o, se attivato, non sia conforme alla normativa di riferimento.

Al riguardo, si segnala che è in corso di attivazione la nuova piattaforma di segnalazione resa disponibile dall'ANAC e che sarà accessibile dal Portale Istituzionale del Ministero dell'Interno nella pagina dedicata al Whistleblowing. La piattaforma garantirà l'assoluta riservatezza del segnalante nel rispetto dei più alti standard di sicurezza informatica.

Sarà inoltre attivato un canale dedicato alle segnalazioni orali, abilitato anche alla ricezione di messaggi vocali, così come previsto dalla normativa di cui al d.lgs. n. 24 del 2023.

Si evidenzia che, 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.

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 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, nonché sulla tutela apprestata dall'ordinamento nei riguardi del segnalante.

Come già precisato nei precedenti Piani, in conformità alle direttive dell'ANAC (v. Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 e delibera n. 469 del 9 giugno 2021), il RPCT si avvale per la trattazione delle segnalazioni di illeciti di un “*Gruppo di lavoro*”, all'uopo istituito per

fornire supporto nella valutazione dei contenuti della segnalazione e la sua trattazione. Nell'ambito del predetto Gruppo sono assicurate, in ogni caso, le prescritte garanzie di riservatezza.

3.10 Vigilanza sugli enti

L'attività di vigilanza sull'adozione delle misure volte alla prevenzione amministrativa della corruzione, da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni, nonché degli enti pubblici economici, 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 della corruzione.

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 controllati o partecipati per quanto attiene l'adozione, da parte di quest'ultimi, delle diverse misure volte alla prevenzione amministrativa della corruzione.

Pertanto, anche nel triennio 2024-2026, 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) 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.

3.11 Ulteriori misure e presidi

Si confermano anche per il triennio 2024-2026 le ulteriori misure e presidi volti alla prevenzione amministrativa dei fenomeni corruttivi intesi anche quale *“maladministration”*, già individuati nel precedente documento strategico di prevenzione della corruzione e confermati, quanto alla loro idoneità, dagli esiti dei monitoraggi effettuati nel corso del 2023:

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

L'art. 35-bis del d.lgs. n.165/2001 introdotto dalla legge n. 190/2012 contiene disposizioni volte a 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, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale (c.d. “delitti contro la pubblica amministrazione”), 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 di contrasto alla corruzione, sulla cui applicazione come già precisato negli scorsi anni non sussiste alcun margine di apprezzamento discrezionale da parte della P.A (*cf* art. 4. [delibera ANAC n. 620 del 31 maggio 2016](#)).

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.

b) Segregazione delle funzioni - Compartecipazione del personale dipendente

Viene confermata, altresì, la misura della cd. “segregazione delle funzioni” che risponde spesso 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.

Si rileva – sia a livello centrale che territoriale – che tale misura è stata applicata nei casi in cui non sia stato possibile procedere all'applicazione della misura della rotazione,

garantendo, ad esempio:

- la partecipazione di più funzionari a uno stesso procedimento;
- il monitoraggio dei provvedimenti finali;
- la variazione dell'assegnazione dei compiti tra i dipendenti, la redistribuzione di competenze fra alcuni funzionari tecnici.

c) Condivisione delle attività e dell'istruttoria dei procedimenti

Sempre al fine di impedire o limitare possibili concentrazioni di potere in capo ad un unico soggetto, come indicato nei precedenti Piani, 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.

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

Una efficace azione di vigilanza e controllo è, certamente, 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'inserimento delle stesse nel documento strategico di prevenzione della corruzione.

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, riservando particolare attenzione 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.

In ogni caso, nell'ottica di non appesantire l'attività amministrativa con eccessive misure specifiche di controllo, l'Amministrazione sta orientando sempre di più la propria attività nel trattare i rischi rilevanti con misure di tipo diverso dai controlli, quali ad esempio misure di semplificazione, regolamentazione, trasparenza.

Tra questi, *ex multis*, particolare attenzione è stata 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.

Per quanto attiene alle iniziative relative alla digitalizzazione e semplificazione delle procedure, si rinvia alla parte generale del PIAO (Sezione II – Paragrafo I) ed all'allegato 1 del Piano (Priorità Politica “E”) dedicata a tale settore.

4. AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE

4.1 Il sito Amministrazione Trasparente

La corretta e completa attuazione della misura della trasparenza per il Ministero dell'Interno, costituisce obiettivo di primaria rilevanza. Al tema della trasparenza amministrativa, infatti, l'ordinamento assegna un valore fondamentale e direttamente collegato 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.

L'organizzazione della Sezione “Amministrazione Trasparente”, dei siti *web* del Ministero dell'Interno come precisato nella parte generale, tiene conto della complessità organizzativa, 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 e dei relativi uffici territoriali;*
- *Sezione Amministrazione Trasparente del Dipartimento dei Vigili del Fuoco del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile e dei relativi uffici territoriali;*
- *Sezione Amministrazione Trasparente di ciascuna Prefettura-Ufficio territoriale del Governo.*

Nell'ambito di ciascun Dipartimento, 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 gli Uffici responsabili della pubblicazione dei dati.

Gli Uffici territoriali e tra questi, in particolare, le Prefetture, provvedono

all'aggiornamento periodico dei dati/informazioni di competenza e alla relativa pubblicazione nelle rispettive sezioni di Amministrazione Trasparente, attraverso la figura dei referenti designati. In generale, questi ultimi sono individuati quali responsabili per l'elaborazione, trasmissione e pubblicazione degli obblighi di contenuto, fatta salva, comunque, la diversa organizzazione del lavoro che le stesse, nell'ambito della propria autonomia, possono darsi. Le Prefetture, assicurano, altresì, il collegamento ipertestuale ai dati, documenti e informazioni adottati dalle strutture centrali dell'Amministrazione.

Nell'ambito del progetto PNRR, la Direzione Centrale per l'Innovazione tecnologica sta procedendo con la reingegnerizzazione del Portale delle Prefetture <https://www.prefettura.it/>, secondo le indicazioni per la progettazione, lo sviluppo e la manutenzione dei siti internet e dei servizi digitali della pubblica amministrazione e le linee guida fornite dall'Agenzia per l'Italia Digitale, per migliorare i servizi forniti ai cittadini ed agevolare le attività di gestione e pubblicazione da parte del personale delle Prefetture.

La predetta Direzione, con il supporto dell'Ufficio del RPCT, sta provvedendo, nel contempo, ad aggiornare anche le sezioni Amministrazione Trasparente dei siti *web* delle Prefetture, al fine di rendere sempre più chiari e uniformi i contenuti in essi pubblicati ai fini dell'assolvimento degli obblighi della trasparenza di cui al d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii..

Il Dipartimento della Pubblica Sicurezza ha evidenziato che è attualmente in corso anche l'aggiornamento dei siti delle Questure per uniformarne il contenuto a quello delle altre realtà del Ministero.

4.2 Obiettivi strategici ed operativi

Le amministrazioni 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 nei relativi provvedimenti ([Determinazione n. 1310 del 28/12/2016](#); [determinazione n. 1134 del 08/11/2017](#)) e nel PNA, come definite nella sezione del documento strategico dedicata alla Trasparenza.

In questa ottica assumono, quindi, grande rilievo le attività di verifica svolte dal Responsabile, con l'ausilio dei Referenti delle strutture ministeriali, in merito all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente. Tali verifiche vengono attuate attraverso il costante monitoraggio 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.

L'ANAC, infatti, nell'ambito della propria attività di controllo, 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).

A seguito delle verifiche effettuate, ai sensi dell'art. 14 co. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e della delibera ANAC n. 203/2023 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 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 è visionabile https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2023-07/attestazione_firmata_oiv_signed.pdf.

4.3 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 ragione del recente processo di riorganizzazione avvenuto nell'ambito dei diversi Dipartimenti e delle numerose modifiche normative intervenute, su specifica richiesta del RPCT, tutte le strutture centrali dell'Amministrazione hanno recentemente provveduto ad aggiornare le tabelle nelle quali sono:

- individuati gli obblighi di trasparenza sull'organizzazione e sull'attività del Ministero, previsti dal d. lgs. n. 33/2013 e ss.mm. e ii.;
- identificati gli uffici responsabili dell'elaborazione della trasmissione e della pubblicazione dei dati;
- definite 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/disposizioni-general/piano-integrato-attivita-e-organizzazione-piao>.

