



# *Ministero dell'Interno*

## **PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA**

*per il triennio 2022 – 2024*

## Sommario

<u>1. Introduzione - la pianificazione strategica in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza</u>	pag.3
1.1 Il processo di elaborazione del presente documento	pag.4
<u>2. Gli attori e le loro principali competenze</u>	pag.5
<u>3. Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza ed il collegamento con il documento relativo alla performance</u>	pag.8
<u>4. Coordinamento ed integrazione con il Piano della performance</u>	pag.9
<u>5. Organizzazione centrale e periferica dell'Amministrazione</u>	pag.10
<u>6. La missione istituzionale</u>	pag.13
<u>7. Strategia di prevenzione della corruzione</u>	pag.14
7.1 Il processo di analisi e gestione del rischio corruttivo nell'ambito del Ministero dell'Interno	pag.15
7.2 Il contesto di riferimento	pag.16
7.2.1 Analisi del contesto esterno	pag.16
7.2.2 Analisi del contesto interno	pag.17
7.3 Gli Stakeholders	pag.20
7.4 Valutazione del rischio	pag.21
7.4.1 Identificazione	pag.21
7.4.2 Analisi	pag.22
7.4.3 Ponderazione	pag.23
<u>8. Trattamento del rischio: identificazione e programmazione delle diverse misure di prevenzione</u>	pag.23
8.1 Il Codice di comportamento	pag.24
8.2 Rotazione del personale	pag.26
8.3 Formazione	pag.29
8.4 Misure di disciplina del conflitto d'interessi	pag.31
8.5 Dichiarazione circa l'insussistenza di cause di inconferibilità o di incompatibilità	pag.31
8.6 Divieti post-employment (pantouflage-revolving doors)	pag.33
8.7 Patti di integrità	pag.36
8.8 Il sistema di Whistleblowing	pag.37
8.9 Vigilanza sugli Enti	pag.40
8.10 Ulteriori misure e presidi	pag.41
<u>9. Sezione trasparenza e integrità</u>	pag.45
9.1 Il sito Amministrazione trasparente	pag.45
9.2 Obiettivi strategici ed operativi – vigilanza	pag.46
9.3 I flussi per la pubblicazione dei dati	pag.48
9.4 La sezione “Amministrazione trasparente” – profili operativi	pag.49
9.5 Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg.UE 2016/679)	pag.51
9.6 Accesso civico	pag.52
9.7 Accesso civico generalizzato	pag.52
Cronoprogramma	pag.57

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

Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, ai sensi dell'articolo 1 della legge 6 novembre 2012 n. 190, è un 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*".

Il decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*" nel prevedere, come noto, all'art.6 il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), ha, tra l'altro, stabilito che la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza debba costituire parte integrante, insieme agli altri strumenti di pianificatori espressamente indicati, del predetto Piano integrato di attività e organizzazione.

L'art. 6 comma 5 del richiamato D.L. 80/2021 ha quindi rimesso ad un apposito D.P.R. il compito di individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal nuovo PIAO e ad un Decreto del Ministro per la Funzione Pubblica la definizione di un Piano "tipo" a supporto delle Amministrazioni. Allo stato, non risulta ancora concluso l'iter procedurale di adozione dei suddetti provvedimenti.

In sede di prima applicazione, l'art. 1, comma 12, lett. a) del decreto-legge di proroga termini 30 dicembre 2021, n. 228 ha differito al 30 aprile 2022 il termine per la pubblicazione del predetto PIAO da parte delle Amministrazioni tenute ad adottarlo.

Parimenti, l'Autorità Nazionale Anticorruzione, con il Comunicato del 12 gennaio 2022 tenuto conto del perdurare dello stato di emergenza sanitaria e per consentire ai Responsabili della Prevenzione della corruzione e della trasparenza di svolgere adeguatamente tutte le attività relative alla predisposizione dei Piani triennali 2022-2024, in coerenza con il sistema previsto dal Legislatore, ha differito al 30 aprile il termine annuale indicato dall'art. 1, comma 8, l. n. 190/2012 per tutti i soggetti a cui si applica.

