



Ministero dell'Interno

Sottosezione

“RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA”

PIAO 2025-2027

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE: LA PIANIFICAZIONE STRATEGICA IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	4
2. STRATEGIE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	4
2.1 Il processo di elaborazione del documento di prevenzione della corruzione e della trasparenza ...	4
2.2. Il processo di analisi e gestione del rischio corruttivo nell'ambito del Ministero dell'Interno	7
2.2.1 Contesto esterno	8
2.2.2 Contesto interno	9
2.2.3 Mappatura dei processi.....	9
2.3 Valutazione del rischio: identificazione, analisi, ponderazione	10
3. TRATTAMENTO DEL RISCHIO: IDENTIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE DELLE DIVERSE MISURE DI PREVENZIONE	12
3.1 Il Codice di comportamento	12
3.2. Rotazione del personale.....	16
3.2.1 Rotazione ordinaria	16
3.2.2 Rotazione straordinaria.....	20
3.3 Formazione.....	21
3.4 Conflitto di interessi - Disciplina	26
3.5 Conflitto di interessi in materia di contratti pubblici.....	27
3.6 Dichiarazioni circa l'insussistenza di cause di inconfiribilità o di incompatibilità	30
3.7 Divieti <i>post- employment</i> (<i>pantouflage – revolving doors</i>).....	32
3.7.1. Pantouflage.....	32
3.7.2 Pantouflage e patti d'integrità	35
3.8 Patti di integrità	36
3.9 Il sistema di whistleblowing.....	38
3.10 Vigilanza sugli enti.....	41
3.11 Ulteriori misure e presidi.....	41
4. AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE	44
4.1 Il sito Amministrazione Trasparente	44
4.2 Attività di verifica sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.....	45
4.3 Flussi per la pubblicazione dei dati	46
4.4 La sezione "Amministrazione trasparente" - Profili operativi	46
4.4.1 Trasparenza in materia di contratti pubblici.....	49
4.4.2 Obblighi di trasparenza delle Amministrazioni destinatarie degli interventi PNRR.....	50

4.5 Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679).....	52
4.6 Accesso civico.....	54
4.7 Accesso civico generalizzato.....	54
5. MONITORAGGIO	56
CRONOPROGRAMMA.....	57

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 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.

2. STRATEGIE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

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

Nella stesura del presente Documento si è tenuto debitamente conto: 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, è vincolante per le Amministrazioni destinatarie (v. art.1, comma 1, legge n. 190/2012); della delibera n. 605 del 19 dicembre 2023; di tutte le altre direttive contenute in specifici atti o circolari; nonché degli esiti dell'attività di monitoraggio.

In esso sono delineate le azioni programmatiche in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza per il triennio 2025-2027, strettamente correlate alle priorità indicate nell'atto di indirizzo politico-istituzionale per l'anno 2025 e connesse linee strategiche, tra cui quella di continuare a perseguire la finalità di "*sviluppare gli interventi volti ad assicurare la piena affermazione dei principi di legalità, integrità e trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'attuazione delle misure di prevenzione e repressione della corruzione*".

Al riguardo, giova rammentare che le strategie in materia di prevenzione della corruzione mirano a prevenire non solo ogni forma d'illegalità, ma anche i fenomeni di c.d. "*maladministration*" in funzione di creazione di valore pubblico.

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 redazione del presente documento 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.

Per ciò che concerne la *mission* e l'organizzazione dell'Amministrazione anche sotto il profilo ordinamentale, le funzioni e la rappresentazione grafica della struttura dell'Amministrazione si rinvia a quanto evidenziato nella parte generale (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.

Nel rispetto del cronoprogramma stabilito nei precedenti documenti strategici di prevenzione della corruzione, le strutture centrali dell'Amministrazione hanno svolto un'approfondita analisi, supportata da dati oggettivi, dei rischi correlati alla mappatura dei processi e hanno provveduto nel triennio 2022-2024 ad aggiornare la valutazione del rischio corruttivo con riferimento alle aree identificate a maggior rischio.

Tale analisi e valutazione, suscettibile di ulteriori aggiornamenti- ove ritenuti necessari dalle competenti strutture -, unitamente alle risultanze del monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure previste nei documenti di programmazione, costituisce presupposto essenziale per la verifica da parte del RPCT dell'idoneità delle misure declinate nella sottosezione *Rischi corruttivi e trasparenza* del PIAO, ai fini del raggiungimento degli obiettivi di prevenzione e di trasparenza individuati.

Nel 2024, con il pieno coinvolgimento di tutti gli attori, è stata espletata l'attività prevista che si è sviluppata attraverso le principali linee di azione, per il triennio 2024-2026 sinteticamente descritte nella sezione IV *Rischi corruttivi* del PIAO.

L'attuazione delle misure declinate nei documenti di prevenzione della corruzione e della trasparenza 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.

Al riguardo, giova rammentare il ruolo svolto dai soggetti che, a diverso titolo nell'ambito dell'Amministrazione, sono pienamente coinvolti nella predisposizione e attuazione del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Nel presente documento si intende dare atto, nei paragrafi dedicati alle singole misure, delle specifiche iniziative e attività poste in essere dalle diverse strutture centrali e territoriali, per garantire la sostanziale ed efficace strategia di contrasto ai fenomeni della corruzione e, più in generale, l'affermazione dei principi costituzionali di legalità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

Si segnala, al riguardo, che nel 2024, particolare attenzione è stata dedicata alla misura della formazione del personale in materia di etica e legalità.

- **Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)**

Nell'ambito del contesto organizzativo dell'Amministrazione, i poteri attribuiti al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza sono funzionali all'allestimento del sistema della prevenzione della corruzione e della trasparenza e dei relativi strumenti di pianificazione dell'Amministrazione. Al RPCT è affidata anche la vigilanza sull'effettiva attuazione delle misure individuate ai fini del raggiungimento degli obiettivi

perseguiti.

Oltre alla predisposizione del documento di prevenzione della corruzione e della trasparenza che forma parte integrante PIAO, tra i più rilevanti compiti assegnati al RPCT dalla legge n. 190/2012 e dal d.lgs. n. 33/2013 si richiamano i seguenti:

- 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 ad esercitare l’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 n. 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 è tenuto ad assicurare il necessario supporto, dotandolo 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, il predetto Responsabile è sostituito dal Capo Ufficio di staff dell’Ufficio per le attività del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

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

Come descritto nella parte generale del PIAO, 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 di ciò, 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, 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, dunque assicurano il necessario raccordo tra i diversi Uffici dell'Amministrazione e l'Ufficio del Responsabile. Essi, di fatto, concorrono alla realizzazione delle strategie elaborate in materia di prevenzione della corruzione sia sotto l'aspetto propositivo che operativo.

Come anche evidenziato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), già nel PNA 2019, i Referenti, soprattutto nelle Amministrazioni complesse, costituiscono un insostituibile punto di riferimento 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**

Tutte le singole componenti dell'Amministrazione sono 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.

In tale ambito, assume particolare rilievo l'apporto dei dirigenti i quali, sulla base dell'approfondita conoscenza dei rispettivi contesti lavorativi, sono 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, nonché, più in generale, sull'attuazione di tutte le misure di prevenzione e trasparenza.