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

Il personale responsabile della pubblicazione dei dati degli Uffici dell'Amministrazione assicura, quindi, il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, anche ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

4.4 La sezione “Amministrazione trasparente” - Profili operativi

L'attuale sistema prevede, sotto il profilo operativo, che il responsabile dell'Ufficio tenuto all'obbligo di pubblicazione, acceda alla pagina dedicata e proceda all'inserimento per la pubblicazione dei dati, documenti o informazioni individuati dal d.lgs. n. 33/2013 e successive modifiche e integrazioni.

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.

Le pagine della "Trasparenza" del Ministero dell'Interno anche nello scorso anno hanno 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 2023 ha totalizzato, infatti, 545.015 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.).

In particolare, l'ANAC nel PNA 2022, in una logica di semplificazione delle attività, ha suggerito alle amministrazioni di pubblicare i dati e i 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", sono presenti, ai sensi degli art. 7 bis, co. 3, d.lgs. n. 33/2013 e art. 1, co. 9, lett. f), legge 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 del decreto, 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).

Al fine di assicurare un elevato 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 (nell'ambito dei consueti monitoraggi effettuati) con apposite circolari del RPCT, 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.

L'Ufficio del RPCT, anche attraverso l'ausilio dei Referenti, continuerà a veicolare tempestivamente le indicazioni fornite in materia di trasparenza dall'Autorità Nazionale Anticorruzione per fornire il massimo supporto agli incaricati dell'adempimento relativo all'elaborazione e pubblicazione dei dati, e a monitorare l'effettivo ed efficace assolvimento dei relativi obblighi.

Nel quadro dell'attività di impulso e coordinamento svolta dal Responsabile, anche nello scorso anno, con apposita circolare, si è provveduto a informare degli esiti della verifica effettuata dall'OIV, tutti gli Uffici, inclusi quelli non interessati dalla rilevazione del citato organismo 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, 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 siano sempre assicurate 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.

Sempre nel PNA 2022, riguardo ai possibili esiti del monitoraggio delle misure di trasparenza, l'ANAC ha sottolineato che, in relazione alla 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 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 complessi adempimenti, l'Ufficio del Responsabile non mancherà di continuare ad assicurare la massima disponibilità a supporto dei Referenti e degli Uffici dell'Amministrazione

4.4.1 Trasparenza in materia di contratti pubblici

Come anticipato nella Sezione IV - Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, l'Autorità Nazionale Anticorruzione nel PNA 2022 ha evidenziato che *“nell’attuale contesto sempre più attento alla cultura della prevenzione della corruzione e in una fase storica complessa connotata dagli impegni assunti dall’Italia con il Piano nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), l’ingente flusso di denaro a disposizione delle Pubbliche Amministrazioni e le deroghe alla legislazione ordinaria introdotte per esigenze di celerità della realizzazione di molti interventi, richiedono un adeguato innalzamento dei livelli di trasparenza dell’attività amministrativa”*.

La trasparenza dei contratti pubblici, significativamente innovata dal d.lgs. n. 36/2023, è stata oggetto di recentissime delibere ANAC: la [delibera n. 261 del 20.06.2023](#) e la [delibera n. 264](#) di pari data, modificata e integrata con [delibera dell’Autorità n. 601 del 19.12.2023](#).

Il 12 dicembre 2023, inoltre, l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha pubblicato sul proprio sito, un'informativa con le novità in vigore dal 1° gennaio 2024 e che di seguito si riportano.

La principale novità riguarda *“la gestione delle gare pubbliche, per le quali diventa obbligatorio l'utilizzo di piattaforme digitali “certificate. Tali piattaforme devono essere utilizzate anche per la redazione o acquisizione degli atti relativi alle procedure di programmazione, progettazione, pubblicazione, affidamento ed esecuzione dei contratti; la trasmissione dei dati e documenti alla Banca Dati Anac; l'accesso alla documentazione di gara; la presentazione del Documento di gara unico europeo; la presentazione delle offerte; l'apertura, gestione e conservazione del fascicolo di gara; il controllo tecnico, contabile e amministrativo dei contratti in fase di esecuzione e la gestione delle garanzie”*.