Ciò posto, nella stesura di tale strumento programmatico sono state seguite le Linee guida contenute nel Documento approvato dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022 concernente "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022, nel quale l'ANAC ha in particolare rappresentato alle Amministrazioni di tenere conto delle indicazioni del vigente PNA 2019-2021.

Il presente documento si pone, pertanto, in una linea di tendenziale continuità con il Piano Triennale dello scorso anno adottato sulla base delle medesime indicazioni operative contenute nel citato PNA 2019/2021, in un'ottica, quindi, di progressivo allineamento alle prescrizioni ivi contenute.

Come di consueto, quindi, nell'elaborare la strategia di prevenzione della corruzione per il triennio 2022-2024 si è tenuto conto dei seguenti 4 fattori che influenzano e regolano le scelte di ciascun Ente:

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

Sul piano del contesto interno, l'anno 2021, come rappresentato nel Piano Triennale 2021-2023, è stato caratterizzato da un processo di riorganizzazione delle strutture centrali e periferiche dell'Amministrazione, come si dirà in seguito.

### **1.1 Il processo di elaborazione del presente documento**

Tutto ciò premesso, anche in conformità a quanto previsto dall'art. 1, comma 8 della predetta legge n.190/2012, il presente Piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza per il triennio 2022--2024 ricomprende le azioni programmatiche in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza che formano contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale del Ministero dell'Interno.

Il rispetto della legalità e il contrasto a ogni forma di corruzione intesa questa nella accezione più estesa, comprensiva dei fenomeni di *maladministration*, riveste fondamentale importanza per l'Amministrazione dell'interno.

Nell'atto di indirizzo politico-istituzionale per l'anno 2022, nell'ambito delle priorità politiche e delle connesse linee strategiche individuate al punto E, viene, infatti, evidenziata la necessità di *“realizzare interventi volti a garantire il rispetto dei principi di legalità, integrità e trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso lo sviluppo dei Piani e delle misure di prevenzione e repressione della corruzione”*.

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

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

Agli indicati fini, nell'ottica della consueta collaborazione e in conformità alle direttive ANAC in materia, è stato formalmente richiesto ai responsabili degli Uffici centrali e periferici dell'Amministrazione, oltre ai necessari elementi conoscitivi relativi all'attività di monitoraggio,

ogni utile considerazione per la redazione della presente pianificazione in materia di anticorruzione tenendo conto dei rispettivi, specifici contesti lavorativi.

Inoltre, in linea con le indicazioni operative contenute nel predetto Documento dell'ANAC, anche a seguito di formale richiesta dell'Ufficio del RPCT, sono stati presi contatti con i competenti Uffici dell'Amministrazione al fine di collaborare sugli aspetti del Piano che necessitano del coinvolgimento delle strutture stesse e della massima condivisione delle misure ivi previste per una efficace attuazione delle strategie di gestione del rischio corruttivo in termini di pianificazione e monitoraggio.

Nelle suddette Linee Guida viene, infatti, in particolare, raccomandato che nel PTPCT o nella sezione anticorruzione del PIAO, vengano delineate le modalità di interlocuzione, per la predisposizione delle misure di prevenzione, tra il RPCT e gli uffici/organismi interni all'amministrazione. Per i soggetti tenuti all'adozione del PIAO, è importante che nella sezione anticorruzione siano definite altresì le modalità di coordinamento fra il RPCT ed i responsabili degli uffici dell'amministrazione che si occupano dell'elaborazione delle altre sezioni del PIAO. In particolare, per quanto riguarda la programmazione della rotazione e della formazione del personale, quali misure di prevenzione della corruzione, il RPCT collabora con i responsabili degli uffici dell'amministrazione che si occupano dell'elaborazione delle sezioni del PIAO che riguardano l'organizzazione e il capitale umano.