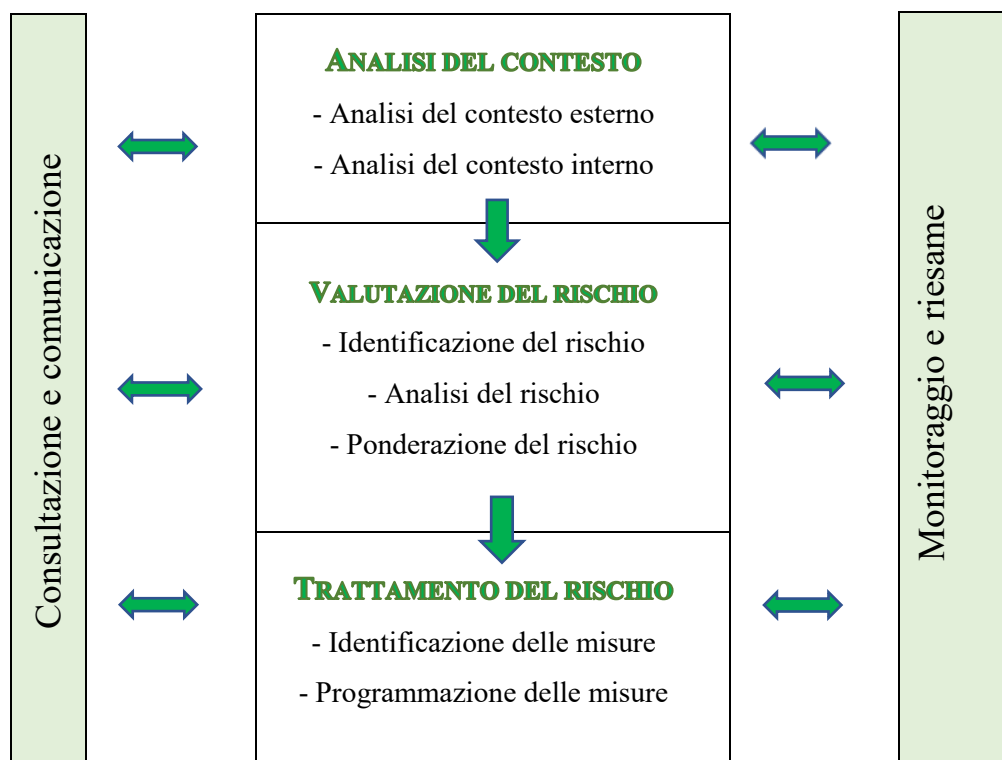
- **L'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV)**

L'Organismo indipendente di valutazione della performance offre un qualificato supporto metodologico al RPCT e favorisce l'osmosi metodologica tra il ciclo di gestione della *performance* e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.

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, secondo una logica sequenziale e ciclica, che si basa sul principio guida del "miglioramento progressivo e continuo" elaborato da ANAC.

Le fasi del processo di gestione del rischio corruttivo 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 possa, eventualmente, favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi all'interno dei pubblici uffici.

Anche le relazioni esistenti con gli *stakeholders* 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 (*cf.* 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 (*cf.* 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 costituisce l'aspetto centrale e più importante della prima fase del procedimento di gestione del rischio corruttivo e 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).

Nel triennio 2022-2024, 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.**

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.

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.

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

Anche 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".

2.3 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;
- l'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;
- l'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 ridurre la relativa esposizione nonché stabilire le priorità di trattamento.

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

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 di una scala di ordine progressivo: alto, medio, basso.

Una particolare attenzione, come raccomandato dall'ANAC anche nel PNA 2022, è stata 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.

In attuazione di quanto stabilito nella Sottosezione *Rischi corruttivi e trasparenza* del PIAO 2024-2026, l'Ufficio per le attività del RPCT ha avviato l'aggiornamento della valutazione del rischio corruttivo dei compiti e funzioni di competenza delle Prefetture-UTG.

Al fine di fornire il massimo supporto alle stesse nella predetta attività di aggiornamento, contestualizzata ai rispettivi ambiti territoriali, ha proceduto all'individuazione dei processi che, alla luce delle indicazioni fornite dall'ANAC, potrebbero essere maggiormente esposti a rischio corruttivo o di *maladministration* in assenza di idonei presidi, realizzando un modello - nel quale sono stati inseriti dei menù a tendina - per agevolare le Prefetture-UTG nelle diverse fasi di identificazione, analisi e ponderazione del rischio corruttivo ai fini della relativa valutazione.

I processi e le attività per i quali le Prefetture-UTG dovranno effettuare la relativa valutazione di esposizione al rischio corruttivo sono stati condivisi con i competenti Uffici Centrali, titolari delle materie.

Come già avvenuto, in relazione all'analogha attività di aggiornamento svolta per tutte le strutture centrali del Ministero dell'Interno, la scelta delle voci da selezionare da parte delle Prefetture-UTG, ai fini della valutazione di carattere qualitativo, dovrà tenere conto alle "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" contenute nell'Allegato 1 al PNA 2019.

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

Il trattamento del rischio è il *sub* processo finalizzato 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, e sulla base del lavoro e del monitoraggio sinora svolto dall'Ufficio del RPCT, sono state confermate le misure 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 e 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”). 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.

Il Codice generale è stato modificato dal D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, le cui principali novità riguardano:

- l'inserimento, nel Codice generale, di una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche, dei mezzi di informazione e dei *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 generale, 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.

In aderenza al cronoprogramma stabilito nel PIAO 2024-2026, il Codice di Comportamento di questa Amministrazione è stato oggetto di analisi, al fine di apportare le integrazioni rese necessarie a seguito dell'entrata in vigore del D.P.R. n. 81/2023.

Con il documento di cui trattasi, si è inteso anche procedere, tenendo conto di quanto suggerito dall'ANAC nel PNA 2022, ad una generale verifica circa l'attualità e la completezza delle norme contenute nel vigente Codice di Comportamento dell'Amministrazione (cfr. ad esempio le prescrizioni in materia di *pantouflage* e di lavoro agile), in un'ottica di maggiore e

più efficace coordinamento tra i doveri dei dipendenti e le misure di prevenzione della corruzione individuate nei predetti Documenti.

In particolare, tenendo conto dei contributi dei competenti Uffici centrali, si è proceduto a redigere la nuova bozza del Codice di comportamento dell'Amministrazione che integrerà e specificherà il Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche Amministrazioni alla luce dei citati aggiornamenti introdotti dal D.P.R. n. 81/2023, nonché delle Linee guida ANAC in materia di *whistleblowing* approvate con delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023.

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).

La bozza del Codice di comportamento sarà sottoposta a consultazione pubblica.

All'esito delle risultanze della consultazione pubblica, che saranno oggetto di ulteriori approfondimenti da parte dell'Ufficio per le attività del RPCT Ufficio e dei competenti Uffici del personale delle strutture centrali dell'Amministrazione, la bozza del nuovo codice dell'Amministrazione passerà al vaglio dell'Organismo indipendente di valutazione della performance, per il rilascio del prescritto parere ai fini dell'adozione da parte del Ministro.

Nell'ambito del monitoraggio 2024, è emerso che questa Amministrazione ha favorito una diffusione capillare del Codice di comportamento dell'Amministrazione nonché delle richiamate modifiche apportate dal D.P.R. n. 81/2023 al Codice di comportamento generale 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 delle prescrizioni contenute nei predetti codici, promuovendone la piena conoscenza da parte di tutto il personale dipendente, nonché degli altri soggetti tenuti al rispetto dello stesso.

Giova rammentare, altresì, che nel PNA 2022 - nella parte dedicata ai Contratti Pubblici - l'ANAC si è ampiamente soffermata sui Responsabili Unici del procedimento (RUP), raccomandando di estendere l'applicazione del Codice generale di cui al D.P.R. n. 62/2013 nonché di quello dell'Amministrazione al RUP ad essi e ai soggetti assegnati alla struttura di supporto.

I sopramenzionati Uffici centrali e periferici competenti dovranno, inoltre, vigilare sulla esatta osservanza di tutte le disposizioni ivi contenute, segnalando tempestivamente anche al RPCT eventuali violazioni delle medesime disposizioni, 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.

Si segnala che particolare attenzione è stata data da parte del Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione alla diffusione del codice di comportamento a tutto il personale, compreso quello esterno con rapporto di lavoro a tempo determinato o autonomo (esperti Progetto FAMI) in servizio presso quel Dipartimento, garantendo la conoscenza e l'adempimento di quanto in esso contenuto, anche alla luce delle disposizioni introdotte dal D.P.R. n. 81 del 13 giugno 2023 per ciò che attiene all'utilizzo delle tecnologie informatiche,

dei mezzi di informazione e dei social media. Inoltre, la Commissione Nazionale per il diritto di asilo ha predisposto, come di consuetudine, anche un "Codice di Condotta per il personale in servizio presso le Commissioni Territoriali e la Commissione Nazionale", nel quale sono elencati i principi generali riguardanti i rapporti con i richiedenti la protezione internazionale, con particolare riferimento al principio di non discriminazione e alla tutela della riservatezza delle informazioni di elevato grado di sensibilità ottenute dai richiedenti, il quale viene sottoscritto dal personale, sia ministeriale che esterno, al momento della presa di servizio.

Specifiche indicazioni sono state riservate da parte del competente Dipartimento della pubblica sicurezza al personale della Polizia di Stato, cui è stato ribadito di attenersi ad una scrupolosa osservanza del Regolamento di servizio (D.P.R. n. 782/85).