Tra le altre *“un’ulteriore rilevante novità riguarda una specifica fase del ciclo di vita dei contratti pubblici, quella della pubblicazione. A garantire la pubblicità degli atti di gara sarà Anac, con la sua Banca Dati, mediante la trasmissione delle informazioni all’Ufficio delle pubblicazioni dell’Unione Europea. Gli effetti giuridici degli atti pubblicati decorreranno dalla data di pubblicazione nella Banca dati nazionale dei contratti pubblici. La documentazione di gara sarà resa costantemente disponibile attraverso le piattaforme digitali e i siti istituzionali delle stazioni appaltanti e rimarrà costantemente accessibile attraverso il collegamento con la Banca dati nazionale dei contratti pubblici.”*

Con specifico riferimento all'assolvimento degli obblighi della trasparenza, l'articolo 20 del codice dispone che: *“fermi restando gli obblighi di pubblicità legale, ai fini di*

trasparenza, i dati, le informazioni e gli atti relativi ai contratti pubblici sono indicati nell'articolo 28 e sono pubblicati secondo quanto stabilito dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. Le comunicazioni e l'interscambio di dati per le finalità di conoscenza e di trasparenza avvengono nel rispetto del principio di unicità del luogo di pubblicazione e dell'invio delle informazioni."

L'art. 28 richiamato dalla norma impone alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti di trasmettere tempestivamente alla Banca Dati nazionale dei contratti pubblici (BDNCP) le informazioni relative al ciclo di vita dei contratti, prevedendo, nel contempo, che, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza, fanno fede i dati trasmessi alla BDNCP, la quale assicura la tempestiva pubblicazione sul proprio portale di quanto ricevuto, anche attraverso la piattaforma unica della trasparenza, e la periodica pubblicazione degli stessi in formato aperto.

È fatto obbligo alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti di inserire, sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati contenuti nella BDNCP, secondo le regole tecniche di cui al provvedimento adottato dall'ANAC, il quale garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare. Si precisa, infine, che l'Allegato 1 della richiamata Delibera n. 264, come modificata, individua gli atti, le informazioni ed i dati che le stazioni appaltanti e gli enti concedenti continuano a pubblicare in modalità "tradizionale" nella sezione "Amministrazione Trasparente", sezione di primo livello "Bandi di gara e contratti" del proprio sito istituzionale, vale a dire senza invio alla Banca Dati a mezzo delle piattaforme di approvvigionamento.

A completamento della disciplina, inoltre, il 19 dicembre 2023 l'ANAC ha adottato la delibera n. 605 di aggiornamento al PNA 2022, dedicata proprio ai contratti pubblici, ove ha evidenziato che *"la disciplina in materia è stata innovata dal d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici", intervenuto in costanza di realizzazione degli obiettivi del PNRR/PNC e in un quadro normativo che, come indicato nel PNA 2022, presenta profili di complessità per via delle numerose disposizioni derogatorie via via introdotte. Ciò nonostante, ad avviso dell'Autorità, la parte speciale del PNA 2022 dedicata ai contratti pubblici risulta sostanzialmente ancora attuale. Pertanto, con questo Aggiornamento, si intendono fornire solo limitati chiarimenti e modifiche a quanto previsto nel PNA 2022, al fine di introdurre, ove necessario, riferimenti alle disposizioni del nuovo Codice"*.

Nella stessa delibera, ANAC si è soffermata, inoltre, sugli obblighi di pubblicazione transitori relativi ai contratti pubblici avviati dopo il 1° luglio 2023 con esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023, ed a quelli avviati al 31.12.2023 e non ancora conclusi alla data del 31.12.2023.

Le novità sopra brevemente riportate sono state diramate con circolare del 12.01.2024 del RPCT, al fine di fornire indicazioni operative ai Dipartimenti e agli uffici periferici del Dicastero.

Nella suddetta circolare, richiamando le puntuali indicazioni fornite dall'Autorità sui diversi regimi di trasparenza da attuare in base alla data di pubblicazione del bando/avviso e dello stato dell'esecuzione del contratto alla data del 31.12.2023, è stato precisato che:

- **per i contratti con bandi e avvisi pubblicati entro o dopo il 1° luglio 2023 ed esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023**, disciplinati dal d.lgs. 50/2016 o dal d.lgs. 36/2023, la pubblicazione di dati, documenti e informazioni nella sezione “Amministrazione Trasparente”, sottosezione “Bandi di gara e contratti”, avverrà – come già in uso – secondo le indicazioni ANAC di cui all’Allegato 9 al PNA 2022;
- **per le procedure avviate entro o dopo il 1° luglio 2023** assoggettate al d.lgs. n. 50/2016 o al d.lgs. n. 36/2023 e **non ancora concluse alla data del 31 dicembre 2023**, la trasparenza è invece assolta alla luce delle indicazioni fornite da ANAC d’intesa con MIT nel comunicato di cui alla [delibera n. 582 del 13.12.2023](#).