In adesione a quanto precede, si sono pertanto tenute apposite riunioni con i suddetti Uffici dell'amministrazione. Inoltre, su impulso dell'Ufficio di Gabinetto, Ufficio di diretta collaborazione del Ministro, si sono tenute, in quella sede, riunioni di coordinamento con tutti i Dipartimenti, l'OIV, il Referente della Performance e il RPCT allo scopo di approfondire e definire gli aspetti formali e sostanziali dell'adottando PIAO.

## **2. GLI ATTORI E LE LORO PRINCIPALI COMPETENZE**

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

In conformità, quindi, a quanto previsto dalla predetta normativa, come peraltro dettagliata dai vari Piani Nazionali Anticorruzione susseguitisi nel tempo, il sistema organizzativo volto alla prevenzione amministrativa della corruzione nell'ambito del Ministero dell'interno vede coinvolti i soggetti di seguito indicati:

- **il Ministro**

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

Il Ministro, inoltre, provvede alla designazione del Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, nonché—su proposta del medesimo Responsabile—all’adozione, con cadenza annuale, del Piano Triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell’Amministrazione.

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

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

I poteri attribuiti del RPCT sono funzionali all’allestimento del complesso sistema preordinato alla prevenzione della corruzione, attraverso la predisposizione degli strumenti, interni all’Amministrazione - PTPCT e relative misure di prevenzione inclusa la trasparenza - preordinati al contrasto dell’insorgenza di fenomeni corruttivi, intesi in senso ampio e alla vigilanza in ordine all’effettiva attuazione delle misure individuate, ai fini di un efficace raggiungimento degli obiettivi perseguiti nel delicato settore di cui trattasi.

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

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

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

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

Si evidenzia, altresì, come il Responsabile, nell’ambito dello svolgimento delle proprie delicate funzioni, venga tutelato da specifiche norme volte a garantirne la necessaria indipendenza nell’ambito dell’esplicazione dei propri compiti istituzionali, nonché ad evitare l’adozione nei suoi confronti di possibili misure discriminatorie.

Al fine di assicurare al RPCT di svolgere il proprio ruolo con autonomia ed effettività, l’Organo

di indirizzo assicura il necessario supporto al Responsabile dotandolo, a tal fine, laddove possibile, di una struttura organizzativa idonea e proporzionata, con adeguato personale.

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

L'individuazione del Responsabile è stata effettuata in conformità alle indicazioni dell'ANAC e, quindi, della considerazione che le funzioni del RPCT devono essere preferibilmente assegnate a dirigenti non titolari di uffici che svolgono attività di gestione e di amministrazione attiva o, comunque, attività nei settori più esposti al rischio corruttivo.

Anche sulla base dei suesposti criteri viene individuato l'eventuale sostituto del RPCT nei casi di assenza o impedimento di quest'ultimo (nel corso dell'anno 2022, con decreto del Ministro in data 14 febbraio, si è provveduto alla sostituzione, per un breve periodo temporale, del Responsabile in carica assente per motivi familiari, con il prefetto dott. Angelo Carbone).

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

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

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

I Referenti supportano il Responsabile nell'assolvimento degli obblighi previsti dalla legge 190/2012 e ss.mm.e ii. in materia di anticorruzione, nonché in materia di trasparenza e quindi nell'attività di monitoraggio degli adempimenti relativi ai prescritti obblighi di pubblicazione di dati e, infine, nell'attuazione della disciplina dell'accesso introdotta dal d.lgs. 25 maggio 2016 n. 97 e successive modificazioni e integrazioni.

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

Per quanto sopra esposto, l'attuale rete dei Referenti si presenta numericamente molto significativa, in quanto, ad esempio, a livello centrale ciascuno dei 5 Dipartimenti in cui si articola l'Amministrazione ha provveduto a designare sia un proprio referente dipartimentale che un referente per ciascuna Direzione Centrale o Ufficio equivalente, per un totale di 39 Referenti.

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

I nominativi dei Referenti, con l'indicazione dei recapiti istituzionali, pubblicati unitamente al PTPCT 2021/2023, sono stati via via aggiornati nel corso dell'anno.