È stata comunque assicurata una capillare divulgazione del "Codice" ai dirigenti della carriera prefettizia, al personale dell'Amministrazione civile dell'Interno e a tutto il personale dipendente anche neoassunto e in servizio al Dipartimento della pubblica sicurezza al fine di favorire la piena conoscenza ed il puntuale rispetto delle disposizioni in esso contenute.

Analoga sensibilizzazione al rispetto dei doveri è stata estesa agli operatori economici che contraggono con l'Amministrazione.

Le competenti strutture centrali del Dipartimento dei Vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile, nel richiamare l'attenzione di tutto il personale sulle novità introdotte dal d.lgs. 81/2023, hanno ribadito che i principi di comportamento contenuti nel Codice, quanto al personale del Corpo nazionale, trovano attuazione in quanto compatibili con lo specifico ordinamento. Lo stesso Regolamento di servizio del Corpo, adottato con D.P.R. n. 64/2012, infatti, prevede espressamente che, per quanto non ivi previsto, il personale osserva il Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

A sua volta, il Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie ha assicurato la massima diffusione del vigente Codice, al fine di garantire la piena conoscenza e il puntuale adempimento delle disposizioni in esso contenute da parte del personale dipendente. Ha segnalato, al riguardo, che copia del Codice viene consegnata ai dipendenti neoassunti e che, nell'ambito delle attività di verifica delle bozze di convenzione proposte dalle Prefetture per l'attivazione di stage formativi o collaborazioni istituzionali con altri enti, è stata richiamata l'attenzione degli Uffici sulla necessità che nei testi delle convenzioni sia fatto riferimento al Codice di comportamento, in quanto applicabile "a tutti i collaboratori e consulenti dell'Amministrazione, con qualsiasi tipologia di incarico e a qualsiasi titolo conferito" (art. 4 Codice di comportamento).

MISURA: CODICE DI COMPORTAMENTO

Fasi di attuazione	Tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto Responsabile
Consultazione pubblica della nuova bozza di Codice di Comportamento redatta alla luce delle integrazioni apportate dal D.P.R. n. 81 del	1° semestre 2025	Valutazione degli esiti della consultazione, anche ai fini di eventuali modifiche ed integrazioni	Rafforzare il sistema di prevenzione con ulteriori, eventuali doveri di comportamento	RCPT e competenti Uffici dell'Amministrazione Centrale, OIV

2023 e delle Linee guida ANAC di cui alla delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 e del PNA 2022			da inserire nei Codici di Comportamento adottati dalla Amministrazione	
Invio proposta di aggiornamento del Codice di Comportamento dell'Amministrazione all'Organismo indipendente di valutazione per il prescritto parere	2° semestre 2025	Rilascio parere	Formalizzazione della proposta di revisione per l'adozione da parte del Ministro	RCPT e competenti Uffici dell'Amministrazione Centrale, OIV

3.2. Rotazione del personale

3.2.1 Rotazione ordinaria

Nell'anno 2024, la rotazione del personale, quale strumento generale di prevenzione dei rischi di corruzione, 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 sono state agevolate dalla nuova disciplina recata dal D.P.C.M. n. 179/2023, recante modifiche al regolamento degli Uffici centrali di livello dirigenziale del Ministero dell'Interno, adottato con D.P.C.M. n. 78/2019, nonché dalle novità introdotte dalla legge n. 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 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.

Quando non è stato possibile procedere alla rotazione del personale, particolarmente efficace, al fine di contrastare i fenomeni corruttivi, è stata l'applicazione della misura specifica della 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.

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.

Si elencano sinteticamente le problematiche rilevate e le iniziative assunte al riguardo da parte di alcune strutture dell'Amministrazione.

➤ Dipartimento per gli affari interni e territoriali

Nell'ambito della rotazione ordinaria del personale contrattualizzato, la misura è stata programmata e attuata soprattutto per quanto concerne i settori più esposti al rischio corruttivo, compatibilmente con la carenza di personale. In merito all'applicazione della misura, gli uffici delle Direzioni centrali adibiti alle procedure e alla stipula di contratti e bandi di gara, stante la carenza di personale con le caratteristiche culturali e tecniche per poter svolgere il ruolo di RUP, hanno posto in essere misure alternative idonee a garantire il raggiungimento del medesimo risultato come la condivisione delle fasi procedurali e di valutazione, nonché una rotazione degli incarichi attribuiti al personale per lo svolgimento delle funzioni del RUP nei contratti pubblici di servizi e forniture stipulati.

➤ Dipartimento della pubblica sicurezza

Nell'impossibilità, al momento, di dare piena attuazione alla misura della "rotazione del personale" per la nota carenza di personale che rende difficile determinare frequenti avvicendamenti, soprattutto in quelle realtà ove il personale possiede profili tecnici specifici e dove sussistono peculiarità, le Strutture dipartimentali sono state comunque invitate a valutare, ove possibile e compatibilmente alle esigenze degli stessi Uffici, di favorire una movimentazione dei dipendenti - da considerarsi quali avvicendamenti ordinari, comunque funzionali anche ai fini della prevenzione del fenomeno criminoso in esame - nell'ambito di quei settori a maggior rischio di corruzione.

In particolare, la Direzione centrale per gli affari generali e le politiche del personale della Polizia di Stato ha reso noto che, per ciò che concerne il Servizio concorsi, si è proceduto a inserire nelle diverse articolazioni dipendenti personale di nuova assegnazione ed è stato perseguito l'obiettivo della compartecipazione del personale all'attività amministrativa espletata e della condivisione delle fasi procedurali.

Le maggiori difficoltà rilevate nell'attuazione della misura, anche a livello di strutture territoriali della Polizia di Stato, sono state riscontrate in relazione alla elevata specializzazione richiesta per la trattazione dei procedimenti amministrativi di competenza di alcuni uffici e direzioni centrali, raggiungibile solo con un periodo adeguato di formazione e affiancamento, nonché la delicatezza e riservatezza delle informazioni trattate che richiedono continuità e inserimento stabile all'interno dei rispettivi settori.

Tali esigenze infatti impongono dei limiti oggettivi al ricorso incondizionato alle misure in oggetto, in quanto correlate alla necessità di assicurare comunque il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa e di garantire le competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche che rendono, allo stato attuale, il personale difficilmente sostituibile.

Tutte le Direzioni centrali interessate hanno rappresentato che la distribuzione delle funzioni all'interno dei singoli uffici, articolati in Servizi e Divisioni, viene operata garantendo la ripartizione trasversale dei compiti e delle attività tra tutto il personale preposto agli stessi, evitando la concentrazione di mansioni in capo ad un unico soggetto. Sull'osservanza di tali misure, al fine di garantire la regolarità dei procedimenti amministrativi, è assicurato il costante controllo da parte della dirigenza.

Al riguardo, l'informatizzazione dei processi lavorativi, realizzata attraverso l'adozione di strumenti dedicati, ha garantito la tracciabilità delle diverse fasi dei processi.

In particolare, presso la Direzione centrale dei servizi tecnico logistici e della gestione patrimoniale sono state operate nel corso dell'anno scelte organizzative e adottate misure di

natura preventiva aventi la finalità di evitare concentrazioni di mansioni, poteri e funzioni in capo ad un unico soggetto.

È stato effettuato un costante monitoraggio da parte dei competenti Dirigenti sul corretto e puntuale svolgimento dell'attività amministrativa degli Uffici cui sono preposti e sulla regolarità dei procedimenti amministrativi, soprattutto con riferimento alle attività e ai settori più esposti a possibili rischi corruttivi.

➤ Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione

Il Dipartimento, nell'evidenziare nuovamente le note difficoltà nella completa applicazione della misura dovuta alla carenza di personale, ha rappresentato che le recenti immissioni in servizio di nuovo personale, pur non essendo sufficienti allo scopo predetto, hanno consentito di assicurare in via prioritaria lo svolgimento quotidiano delle attività indifferibili, nonché l'efficienza dei servizi e l'affiancamento dei nuovi al personale già in servizio. Tale modalità ha costituito una valida alternativa alla rotazione per il raggiungimento dell'obiettivo legato alla prevenzione del rischio corruttivo.