Al riguardo si raccomanda, dunque, di prestare la massima attenzione anche all’assolvimento degli obblighi di trasparenza in relazione alle informazioni e ai dati per i quali è prevista la pubblicazione sul sito dell’Amministrazione ([All. 1 Delibera n. 264/2023 ANAC](#)), anche con riferimento a quelli relativi alle pari opportunità generazionali e di genere, nonché l’inclusione lavorativa delle persone con disabilità ovvero: il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile redatto dagli operatori economici; la relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile e la Certificazione di cui all’art. 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e relativa relazione all’assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge ed alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a carico dell’operatore.

4.4.2 Obblighi di trasparenza delle Amministrazioni destinatarie degli interventi PNRR

La trasparenza viene ad assumere pregnante significatività e attualità anche in relazione alle procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse previste dal PNRR, dal PNC e dai programmi cofinanziati dai fondi strutturali dell’Unione europea.

Nell’Aggiornamento 2023 al PNA 2022, l’Autorità ha specificato che “*resta naturalmente ferma la disciplina speciale dettata dal MEF per i dati sui contratti PNRR per quanto concerne la trasmissione al sistema informativo “ReGiS” descritta nella parte Speciale del PNA 2022, come aggiornata dalle Linee guida e Circolari successivamente adottate dal MEF*”.

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, le Amministrazioni centrali titolari di interventi 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 sottosezioni, 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.

Alla luce delle citate, nuove disposizioni in materia di trasparenza, l'ANAC ha fornito alcune indicazioni, al fine di semplificare e ridurre gli oneri in capo alle Amministrazioni centrali titolari di interventi, prevedendo che laddove atti, dati e informazioni relativi al PNRR, da pubblicare secondo le indicazioni della Ragioneria generale dello Stato 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 rinvii alla predetta sezione dedicata all'attuazione delle misure del PNRR.

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 RGS, 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 è definita dal predetto Servizio centrale e che essa debba riguardare tutte le fasi di attuazione del PNRR.

In tale ambito, tra le iniziative di maggiore rilievo, l'ANAC indica il portale ufficiale del PNRR ("[Portale Italia domani](#)"), 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.

In merito, l'Autorità fa presente inoltre 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.

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.

4.5 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 e successive modifiche e integrazioni, alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679.

Nel richiamare quanto indicato nei precedenti Piani in materia di trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici, si conferma il principio secondo il quale la pubblicazione e il conseguente trattamento di tali dati possono essere consentiti unicamente da una norma di legge ovvero, nei casi previsti dalla legge, di regolamento (*cf.* delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019, secondo cui *“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 dall’ANAC, 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”*, tenendo anche conto del principio di “responsabilizzazione” del titolare del trattamento e, in particolare:

- liceità, correttezza e trasparenza;
- minimizzazione dei dati;
- esattezza;
- limitazione della conservazione;
- integrità e riservatezza.

Si richiama ancora una volta l’art. 7-bis, co. 4 del medesimo Regolamento a norma del quale: *“nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intellegibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione”*.

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](#) nei numerosi pareri resi nella materia.

Per quanto attiene al delicato compito di ricercare il giusto equilibrio tra le due esigenze

contrapposte, quello della full disclosure e della *privacy*, la soluzione, come indicata 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.

In tale contesto, poi, si evidenzia che ai sensi della normativa europea, il Responsabile della protezione dei dati - RPD (*cf.* 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 dalla normativa in materia di protezione dei dati personali. I contatti riferiti al RPD sono disponibili sul Portale istituzionale del Ministero dell'Interno.