- **I dirigenti e i dipendenti dell'Amministrazione.**

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

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

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

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

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

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

Nell'atto di indirizzo politico-istituzionale per l'anno 2022, nell'ambito delle priorità politiche e delle connesse linee strategiche individuate al punto E, viene, infatti, evidenziata la necessità di *“realizzare interventi volti a garantire il rispetto dei principi di legalità, integrità e trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso lo sviluppo dei Piani e delle misure di prevenzione e repressione della corruzione”*.

Di qui la necessità di perseguire una doppia linea di azione basata sui seguenti interventi:

- 1) Implementazione delle misure volte a dare attuazione ai principi di legalità, integrità e trasparenza, nel quadro delle più recenti normative;
- 2) Potenziamento del sistema di prevenzione amministrativa della corruzione e relativa gestione degli strumenti e dei presidi previsti dalla vigente normativa.



Gli obiettivi sopra elencati, che verranno trasfusi e declinati con quelli contenuti nel Piano della Performance, rappresentano la traduzione di alcune delle misure trasparenza e di prevenzione di possibili comportamenti corruttivi, individuate ed elaborate in sede di mappatura dei processi. Il Piano della Performance sarà pertanto strettamente coordinato con il settore dedicato all'anticorruzione, in conformità alle intenzioni del Legislatore.

#### **4. COORDINAMENTO ED INTEGRAZIONE CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE**

In linea con quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012, il Piano contiene, le azioni strategiche e programmatiche in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, che costituiscono anche contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico - gestionale del Ministero. Nello specifico, la legge n. 190/2012 e il PNA 2019 richiedono coerenza tra le misure anticorruzione e il perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'attività amministrativa, attraverso l'inserimento nel Piano della *performance* di azioni mirate alla prevenzione dei rischi connessi alla corruzione o a fenomeni di *maladministration*.

Il Piano della Performance del Ministero dell'Interno, costituisce, come noto, un documento programmatico che copre un lasso temporale triennale, adottato dall'Amministrazione in attuazione di quanto disposto dall'art.10, comma 1, lett. a) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 e successive modificazioni e integrazioni.

Il predetto Piano si propone, in particolare, la finalità di individuare gli obiettivi strategici ed operativi nonché di definire gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance dell'Amministrazione e contiene i diversi e molteplici obiettivi assegnati ai dirigenti con i relativi indicatori.

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

Ciò premesso, in ragione del collegamento tra gli obiettivi di performance organizzativa e l'attuazione delle misure anticorruzione e di trasparenza, per il prossimo triennio, l'azione amministrativa del Dicastero in materia di lotta alla corruzione si svolgerà secondo i seguenti obiettivi strategici, come indicati nell'atto di indirizzo politico istituzionale per l'anno 2022.

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

**Obiettivo operativo E.1.5:** *Fornire un supporto giuridico e metodologico agli uffici centrali e periferici nella trattazione delle istanze di accesso civico generalizzato, anche attraverso la*

*divulgazione delle decisioni assunte dal responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza sulle istanze di riesame e delle pronunce giurisprudenziali su questioni inerenti ai dati, documenti e informazioni di competenza del ministero dell'interno, con particolare riferimento alle eccezioni di cui all'art.5-bis del d.lgs. 33/2013 e successive modificazioni;*

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

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

## **5. ORGANIZZAZIONE CENTRALE E PERIFERICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

Il Ministero dell'Interno costituisce una delle Amministrazioni più complesse sotto il profilo strutturale e organizzativo.

A livello centrale è composto da:

- gli Uffici di diretta collaborazione del Ministro: Gabinetto, Ufficio Affari Legislativi e Relazioni Parlamentari, Ufficio Stampa e Comunicazione, Segreteria del Ministro, Segreterie dei Viceministri, Segreterie dei Sottosegretari, la cui regolamentazione è contenuta nel D.P.R. 21 marzo 1992 n.98.
- Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV) (art.14 legge n.150/2009) che si avvale per il suo funzionamento della Struttura Tecnica Permanente di Supporto per la Misurazione della Performance.
- 5 Dipartimenti e, precisamente, il Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali, il Dipartimento della Pubblica Sicurezza, il Dipartimento per le Libertà Civili e l'Immigrazione, il Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile e il Dipartimento per l'Amministrazione Generale, per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie.