Lo stesso Dipartimento ha precisato che già da tempo vengono utilizzate, nell'ambito delle proprie strutture, formule organizzative dove è prevista la condivisione delle attività tra più persone e la conseguente suddivisione delle fasi procedurali al fine di evitare la concentrazione della trattazione di tutto il procedimento amministrativo relativo a una istanza in capo alla stessa persona. In particolare, l'Ufficio I della Direzione Centrale per i diritti civili, la cittadinanza e le minoranze assicura, per i decreti di riconoscimento delle provvidenze economiche, la suddivisione del procedimento amministrativo tra funzionari preposti all'istruttoria e funzionari preposti alla decretazione di pagamento. Il controllo, tuttavia, resta in capo al dirigente.

Per le figure dirigenziali, le disposizioni relative alla individuazione dei posti di funzione sono basate sul principio della rotazione, anche al fine di garantire l'acquisizione di maggiori esperienze professionali.

➤ Dipartimento dei Vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile

Le competenti strutture del Dipartimento, in attuazione del principio di rotazione ordinaria del personale nell'anno 2024, hanno adottato numerosi provvedimenti di attribuzione di incarichi dirigenziali generali e non generali.

Nei casi in cui non è stato possibile disporre la rotazione del personale sono state adottate misure organizzative intese a rafforzare il controllo dirigenziale e processi istruttori quanto più standardizzati e condivisi dal personale con la dirigenza, sulla base di un criterio di assegnazione delle pratiche quanto più possibile controllato, tale da non creare concentrazioni in carico al medesimo soggetto.

È stato, inoltre, privilegiato un comportamento organizzativo della dirigenza finalizzato al costante controllo dell'attività istruttoria ed alla verifica della regolarità di processi amministrativi. In alcune strutture del Dipartimento interessate da un riassetto organizzativo è stata attuata, oltre alla rotazione di personale dirigenziale, anche l'assegnazione di nuove unità di personale che ha determinato per il personale non dirigenziale una rotazione parziale degli incarichi e delle relative competenze anche nell'ambito di processi correlati al codice degli appalti a garanzia delle politiche in tema di anticorruzione.

In generale, il predetto Dipartimento presta particolare attenzione al superamento delle difficoltà che ostacolano la piena attuazione della misura della rotazione del personale che

costituisce uno dei pilastri della strategia preventiva della corruzione correlate all'esiguità degli organici dei singoli uffici, nonché alla necessaria professionalizzazione del personale che si trova ad operare nei settori di competenza, in alcune direzioni, per loro natura connotati da particolare complessità. Inoltre, nelle situazioni in cui, per taluni adempimenti istituzionali, si rileva un potenziale rischio, si procede, di norma, alla rotazione del personale.

Al riguardo, si sono comunque messe in atto misure alternative, quali la condivisione delle fasi procedurali, in modo che più soggetti condividano sia decisioni che fasi istruttorie.

Con riferimento, inoltre, all'effettiva rotazione del RUP, è stata incentivata l'attività formativa necessaria a garantire la rotazione degli incarichi attribuiti per lo svolgimento di tale funzione, fermo restando la verifica del possesso dei requisiti di professionalità e competenza del personale designato.

➤ Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie:

Compatibilmente con le strutturali carenze di personale – che per numerosi Uffici rappresentano un fattore ostativo all'applicazione della misura - si è cercato di dare la più ampia attuazione alla rotazione ordinaria di cui all'articolo 1, comma 5, lettera b), della legge 190/2012, procedendo, quando possibile, alla rotazione degli incarichi. Nei casi in cui non è stato possibile attuare la rotazione, in alcuni Uffici si è proceduto all'applicazione di misure alternative quali la segregazione delle funzioni e la condivisione delle attività e dell'istruttoria dei procedimenti.

Alcuni Uffici hanno previsto e attuato, quali misure alternative alla rotazione del personale: la redistribuzione dei compiti e delle mansioni tra il personale in servizio; 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; l'affidamento a più istruttori delle diverse fasi procedurali.

Inoltre puntuale e costante è stato il controllo da parte dei dirigenti sul corretto svolgimento dell'attività amministrativa e sulla regolarità dei procedimenti.

➤ Prefetture-UTG

Per quanto riguarda gli Uffici territoriali dell'Amministrazione, si rappresenta che in linea generale hanno assicurato l'attuazione del principio di rotazione ordinaria degli incarichi a seguito dell'assegnazione di nuovo personale. In concreto, nell'ambito di tutte le strutture dell'Amministrazione, laddove non si sia potuto procedere alla rotazione sono state adottate, in un'ottica di prevenzione del fenomeno corruttivo, specifiche misure sul piano organizzativo, anch'esse previste nel Piano, volte a consentire la più 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).

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-UTG, 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. Sono state attivate, altresì, ulteriori attività di vigilanza e controllo da parte dei dirigenti o la misura della segregazione delle funzioni nonché specifici ordini di servizio finalizzati alla condivisione di attività e istruttorie fra più soggetti (organizzazione dei settori con articolazione delle singole funzioni in gruppi di processo secondo le specifiche mansioni e cooperazione trasversale fra aree).

Alcune Prefetture-UTG sono riuscite, comunque, ad operare la rotazione del personale accogliendo le istanze di trasferimento o valutando le richieste di mobilità interna, anche con l'intento di favorire la crescita professionale dei dipendenti attraverso lo sviluppo di competenze interdisciplinari e flessibilità funzionale.

Particolare attenzione a livello territoriale è stata volta a garantire una rotazione dei RUP, misura che si intende favorire anche attraverso una specifica formazione in materia di appalti, al fine di creare i presupposti per una più agevole individuazione del personale idoneo allo svolgimento di tale funzione.

In sostanza, il ricorso alla misura della rotazione, che costituisce un importante obiettivo per l'intera Amministrazione continua ad essere programmato ed attuato in modo da risultare adattabile alla concreta condizione organizzativa degli uffici.

Dal monitoraggio effettuato si è avuto modo di constatare che tutte le strutture dell'Amministrazione con riferimento alla figura del RUP, nonostante le difficoltà evidenziate, hanno prestato grande attenzione alla necessità di dare completa attuazione alla misura di cui trattasi, in conformità a quanto indicato nel PNA 2022, dove l'Autorità ha raccomandato, in linea con le precedenti Linee guida ANAC n. 15/2019, di effettuare una "rotazione effettiva degli incarichi attribuiti per lo svolgimento delle funzioni del RUP".

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".

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 al fine di garantire l'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 1-*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 2025-2027, 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 evidenziato anche 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 dalle diverse strutture.

➤ Dipartimento della pubblica sicurezza

La Scuola Superiore di Polizia ha dedicato particolare attenzione alle tematiche della prevenzione della corruzione e della trasparenza amministrativa, le quali costituiscono oggetto di specifici approfondimenti nell'ambito dell'offerta formativa erogata dall'Istituto. Sono stati trattati infatti focus sulla materia in argomento nei corsi di formazione dirigenziale per la progressione in carriera e nei seminari di aggiornamento e approfondimento professionali per le qualifiche.

Riguardo alla formazione ed aggiornamento del personale in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione il personale in servizio nelle Strutture dipartimentali sono state adottate frequentemente iniziative "in house", con adesioni su base volontaria ed in relazione all'attinenza alla competenza nel lavoro svolto.

È stata, altresì, assicurata la tempestiva informazione del personale dipendente dirigenziali apicali.

In particolare sono stati affrontati i temi delle "Procedure di acquisto di beni e servizi", "Codice dei contratti pubblici", "Responsabile Unico del progetto", "Trasparenza e anticorruzione", "Accesso agli atti", a cura di esperti nelle materie in argomento.

Per il personale del quadro permanente della Polizia di Stato sono state attuate attività concernenti la "Formazione del personale in materia di etica integrità e legalità" sia mediante corsi di aggiornamento professionali svolti in modalità *e-learning*, sia nell'ambito di riunioni e incontri *in house*.

Focus sui temi summenzionati sono stati inoltre erogati ai frequentatori dei corsi di formazione iniziale per medici della Polizia di Stato, in relazione alla specifica professionalità. La medesima attenzione è stata riposta nei programmi di formazione dirigenziale per la progressione in carriera e dei seminari di aggiornamento e approfondimento professionali per le qualifiche dirigenziali apicali.

Per il personale del quadro permanente della Polizia di Stato, sono attualmente accessibili sulla piattaforma SISFOR moduli in "Tecniche di contrasto alla corruzione", "Applicazione del codice degli appalti" e "Codice degli appalti" tra le materie di specifico interesse per l'anno in corso.