Al fine di corrispondere al quadro normativo europeo in materia, con decreto del Ministro del 15 dicembre 2023, è stato adottato un regolamento in cui si prevede che il Ministero dell'Interno è il titolare del trattamento dei dati personali, ad esclusione dei dati trattati dal Dipartimento della pubblica sicurezza in relazione ai quali è, invece, individuato quale titolare il Dipartimento stesso. Ciò in ragione delle ulteriori previsioni in materia di trattamento dei dati di personali ai fini di prevenzione, indagine accertamento e perseguimento dei reati o esecuzione di sanzioni penali, di cui al d.lgs. 18 maggio 2018, n. 51.

Pertanto, il Ministro dell'Interno è tenuto a nominare il Responsabile della protezione dei dati personali fra soggetti in possesso dei requisiti previsti dal Regolamento. Allo stesso modo, il Capo della polizia – Direttore generale della pubblica sicurezza, per i trattamenti effettuati dal Dipartimento della pubblica sicurezza, nell'ambito delle proprie attribuzioni è chiamato a nominare il Responsabile della protezione dei dati personali fra soggetti in possesso dei requisiti previsti dal Regolamento.

Ogni responsabile della protezione dei dati fornisce ai soggetti, attraverso cui sono esercitate le funzioni di titolare di cui all'articolo 3 (Capi degli uffici di diretta collaborazione; Capi dei Dipartimenti, ad esclusione del Capo della polizia - Direttore generale della pubblica sicurezza; prefetti in sede), nonché ai soggetti autorizzati al trattamento di cui all'articolo 7 (direttori centrali o equiparati; dirigenti dei Vigili del fuoco; dirigenti delle articolazioni ministeriali e delle prefetture; nonché direttori centrali del Dipartimento della pubblica sicurezza; direttori di altre strutture centrali e periferiche della Polizia di Stato), le indicazioni necessarie alla attuazione delle misure tecniche e organizzative, incluse le *policies*, occorrenti a garantire che i trattamenti siano effettuati conformemente alle disposizioni in materia di protezione dei dati personali.

Nel citato regolamento, sono altresì disciplinati il Registro delle attività di trattamento e le modalità di formazione del personale.

4.6 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 annuale del RPCT, risultano pervenute n. 9 richieste di accesso civico semplice.

4.7 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.

L'istituto dell'accesso civico generalizzato - FOIA, previsto dall'art. 5, co. 2 del d.lgs. n. 33/2013, si configura come uno strumento generale di partecipazione dei cittadini all'attività delle amministrazioni. Tale tipologia di accesso costituisce una competenza “trasversale” che interessa la totalità delle articolazioni di questa Amministrazione, sia a livello centrale che territoriale.

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

Questo Ministero ha risposto alle numerose richieste dei cittadini e, attraverso le circolari esplicative dirette agli Uffici centrali e territoriali, ha approfondito 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 (*cf.*, in particolare, Linee Guida ANAC n. 1309/2016; circolari Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2017 e 1/2019) e delle pronunce giurisprudenziali intervenute in materia.

Si rappresenta che le richieste di riesame pervenute al RPCT in relazione al mancato o parziale riscontro alle istanze di accesso civico generalizzato, presentate agli uffici centrali e territoriali dell'Amministrazione, ai sensi dell'art. 5 comma 7, del d.lgs. 33/2013, sono state circa 110.

Come gli scorsi anni, le istanze FOIA pervenute a questa Amministrazione hanno, nel

complesso, interessato sia gli Uffici centrali che periferici (Prefetture, Uffici della Polizia di Stato, Uffici del Corpo nazionale dei vigili del fuoco). Le predette istanze hanno avuto ad oggetto, in massima parte, le informazioni riguardanti l'immigrazione (gestione dei Centri di Accoglienza, procedure di affidamento e relativi costi, numeri di espulsioni, rimpatri, ecc.), nonché i rapporti con i 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.

Si rappresenta, infine, che sul sito istituzionale “[Amministrazione Trasparente](#)”, sono contenute tutte le indicazioni relative ad entrambe le tipologie di accesso (semplice e generalizzato) e che nell'anno 2023 è stata aggiornata la relativa modulistica. 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 sono stati forniti i relativi riferimenti di posta ordinaria ed elettronica, affinché le istanze siano correttamente indirizzate ai competenti Uffici centrali e periferici dell'Amministrazione. Per le richieste di riesame sono stati indicati i riferimenti 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 di tutte le strutture del Ministero, 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.