Ciascun Dipartimento, a propria volta, è articolato in Direzioni Centrali e Uffici di pari livello.

Le funzioni e l'organizzazione dei suddetti Dipartimenti sono state, di recente, ridefinite dal D.P.C.M. 11 giugno 2019 n.78 “ *Regolamento recante l'organizzazione degli Uffici centrali di livello dirigenziale generale del Ministero dell'Interno*” che ha abrogato il precedente regolamento n.398/2001 e ha rideterminato, in riduzione, le dotazioni organiche dei dirigenti di livello generale e non generale del Ministero dell'interno (Prefetti, Vice prefetti, Vice prefetti aggiunti, dirigenti di seconda fascia dell'area funzioni centrali dell'Amministrazione civile dell'Interno) in attuazione del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 e successive modificazioni e integrazioni.

Il predetto Regolamento, nel ridefinire gli assetti organizzativi a livello centrale, ha previsto un riordino delle strutture dipartimentali, con la riduzione, a seguito di accorpamento o soppressione,

del numero delle Direzioni centrali, nonché degli Uffici di livello dirigenziale generale equiparati (per complessivi 8 posti di funzione) e conseguente redistribuzione e ridefinizione delle relative funzioni.

In particolare, con il suddetto riordino, le funzioni di “amministrazione generale”, già assegnate al *Dipartimento Affari Interni e Territoriali* sono state ricondotte nell’ambito del “*Dipartimento per l’amministrazione generale, per le politiche del personale dell’Amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie*”, al quale sono state attribuite anche nuove funzioni in materia di prevenzione amministrativa per la tutela della legalità e la trasparenza.

Presso il *Dipartimento della Pubblica Sicurezza*, invece, si è provveduto all’accorpamento della “*Direzione centrale per gli affari generali della Polizia di Stato*” con la “*Direzione Centrale per le risorse umane*” e alla soppressione dell’“*Ufficio Centrale Interforze per la Sicurezza Personale*”, nonché della “*Direzione centrale per gli istituti di istruzione*”.

Le modifiche organizzative hanno riguardato anche il *Dipartimento per Libertà Civili e l’Immigrazione*, con l’intervenuto accorpamento della “*Direzione centrale degli affari dei culti*” con la “*Direzione centrale per l’Amministrazione del Fondo edifici di culto*” e, infine, il *Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile*, con la soppressione dell’“*Ufficio centrale ispettivo*” con riallocazione delle relative funzioni.

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

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

A livello territoriale, il Ministero si avvale di una articolata struttura organizzativa composta da:

- n.103 Prefetture – Uffici Territoriali del Governo. In particolare, il Prefetto del capoluogo di Regione è anche Rappresentante dello Stato per i rapporti con il sistema delle autonomie locali.
- n.2 Commissariati del Governo nelle Province autonome di Trento e Bolzano, cui è affidato il coordinamento delle attività statali sul territorio.
- Nella Regione a statuto speciale della Valle d’Aosta, ove non è previsto alcun organismo decentrato, è il Presidente della Regione a svolgere tutte le funzioni prefettizie.
- n.106 Questure, quali articolazioni territoriali dell’Amministrazione della Pubblica Sicurezza, cui si aggiungono gli altri Uffici periferici della Polizia di Stato quali quelli della Polizia Stradale, della Polizia Ferroviaria, della Polizia di Frontiera, della Polizia Postale e delle Comunicazioni, i Centri di formazione e Addestramento ecc..).
- n.1 Direzione interregionale (Veneto e Trentino – Alto Adige) del Corpo Nazionale dei Vigili del

Fuoco, n.18 Direzioni regionali e n.105 Comandi provinciali del CNVVF oltre ad altre strutture periferiche.

Per quanto concerne la Valle d'Aosta, le funzioni sono affidate, dalla Regione autonoma, al Corpo valdostano dei Vigili del Fuoco.