Presso l'Ispettorato delle Scuole della Polizia di Stato, in particolare, nel Piano della

Formazione tanto dei corsi di formazione di base, quanto di quelli di progressione e avanzamento in carriera, è previsto un percorso trasversale a tutte le materie, sviluppato con continui richiami ai valori espressi dalla Carta Costituzionale, dal Codice Europeo di Etica per la Polizia, dalle raccomandazioni e dagli atti internazionali in materia di salvaguardia dei diritti inviolabili del cittadino ed etica dell'operatore di polizia nei diversi scenari operativi.

Con riferimento all'aggiornamento del personale, vengono inoltre utilizzati specifici moduli *e-learning* disponibili sulle piattaforme informatiche, mentre sulla piattaforma 'Formazione P.S.', dedicata all'aggiornamento professionale e alla formazione di base, restano altresì sempre fruibili i moduli formativi sulla disciplina anticorruzione.

Nell'ambito delle attività di coordinamento delle Scuole della Polizia di Stato ascritto all'Ufficio Coordinamento e Audit" del Servizio Scuole e Corsi, vengono condivise con i direttori delle Scuole del territorio nazionale indicazioni mirate a rafforzare la cultura della legalità nel contesto più ampio della c.d. "comunità formativa" della Polizia di Stato.

Presso le cennate articolazioni territoriali vengono altresì svolti incontri e momenti di confronto sul tema della prevenzione della corruzione nonché assicurata la formazione del personale idoneo a svolgere le funzioni di RUP tramite frequenza di un apposito corso di formazione.

Infine la Direzione centrale per gli affari generali e le politiche del personale della Polizia di Stato ha reso noto di aver provveduto ad organizzare giornate di aggiornamento professionale di settore in cui sono stati trattati i seguenti argomenti:

- sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024-2026. Adozione di ulteriori misure di contrasto al fenomeno del "pantouflage";
- D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, recante il Regolamento concernente modifiche al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ex. art. 54 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165).

È stata, inoltre, agevolata infine la partecipazione del personale dell'Amministrazione civile alle iniziative formative presenti sulla piattaforma Syllabus.

➤ Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione

Per ciò che riguarda la formazione del personale degli uffici del Dipartimento sono state promosse le attività formative della SNA e della piattaforma Syllabus che sta permettendo una conoscenza più omogenea e approfondita degli strumenti informatici e delle principali tematiche oggetto dei percorsi di transizione digitale dell'Amministrazione.

In tale contesto è stata agevolata la partecipazione del personale ad iniziative formative e attualmente sono in corso varie iniziative di formazione a cui partecipano anche i nuovi assunti.

La formazione è stata svolta anche durante il normale svolgimento dell'attività lavorativa, a cura dei dirigenti degli uffici, conformemente alle novità legislative e a garanzia dell'uniforme interpretazione della legge. Nel corso del semestre, sono stati proposti alcuni incontri di aggiornamento in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione cui hanno partecipato i dipendenti del Dipartimento.

➤ Dipartimento dei Vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile

Il Dipartimento ha prestato particolare attenzione alla misura della formazione sulle tematiche legate al settore della trasparenza e dell'anticorruzione, agevolando la partecipazione

del personale ad iniziative formative organizzate dalle strutture didattiche dell'Amministrazione -promosse dall'Istituto Superiore Antincendi e dalla SNA c/o la sede didattico residenziale CASMI - anche in relazione ai corsi di formazione aventi ad oggetto tematiche legate al settore della trasparenza e dell'anticorruzione.

Con riferimento alla figura del RUP, è stata favorita la formazione del personale, in ragione della particolare complessità delle funzioni svolte anche a seguito delle modifiche introdotte dal d.lgs. n. 36/2023 per garantire il possesso di specifiche professionalità tecniche al personale interessato.

La Direzione Centrale per la Formazione ha inserito per i corsi di primo ingresso e quelli di passaggi di qualifica, dei moduli formativi riguardanti l'anticorruzione, la trasparenza, l'etica pubblica e i reati contro la P.A., calibrati in base alle caratteristiche delle figure professionali interessate, riguardanti il personale operativo, di specialità e tecnico-professionale. Al riguardo, si segnala che si sono svolti numerosi corsi, alcuni dei quali in collaborazione con strutture universitarie nella materia rivolti anche ai nuovi dirigenti.

Con particolare riferimento al settore dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, sono state programmate delle giornate informative nell'ambito dei percorsi formativi per RUP.

È stata erogata, inoltre, la formazione secondo i percorsi formativi di Syllabus del Dipartimento della funzione pubblica e dell'Istituto per l'innovazione e trasparenza degli appalti e la compatibilità ambientale-ITACA;

➤ Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie

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 favorirne la partecipazione.

La Scuola Nazionale dell'Amministrazione ha organizzato 16 corsi in materia di etica, integrità, legalità, trasparenza e prevenzione della corruzione, cui hanno partecipato anche dipendenti di questa Amministrazione

Alcuni dipendenti hanno, altresì, svolto il corso in materia di trasparenza e anticorruzione messo a disposizione sulla piattaforma Syllabus nonché, nel mese di maggio, nell'ambito di un Corso SNA in presenza dedicato al personale del Ministero dell'Interno, hanno partecipato alla sessione didattica sul tema "Prevenzione della corruzione e trasparenza nel Ministero dell'Interno".

La sessione didattica di approfondimento e di aggiornamento ha 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 e 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.

➤ Unità di Missione per il PNRR

Il personale ha partecipato agli incontri promossi dal Tavolo di Coordinamento, rendicontazione e controllo PNRR (Istituito con Determina RGS n. 57 del 9 marzo 2022 e

gestito dalla Ragioneria Generale dello Stato - Ispettorato Generale per il PNRR) sul tema del rischio, in particolare in relazione alle Appendici tematiche "La duplicazione dei finanziamenti ex art. 22 par. 2 lett. c) Reg. (UE) 2021/241" e "La prevenzione e il controllo del conflitto di interessi nell'ambito del PNRR", alla compilazione, sul sistema informativo ReGiS, dell'"Attestazione delle verifiche effettuate sulla procedura di selezione dei progetti e/o dei soggetti attuatori" e dell'"Attestazione delle verifiche effettuate sulla procedura di gara" e alla Metodologia di "Analisi del rischio" predisposta dalle Amministrazioni titolari di Misure PNRR.

La partecipazione alle riunioni del Tavolo di Coordinamento, rendicontazione e controllo PNRR dell'IG per il PNRR e l'attività svolta nell'ambito del Gruppo Antifrode offrono momenti di confronto ed apprendimento sul campo (*learning on the job*) che, oltre ad arricchire le competenze del personale sui temi dell'antifrode e dell'anticorruzione, facilitano la loro contestualizzazione ed adozione.

➤ Struttura per la prevenzione antimafia

La Struttura ha assicurato che in occasione delle frequenti riunioni con il personale civile e militare ad essa assegnato, nel corso delle quali si illustrano i vari aspetti delle procedure di competenza, viene dato particolare rilievo agli aspetti della tutela della legalità e al rispetto dei valori della integrità e correttezza.

➤ Prefetture-UTG

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-UTG, che ne auspicano una continua diffusione, anche alla luce delle novità legislative di recente adozione. Non sono mancati, infatti, nelle Prefetture-UTG 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-UTG 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.

Sono stati favoriti l'utilizzo della piattaforma Syllabus e la partecipazione ai corsi organizzati dalla SNA per la formazione del personale, utili sia come prima formazione per i nuovi ingressi di personale, sia come approfondimento per i dipendenti già in servizio.

Da ultimo, ma non meno importante, la formazione ha riguardato il RUP, figura centrale nel settore dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, anche per garantirne l'adeguata professionalità tecnica, attesa la particolare esposizione al rischio corruttivo delle attività connesse all'espletamento dell'incarico. Rispetto a tale figura l'ANAC ha raccomandato di assicurare una specifica formazione in materia di appalti 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 2025-2027, 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	1° Semestre 2025	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 2025	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

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 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.

Si segnala che le suddette linee guida del MEF (circolare n. 30/2022) sono state integrate con l'“Appendice tematica” adottata con circolare n. 27/2023 del 15/09/2023 (https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2023/circolare_n_27_2023/), che descrive e definisce ulteriormente i passaggi procedurali che i Soggetti attuatori/Amministrazioni attuatrici di misure PNRR devono porre in essere, nel contesto delle attività di rendicontazione e controllo, attraverso tutte le funzionalità rilasciate sul Sistema Informativo ReGiS al fine della corretta individuazione dei titolari effettivi e dell'eventuale sussistenza di conflitti di interesse.