5. 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; processi e misure oggetto del monitoraggio; responsabile del monitoraggio; frequenza del monitoraggio; strumenti operativi da utilizzare; attuazione del monitoraggio: soggetti deputati a svolgerlo in concreto, individuazione dei processi o delle attività da svolgere, e tempistiche);
- 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.

Lo scorso anno, al fine di agevolare l'attività di monitoraggio semestrale da parte di tutte le strutture centrali e territoriali dell'Amministrazione, è stato redatto e divulgato un prospetto indicativo delle misure individuate nella Sezione Rischi Corruttivi del PIAO.

Il monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure semplifica il sistema di prevenzione della corruzione e consente sia di valutare se mantenere o meno le misure di prevenzione programmate in relazione alla loro effettività, sostenibilità e adeguatezza, sia di evitare l'introduzione di nuove misure nel caso in cui quelle già programmate siano 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.

Il monitoraggio sulla sezione anticorruzione del PIAO rileva anche al fine di poter intercettare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, e 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 e 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.

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 primo semestre entro il 15 luglio 2024, mentre per il secondo semestre entro la data del 15 dicembre 2024).

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

Pertanto si sottolinea ancora una volta l'importanza che tutte le strutture dell'Amministrazione continuino a fornire elementi di valutazione circa l'efficacia delle misure stesse, le relative proposte e contributi finalizzati ad assicurare la completezza e la sostenibilità del sistema di prevenzione dei fenomeni corruttivi approntato dall'Amministrazione.

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.*

Come già evidenziato, con delibera nr. 605 del 19 dicembre 2023, l'Autorità ha adottato l'Aggiornamento 2023 al PNA 2022 dedicato ai contratti pubblici, nel quale ha ribadito l'importanza di *“presidiare con misure di prevenzione della corruzione tutti gli affidamenti sia in deroga sia ordinari, in quanto, appunto, questi ultimi godono in via permanente di procedure in precedenza introdotte in via “straordinaria” per far fronte all'emergenza Covid-19, prima, e alla tempestiva realizzazione del PNRR, dopo.”*

L'Amministrazione dell'Interno provvederà pertanto a valutare se occorranza ulteriori misure di prevenzione della corruzione in tali settori e indicherà le strutture atte al monitoraggio delle stesse. 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 dei Referenti delle Strutture centrali e delle Prefetture.

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.

Nel rinviare a quanto più puntualmente indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022, si richiama l'attenzione di tutte le strutture del Ministero dell'Interno sull'attuazione delle prescrizioni contenute nel Documento strategico di prevenzione della corruzione e della trasparenza, ferma restando l'attività di vigilanza e coordinamento affidata al RPCT che verrà espletata anche in sede di monitoraggio.

Si rammenta, al riguardo, che **tutti i destinatari sono tenuti a prendere atto e osservare il contenuto del presente Documento, facente parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione e, per quanto in esso non espressamente previsto, si rinvia alle disposizioni normative vigenti, nonché alle direttive, linee guida e atti di indirizzo dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.**

CRONOPROGRAMMA

TABELLA I

AREA D'INTERVENTO	AZIONE	SCADENZA
Sezione Piano Rischi Corruttivi	Avvio mappatura processi Prefetture-UTG	2024
-	Monitoraggio misure	2024
-	Monitoraggio adempimenti obblighi di pubblicità	2024

TABELLA II

AREA D'INTERVENTO	AZIONE	SCADENZA
Sezione Piano Rischi Corruttivi	Definizione ed eventuale revisione sistema di gestione del rischio corruttivo presso Uffici centrali.	2025
-	Avvio dell'aggiornamento della valutazione rischio presso le Prefetture - UTG e gli Uffici Territoriali della Polizia di Stato e Corpo Nazionale Vigili del Fuoco.	2025
-	Monitoraggio misure	2025
-	Monitoraggio adempimenti obbligo di pubblicità su base periodica	2025

TABELLA III

AREA D'INTERVENTO	AZIONE	SCADENZA
Sezione Piano Rischi Corruttivi	Eventuale revisione valutazione del rischio presso le Prefetture - UTG.	2026
-	Eventuale revisione valutazione del rischio presso Uffici Territoriali della Polizia di Stato e Corpo Nazionale Vigili del Fuoco.	2026
-	Monitoraggio misure.	2026
-	Monitoraggio adempimenti obblighi pubblicità	2026