In adesione a quanto disposto dall'art.10, comma 2, del richiamato DPCM 11 giugno 2019, n. 78 l'Amministrazione ha, inoltre, provveduto *“all'individuazione e alla definizione dei compiti degli uffici e dei posti di funzione di livello dirigenziale non generale, nonché alla loro distribuzione nelle strutture di livello dirigenziale generale dell'amministrazione”*.

La prescritta revisione dei posti di funzione di livello dirigenziale non generale - attuativa delle riduzioni apportate dalla Tabella 1, allegata al DPCM 22 maggio 2015, alle dotazioni organiche dei viceprefetti e dei viceprefetti aggiunti (riduzioni pari, rispettivamente, a 12 e 75 posti di funzione), nonché alla consistenza organica dei dirigenti “contrattualizzati” di livello non generale (n.24 unità) – è stata realizzata con i seguenti provvedimenti:

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

Inoltre, con il D.M. 6 febbraio 2020, adottato ai sensi dell'art. 5, settimo comma, della legge 1° aprile 1981, n. 121, è stata modificata e rideterminata anche l'intera struttura di livello dirigenziale non generale del Dipartimento della Pubblica sicurezza.

Con il citato decreto ministeriale sono stati, altresì, determinati, secondo le regole stabilite dai rispettivi ordinamenti, i posti di funzione per il personale dirigente della Polizia di Stato e delle diverse carriere dell'Amministrazione Civile dell'Interno.

Nel corso del 2021 è stato, quindi, portato a termine il predetto, complessivo processo di riorganizzazione dell'Amministrazione che ha interessato, come sopra descritto, sia gli Uffici centrali che periferici.

Per quanto concerne in particolare, la struttura dell'Amministrazione (organigramma) si rinvia all'apposito capitolo contenuto nel PIAO dell'Amministrazione.

A seguito della suddetta, complessiva riorganizzazione degli Uffici dell'Amministrazione, si è, pertanto, provveduto a effettuare gli opportuni aggiornamenti al sistema di gestione dei rischi corruttivi, alla luce delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019-2021.

Ciò posto, si fa presente, inoltre, che con i recenti provvedimenti legislativi –decreto-legge 14 giugno 2019, n.53 ( art.8-quater), convertito dalla legge 8 agosto 2019, n77 e decreto- legge 16 luglio 2020, n.76 (art.31), convertito dalla legge 11 settembre 2020, n.120- sono state istituite presso il Dipartimento per le libertà civili e l’immigrazione e presso il Dipartimento per l’amministrazione generale, per le politiche del personale dell’amministrazione civile e per le risorse finanziarie e strumentali, rispettivamente, la Direzione Centrale per le risorse finanziarie e la Direzione Centrale per l’innovazione tecnologica e per l’amministrazione generale.

Le conseguenti misure organizzative, relative alla definizione dei compiti degli uffici e dei posti di funzione di livello dirigenziale non generale (carriera prefettizia e dirigenza contrattuale di II fascia), verranno attuate nel corso dell’anno con appositi decreti ministeriali.

Infine, in attuazione del decreto-legge 31 maggio 2021 n. 77, convertito dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, “*Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure*”, è stata istituita presso il Ministero con decreto del Ministro dell’interno del 22 ottobre 2021, adottato di concerto con il Ministro dell’Economia e Finanze, l’Unità di Missione, di livello dirigenziale generale, per l’attuazione degli interventi a titolarità del Ministero stesso, con durata fino al completamento dei predetti interventi e , comunque, non oltre il 31 dicembre 2026.

L’Unità di missione, che si colloca nell’Ambito del Centro di responsabilità Gabinetto del Ministro, rappresenta il punto di contatto con il Servizio Centrale per il PNRR per l’espletamento degli adempimenti previsti dal Regolamento (UE) 2021/241, relativamente ai suddetti interventi.