Giova evidenziare, inoltre che il MEF con la circolare n. 13/2024 (https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/circolari/2024/circolare_n_13_2024/) ha richiamato l'attenzione delle Amministrazioni sul corretto utilizzo delle funzionalità dei sistemi informatici ReGiS/ARACHNE/PIAF-IT dedicate allo scopo, affinché sia sempre garantito che:

- il trattamento dei dati sia svolto esclusivamente al fine di individuare, nel corso delle pertinenti attività di verifica e controllo previste dalle linee guida, potenziali rischi di frode, corruzione, conflitto di interessi e doppio finanziamento;
- venga fornita la corretta informazione ai soggetti attuatori relativamente all'utilizzo dei dati ad essi riferiti, disponibili nelle banche dati esterne, esclusivamente al fine di calcolare gli indicatori di rischio e/o supportare le attività di verifica;
- le evidenze, ovvero i risultati del calcolo di rischio derivanti da tali strumenti, non vengano in alcun modo resi pubblici, in quanto esclusivamente utilizzabili per le attività di verifica e, pertanto, soggetti a specifiche condizioni di protezione dei dati.

➤ Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione

Apposite dichiarazioni di insussistenza di conflitto di interesse vengono rese da parte dei RUP per ogni singola gara e al momento dell'attribuzione dell'incarico assegnato loro da parte degli uffici e delle Direzioni che hanno posto in essere le procedure di appalto.

In relazione ai contratti che utilizzano i fondi PNRR e fondi strutturali la Direzione Centrale degli Affari dei Culti e per l'amministrazione del F.E.C., pur utilizzando fondi PNRR in qualità di soggetto attuatore degli investimenti, non riveste il ruolo di stazione appaltante, in quanto la maggior parte delle procedure di affidamento degli interventi sono state poste in essere da Invitalia, che ha operato come centrale di committenza per la selezione degli Operatori economici/contraenti, tramite la procedura dell'Accordo Quadro.

Nelle sopracitate procedure gestite tramite Accordo Quadro, la fase esecutiva è attuata dagli organi periferici del MiC, del MiT, della Regione Siciliana e da Enti locali (stipulando specifica convenzione ex art. 15 della Legge 241/1990) che assumono le funzioni di stazione

appaltante e agiscono per mezzo di RUP appartenenti ai rispettivi organici. La parte residuale degli interventi viene gestita, in qualità di stazione appaltante, da alcuni Organi periferici del MiT, del MiC e della Regione Siciliana, dalla procedura di affidamento sino alla fase di esecuzione.

➤ Dipartimento della pubblica sicurezza

Con riferimento all'obbligo di comunicazione all'amministrazione/stazione appaltante delle prescritte dichiarazioni e di astensione per il personale che versa in situazioni di cui trattasi (art. 16 d.lgs. n. 36/2023), le Direzioni e gli Uffici centrali interessati da procedure di affidamento di pubblici contratti hanno reso noto che i Dirigenti degli uffici che gestiscono i contratti pubblici hanno acquisito le dichiarazioni di insussistenza di conflitto di interesse al momento dell'assegnazione all'Ufficio o dell'attribuzione dell'incarico.

Le suddette dichiarazioni sono state altresì rese da parte del RUP e dei Commissari di gara per ogni singola gara (*cf.* art. 93, comma 5, d.lgs. n. 36/2023).

Sono state effettuate verifiche a campione sulle dichiarazioni in argomento.

➤ Dipartimento dei Vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile

Per i contratti che utilizzano fondi PNRR e fondi strutturali, sono state acquisite le dichiarazioni sui conflitti di interesse dei soggetti coinvolti nelle procedure di gara. Nella fase esecutiva del contratto si è proceduto, altresì, all'aggiornamento delle stesse. Sono stati eseguiti i controlli formali e sostanziali di competenza del Soggetto Attuatore, previsti per il PNRR dall'Appendice tematica del marzo 2024 in materia di conflitti di interesse.

➤ Dipartimento per l'amministrazione generale, per le politiche del personale dell'Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie

Sono state acquisite le dichiarazioni di insussistenza di conflitto di interesse al momento dell'assegnazione all'Ufficio o dell'attribuzione dell'incarico che prevede la gestione di contratti pubblici. Sono stati, altresì, curati tutti gli adempimenti in materia di conflitto di interessi previsti dalla normativa vigente.

Nel richiamare, nuovamente, 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	Attuazione completa 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	Attuazione completa 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	Attuazione completa 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	Attuazione completa 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	Attuazione completa 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	Attuazione completa 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 sono 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 2024 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 preconstituirsì situazioni lavorative favorevoli può configurarsi non solo in capo ai dirigenti o ai funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, ma anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale collaborando all’istruttoria, ad esempio attraverso l’elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie,

certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione.

Quindi, nell'ambito dei poteri autoritativi e negoziali, 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.

Si fa presente che, nell'ambito della consueta attività di monitoraggio svolta dal Responsabile per la prevenzione della corruzione che coinvolge tutte le strutture centrali e territoriali dell'Amministrazione, è stato richiesto di fornire assicurazione in merito all'attuazione della misura, attraverso le modalità ritenute più idonee da ciascuna articolazione dell'Amministrazione, fermo restando il dovere di segnalare tempestivamente al RPCT eventuali violazioni della stessa.

Nell'ambito dei monitoraggi svolti, in relazione alla misura del *pantouflage*, è stata assicurata da parte delle competenti strutture la puntuale applicazione del divieto e in occasione degli elementi forniti ai fini della redazione della Relazione del RPCT, tutti gli uffici centrali e territoriali hanno comunicato di non aver riscontrato violazioni del divieto di *pantouflage*.

Si rammenta che che l'Ufficio per le attività del RPCT coinvolge nell'ordinaria attività di monitoraggio tutte le strutture centrali e territoriali dell'Amministrazione e, in tale ambito, ha richiesto sistematicamente ad esse di fornire assicurazione sull'attuazione della misura, fermo restando il dovere di segnalare tempestivamente a quell'Ufficio medesimo eventuali violazioni della stessa.

Nell'ambito dei monitoraggi svolti in relazione alla misura del *pantouflage*, le competenti strutture centrali e periferiche hanno assicurato la puntuale applicazione del divieto e, in occasione degli elementi forniti ai fini della redazione della relazione annuale del RPCT, hanno comunicato di non aver riscontrato violazioni del divieto di *pantouflage*.

A seguito dell'adozione del PNA 2022, l'Amministrazione ha ritenuto, come riportato anche nella sottosezione *Rischi corruttivi e trasparenza* - Allegato 2 del PIAO 2024-2026, per una più efficace attuazione della misura, di avviare un'attività, con il coinvolgimento dei competenti uffici centrali, volta alla predisposizione di un modello operativo unico per tutte le

strutture dell'amministrazione.

Come più volte evidenziato, il Ministero dell'Interno è caratterizzato da una struttura complessa, nell'ambito della quale operano diversi ruoli e/o carriere di personale: personale dell'amministrazione civile (dirigenti della carriera prefettizia e dirigenti dell'area funzioni centrali), personale appartenente alla Polizia di Stato e personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco.

Le predette categorie di personale, alcune delle quali in regime di diritto pubblico, sono disciplinate a livello ordinamentale da autonome disposizioni normative e regolamentari.

Anche i segretari comunali e provinciali dispongono di un peculiare *status* giuridico, che li vede titolari di un rapporto di lavoro con il Ministero dell'interno e di un rapporto di dipendenza funzionale con gli enti territoriali presso i quali assumono l'incarico (il datore di lavoro non coincide, quindi, con l'utilizzatore della prestazione lavorativa).

Solo il personale dell'Amministrazione civile opera nell'ordinario regime di pubblico impiego privatizzato.

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, con l'obiettivo di pervenire a un sistema operativo unico, per l'intera Amministrazione, inerente all'attuazione della misura, sia sotto il profilo della prevenzione, che si sostanzia nell'obbligo di rendere le prescritte dichiarazioni, sia sotto il profilo delle verifiche dell'effettivo rispetto del divieto di *pantouflage*.