In particolare, la struttura provvede al coordinamento delle relative attività di gestione, nonché al loro monitoraggio, rendicontazione e controllo ed è articolata nei seguenti tre uffici dirigenziali non generali: *Ufficio di coordinamento nella gestione; Ufficio di Monitoraggio e Ufficio di rendicontazione e controllo.*

Con successivo decreto del Ministro in data 29 ottobre 2021, sono state individuate le modalità di raccordo e di coordinamento tra le strutture e gli uffici che concorrono, a vario titolo, all’attuazione degli interventi di cui trattasi, anche attraverso la nomina di propri Referenti quali punti di contatto con l’Unità di missione. Quest’ultima potrà anche avvalersi, per lo svolgimento delle proprie attività, della collaborazione del Coordinatore del N.U.V.A.L. incaricato presso il Ministero.

Così configurata la complessa articolazione dell’Amministrazione, per quanto concerne le informazioni relative al personale, di livello dirigenziale e non, si rinvia al capitolo del Piano della Performance, ove vengono in particolare indicati il numero complessivo delle unità di personale in servizio presso il Ministero dell’interno al 31 dicembre 2021, e la loro distribuzione nelle diverse carriere.

## **6. LA MISSIONE ISTITUZIONALE**

L’azione del Ministero dell’Interno è fondamentalmente orientata all’espletamento di un complesso di funzioni che, alla luce del decreto legislativo 30 luglio 1999, n.300 e successive modificazioni e integrazioni, afferiscono ai seguenti settori di competenza:

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

Per far fronte alla complessa macchina amministrativa, presta servizio, all'interno dell'Amministrazione, personale appartenente a differenti carriere (carriera Prefettizia, personale appartenente alla Polizia di Stato, personale appartenente al Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, dirigenti dell'area funzioni centrali dell'Amministrazione civile dell'Interno, nonché personale del comparto Ministeri).

Ad eccezione del personale del comparto Ministeri e dei dirigenti dell'area funzioni centrali dell'Amministrazione civile dell'Interno, le restanti tre categorie di dipendenti (carriera Prefettizia, personale della Polizia di Stato, personale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco) si contraddistinguono per la specificità delle singole carriere, trattandosi di personale disciplinato in regime di diritto pubblico, con autonome disposizioni ordinamentali (art. 3 d.lgs. 30 marzo 2001, n.165).

## **7. STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

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

Il presente documento programmatico - in cui vengono, altresì, previste le modalità di revisione e/o aggiornamento del sistema di gestione del fenomeno corruttivo, in conformità alle indicazioni fornite dall'ANAC nel citato PNA 2019-2021 (Allegato 1 del Piano) - si pone quindi, allo stato, in stretta continuità con il precedente Piano Triennale 2021-2023, nonché in linea con le approfondite rilevazioni e analisi in tema di gestione del rischio corruttivo già effettuate dall'Amministrazione negli anni precedenti sulla base delle indicazioni metodologiche fornite dalla stessa Autorità (cfr. PNA 2013-2016).

In conformità a quanto previsto nel PTPCT 2021/2023 è stato dato avvio all'aggiornamento del processo connesso alla gestione del rischio corruttivo nell'ambito del Ministero dell'Interno, alla

luce dell'intervenuta rimodulazione degli assetti organizzativi dell'Amministrazione, privilegiando come riferimento metodologico, secondo le indicazioni contenute nel predetto PNA 2019, un approccio di tipo qualitativo, anziché quantitativo come nei decorsi anni.

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

La realizzazione del progetto non può prescindere, come evidenziato dalla stessa Autorità Nazionale Anticorruzione, dal coinvolgimento dei responsabili delle stesse strutture organizzative e, quindi, dal necessario apporto conoscitivo dei dirigenti degli Uffici dell'Amministrazione. Questi ultimi, infatti, sono i soggetti che detengono una profonda conoscenza dei processi decisionali e della sussistenza, o meno, dei connessi, diversi profili di rischio su cui basare la successiva identificazione e graduazione delle relative misure di prevenzione.