Per la realizzazione del suddetto obiettivo, secondo il cronoprogramma previsto nella citata sottosezione *Rischi corruttivi e trasparenza*, è stato avviato un dialogo con tutte le competenti strutture centrali e si sono tenute riunioni interdipartimentali coordinate, nel corso delle quali sono state prese in esame le difficoltà correlate alle differenze sotto il profilo ordinamentale che caratterizzano i diversi ruoli coesistenti all'interno del Ministero.

Si è chiesto, pertanto, dapprima con circolare trasmessa ai competenti Uffici del personale dei Dipartimenti interessati e, successivamente, nell'ambito di incontri dedicati, ai quali hanno partecipato i rappresentanti delle citate strutture, di delineare, congiuntamente, le modalità ritenute più idonee per assicurare una sempre più efficace attuazione della misura.

In tale fase, tutti i Dipartimenti, per prevenire e contrastare il fenomeno, hanno ritenuto di richiamare l'attenzione delle proprie strutture e sensibilizzare i competenti uffici sul rispetto del divieto di *pantouflage*.

All'esito dell'attività istruttoria, è stato predisposto un documento diramato a tutte le strutture centrali e alle Prefetture-UTG, che costituisce per l'intera Amministrazione il modello operativo di riferimento per la più efficace attuazione della misura in parola e le relative verifiche. Tale Modello operativo è stato vagliato positivamente dal Consiglio dell'ANAC, nell'adunanza del 24 giugno scorso.

Nel documento sono state individuate le modalità di acquisizione delle dichiarazioni di impegno al rispetto del divieto di *pantouflage* da rendere, da un lato, da parte dei pubblici dipendenti interessati nel momento in cui cessano dal servizio, dall'altro, da parte degli operatori economici nei bandi di gara, negli atti prodromici agli affidamenti e nelle fasi di esecuzione degli appalti. Sono individuate, altresì, le modalità e la tempistica delle verifiche da effettuare da parte dell'Amministrazione sull'osservanza del divieto in parola.

Al fine di richiamare l'attenzione di tutte le strutture sull'importanza di una corretta ed

efficace attuazione della misura di cui trattasi è stata diramata una circolare per segnalare l'adozione delle nuove Linee guida n. 1 in tema di c.d. divieto di *pantouflage* - art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001 - adottate dall'Autorità con delibera n. 493 del 25 settembre u.s., reperibili al link: <https://www.anticorruzione.it/-/news.13.11.24.linee.guida.pantouflage>.

Come precisato dall'ANAC, le predette linee guida sono da intendersi integrative di quanto indicato già nel PNA 2022, cui viene fatto rinvio.

Per completezza, si segnala che sulla stessa pagina è pubblicato, altresì, il Regolamento adottato dalla medesima Autorità sull'esercizio della propria funzione di vigilanza e sanzionatoria in materia di violazione dell'art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001.

Si rammenta che il divieto di *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*”.

3.7.2 Pantouflage e patti d'integrità

Il divieto di *pantouflage* è espressamente richiamato nel Patto di integrità adottato dal Ministero dell'Interno, valido per tutte le procedure di affidamento sopra e sotto soglia, comprese le procedure avviate attraverso il Sistema dinamico di acquisizione delle PA (SDAPA).

Il documento contiene una serie di obblighi che rafforzano comportamenti già doverosi sia per l'Amministrazione che per gli operatori economici, per i quali ultimi l'accettazione del Patto costituisce presupposto necessario e condizionante la partecipazione alle singole procedure di affidamento dei contratti pubblici.

Il “Patto di integrità” è inserito, a cura di ciascuna delle strutture che svolgono attività contrattuale, nella documentazione di ogni procedura e deve essere obbligatoriamente prodotto da ciascun partecipante, debitamente sottoscritto per accettazione. La sottoscrizione del suddetto patto “*per accettazione incondizionata delle relative prescrizioni, costituisce per l'Impresa concorrente condizione essenziale per l'ammissione alla procedura di gara sopra indicata, pena l'esclusione dalla medesima.*” (art. 1, comma 7, Ambito di applicazione e finalità).

Inoltre, in fase di indizione della gara di appalto, gli operatori economici, oltre a prendere atto di quanto riportato nel Disciplinare di gara, sono tenuti – compilando il DGUE – a rendere espressamente la dichiarazione circa la sussistenza o meno di conflitto di interessi, ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter, del D. lgs. 165/2001.

In fase di aggiudicazione e per l'avvio delle attività, il Patto di Integrità viene allegato al contratto ed inviato all'operatore economico, al fine di richiamare nuovamente l'attenzione del Fornitore sugli obblighi ivi previsti (compreso il rispetto del divieto di *pantouflage*).

Infine, tutte le strutture che svolgono attività contrattuale richiedono alle imprese aggiudicatrici ed esecutrici, sia in fase di aggiudicazione definitiva delle gare, così come in fase di esecuzione, 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 adottato dall'Amministrazione e approvato dal Consiglio dell'ANAC nell'adunanza del 24 giugno scorso.

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 (*cfr.* 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 del Modello operativo unico per le verifiche	1 semestre 2025	Monitoraggio attuazione modello operativo	Attestazione avvenute verifiche da parte dei competenti uffici	RPCT e competenti Uffici del Personale dell'Amm. Centrale
	2° semestre 2025	Monitoraggio attuazione modello operativo	Attestazione avvenute verifiche da parte dei competenti uffici	RPCT e competenti Uffici del Personale 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.

A seguito delle recenti, importanti modifiche apportate dal d. lgs. n. 36/2023 alla materia dei contratti pubblici, si è reso necessario aggiornare il Patto di integrità.

In tale sede, si è tenuto conto anche, da un lato, delle novità introdotte dal Piano Nazionale Anticorruzione 2022-2024 (delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023 come aggiornata con delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023), dall'altro, delle modifiche introdotte dal d.P.R. n. 81/2023 al codice di comportamento dei dipendenti pubblici (d.P.R. n. 62/2013).

Con il fattivo concorso dei responsabili dell'anagrafe delle stazioni appaltanti (RASA) delle strutture centrali, i quali hanno fatto pervenire utili osservazioni e contributi, è stato redatto il nuovo "Patto d'integrità" che è stato pubblicato sul sito istituzionale, ed inserito, nella nuova versione, da parte di tutti gli Uffici centrali e periferici dell'Amministrazione che svolgono attività negoziale, nella documentazione afferente alle procedure contrattuali, sia sopra soglia che sotto soglia comunitaria.

Dall'esito del monitoraggio effettuato per l'anno 2024 non sono emerse inosservanze o violazioni del predetto documento, che risulta inserito nella totalità delle procedure di gara.

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*, che 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 è disciplinata dal decreto legislativo 10 marzo 2023 n. 24, in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937.

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.

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.

A seguito dell’entrata in vigore del decreto legislativo n. 24/2023, e delle sopra elencate importanti modifiche che hanno interessato l’istituto del *whistleblowing* - segnalazione di presunto illecito, si è reso, dunque, necessario sostituire il canale di segnalazione interna in uso presso il Ministero dell’Interno.

A partire dal mese di maggio 2024, dopo aver completato i passaggi tecnici e amministrativi necessari all’attivazione, attraverso la piattaforma resa disponibile dall’Autorità Nazionale Anticorruzione e predisposta con il determinante ausilio della Direzione centrale per l’innovazione tecnologica per l’amministrazione generale di questo Ministero, è stato attivato il nuovo canale che, a differenza di quello precedentemente in uso (raggiungibile solo dalla rete intranet), è presente sulla rete internet e, più precisamente, sulla pagina dedicata al *whistleblowing* della sezione Amministrazione Trasparente del Portale del Ministero dell’Interno (Sezione Amministrazione Trasparente – Altri contenuti/Prevenzione della corruzione – Segnalazione illeciti/*Whistleblowing*).

Su tale pagina è stata resa disponibile anche una guida sintetica all’utilizzo del canale.

Il passaggio del canale dalla rete intranet a quella internet è avvenuto in aderenza alla riforma dell’istituto, che - tra l’altro - ha allargato la platea dei possibili segnalanti. Infatti, prima dell’adozione del decreto legislativo n. 24/2023, erano legittimati ad effettuare la segnalazione solo i dipendenti del Ministero dell’Interno, nonché i lavoratori o collaboratori che svolgono attività lavorativa presso il Ministero dell’Interno per la fornitura di beni o servizi o la realizzazione di opere in favore di terzi.

Ora, in aggiunta a tali categorie, sono legittimati anche i dipendenti del Ministero dell’Interno in prova o in quiescenza, i lavoratori autonomi, i titolari di rapporti di collaborazione, i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività lavorativa presso il Ministero dell’Interno, gli eventuali volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti, le eventuali persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso il Ministero dell’Interno.

Giova rammentare, infine, che, ai sensi dell’art. 1, comma 1, del d. lgs. 24/2023, l’istituto del *whistleblowing* si applica nel caso di 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 il segnalante sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Ai sensi del secondo comma del predetto art. 1, non si applica invece:

- a) alle contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all’autorità giudiziaria o contabile che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- b) alle segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell’Unione europea o nazionali indicati nella parte II dell’allegato al d. lgs. n. 24/2023 ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell’Unione europea

indicati nella parte II dell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nella parte II dell'allegato allo stesso d. lgs. n. 24/2023;

- c) alle segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Tutte le strutture dell'Amministrazione, su impulso dell'Ufficio, hanno assicurato la massima diffusione del contenuto dell'istituto del *whistleblowing* e della presenza sul sito web del Ministero dell'Interno del nuovo canale di segnalazione.

A completamento e ad integrazione delle indicazioni già fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con la delibera del 12 luglio 2023 n. 311, l'Autorità ha adottato lo schema di nuove linee guida (LLGG) in materia di *whistleblowing* sui canali interni di segnalazione, volte a fornire indicazioni sulle modalità di gestione dei canali interni di segnalazione che è stato posto in consultazione pubblica, per acquisire osservazioni e proposte di modifiche da parte delle Amministrazioni pubbliche e i soggetti privati interessati.

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 2025-2027, gli Uffici centrali e quelli 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 2025-2027 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 2024:

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.

Sono state regolarmente effettuate le verifiche in ordine alla sussistenza di precedenti penali a carico dei dipendenti cui sono stati conferiti incarichi nelle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici e nelle di commissioni di concorso.

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.

I dirigenti svolgono regolarmente l'attività di vigilanza sul corretto e puntuale svolgimento delle mansioni degli uffici e sulla regolarità dei procedimenti, in modo particolare in quei settori che sono più esposti a possibili rischi corruttivi.

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.

Proprio al fine di ridurre il rischio di flussi informativi non controllabili, in molte strutture le attività e l'istruttoria dei procedimenti sono state condivise in apposite cartelle informatiche.

Si segnala, a titolo di esempio, quanto riferito dalla Struttura per la prevenzione antimafia, in sede di monitoraggio, in merito al rafforzamento delle attività di presidio e di controllo dei processi interni: *“i Dirigenti della Struttura svolgono una costante ed incisiva attività di vigilanza sulla regolarità delle procedure amministrative di competenza, avvalendosi di report informatici sulle attività e di accesso telematico a 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 *stakeholders*, 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, ha provveduto, 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..

È stato chiesto alle Prefetture UTG di assicurare l'avvenuto completamento del processo di popolamento dei nuovi siti anche con riferimento ai dati soggetti a obbligo di pubblicazione ai sensi del d.lgs. 33/2013, richiamando altresì, la necessità garantire il puntuale aggiornamento di tutte le sezioni di competenza, nei termini indicati dall'allegato 1 alla delibera 1310/2013, in temine di completezza, omogeneità, accessibilità, tenendo presente che, ai fini della riutilizzabilità dei contenuti, è necessario che i documenti, le informazioni e i dati siano sempre pubblicati in formato aperto.

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 Attività di verifica sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione

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. 213/2024 e 270/2024 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 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 al link: [Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe | Ministero dell'Interno-](#) .

4.3 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 che sono tenuti ad assicurare 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 2024 ha totalizzato, infatti, 705.076 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 la corretta esecuzione degli adempimenti previsti in materia.

Si ritiene opportuno richiamare l'attenzione di tutte le strutture centrali, in una logica di semplificazione delle attività territoriali, sull'opportunità di 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).

Nella sottosezione di secondo livello "Altri contenuti-Dati ulteriori", infatti sono pubblicati, 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 alla Determinazione n. 1310 del 28/12/2016.

Come anche suggerito dall'ANAC nel PNA 2022, al fine di aumentare il "grado di apertura" verso l'esterno dell'Amministrazione e ridurre le numerosissime istanze di accesso civico generalizzato che impongono l'espletamento di ulteriori attività, che spesso interferiscono con i complessi compiti istituzionali e possono avere negativi riflessi sul buon andamento dell'attività amministrativa, le strutture maggiormente interessate da reiterate richieste di dati e informazioni, aventi spesso il medesimo oggetto, anche se riferite a periodi differenti, potranno valutare di pubblicare i dati e le informazioni detenute e ritenute ostensibili, già elaborate per fini istituzionali.

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 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 dell'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.

Le strutture di questo Ministero hanno dato attuazione all'obbligo previsto per le stazioni appaltanti e per gli 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.

Inoltre il Gabinetto del Ministro, in relazione all'assolvimento degli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici, ha precisato di aver assolto tutti gli adempimenti di competenza disponendo, in particolare, la pubblicazione tempestiva delle determine a contrarre con cui sono indette le procedure di trattativa diretta per la fornitura agli uffici di diretta collaborazione di beni e servizi, nonché la pubblicazione trimestrale dei dati relativi ai pagamenti con specifico riguardo all'importo della spesa, alla tipologia della spesa sostenuta, all'ambito temporale di riferimento e ai beneficiari.

Si rammenta che, a completamento della disciplina, l'ANAC ha adottato la delibera n. 605/2023 di aggiornamento al PNA 2022, dedicata proprio ai contratti pubblici, 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 era 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.

Si richiama la necessità di continuare a prestare la massima attenzione 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, 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) l'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.

Si rammenta che 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 PNA 2022 è stato, 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.

Si richiamano anche i contenuti del documento "Strategia generale antifrode per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - versione 2.0", approvato con la circolare MEF n. 35/2023, nel quale si è inteso raccomandare la promozione di maggiori livelli di trasparenza, sottolineando anche l'importanza a tal fine dell'attuazione della misura strategica della formazione:

"Ogni Amministrazione/ente, pertanto, prevede all'interno della sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO/PTPCT iniziative dirette a garantire la pubblicità ed incentivare la cultura della trasparenza anche nei confronti dei soggetti controllati, vigilati e partecipati, attraverso la sinergia tra varie azioni quali ad esempio:

- l'obbligo di pubblicazione nel proprio sito istituzionale di inviti/bandi, nonché, nella apposita sezione "Amministrazione trasparente", di dati ed informazioni necessarie a garantire la più ampia partecipazione degli utenti (con particolare riferimento a quelli la cui pubblicazione è richiesta per legge); la definizione di procedure di relazione con gli utenti e, in particolare, per l'accesso civico a documenti informazioni e dati;

- la definizione di misure per la progressiva riduzione dei tempi e dei costi relativi agli obblighi di pubblicazione e di monitoraggio, anche attraverso nuovi sistemi o strumenti informatici;

- la promozione di maggiori livelli di trasparenza, anche attraverso la formazione del personale in materia di trasparenza;

- la verifica della fruibilità da esterno della Sezione Trasparenza del sito istituzionale ed adozione di eventuali iniziative di miglioramento." (circolare n. 35/2023, pp. 25-26).

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. 21 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 130.

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 del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco.

Si rappresenta, infine, che sul sito istituzionale “[Amministrazione Trasparente](#)” sono contenute le indicazioni relative ad entrambe le tipologie di accesso (semplice e generalizzato). 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 e, in linea con le puntuali indicazioni del PNA 2022, viene attuato attraverso:

- 1) il 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) il 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) il monitoraggio complessivo sulla sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Per facilitare l'attività di monitoraggio a tutte le strutture centrali e territoriali dell'Amministrazione, è stato divulgato un prospetto indicativo delle misure individuate nella Sezione Rischi Corruttivi del PIAO.

Il monitoraggio sull'attuazione ed 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 ove 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 2025, mentre per il secondo semestre entro la data del 15 dicembre 2025).

Particolare rilevanza assumono, nell'ambito dei *report* di monitoraggio, le considerazioni che le strutture ministeriali esprimono 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 n. 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 occorrono 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	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 II

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

TABELLA III

AREA D'INTERVENTO	AZIONE	SCADENZA
Sezione Piano Rischi Corruttivi	Rivalutazione idoneità delle misure	2027
-	Monitoraggio misure	2027
-	Monitoraggio adempimenti obblighi di pubblicità	2027