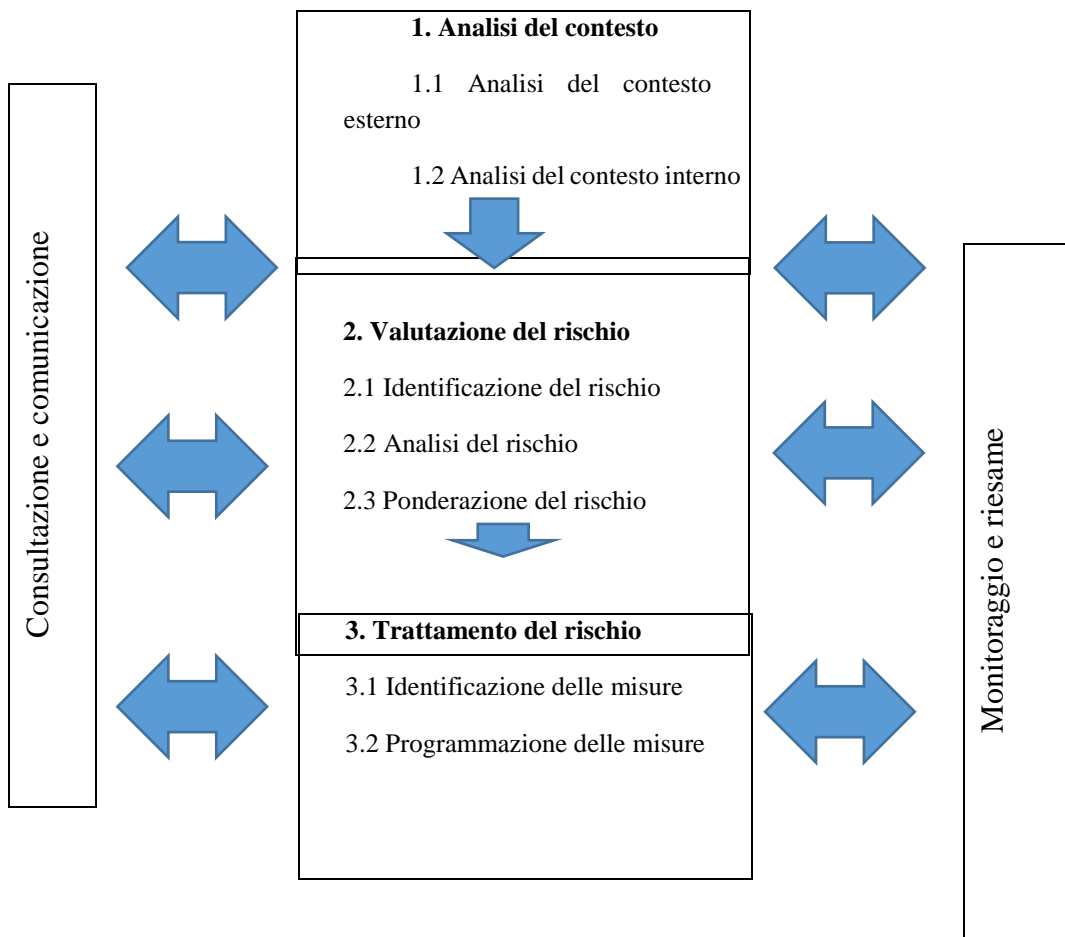
Sulla base di quanto sopra esposto al fine di assicurare un adeguato supporto allo svolgimento delle attività di cui trattasi, dopo aver interessato il vertice dell'apparato amministrativo dell'Amministrazione e Ufficio di diretta collaborazione del Ministro, è stato costituito un gruppo di lavoro cui hanno partecipato, oltre a qualificati funzionari ed esperti del settore, i referenti dipartimentali e degli altri Uffici centrali dell'Amministrazione, quali necessari gangli di collegamento con le strutture dirigenziali di cui si compone l'Amministrazione.

Attraverso un apposito estratto del richiamato Allegato 1 del PNA 2019, sono stati quindi illustrati i principali passaggi da seguire per il raggiungimento del risultato atteso, consistente nella progettazione ed attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo di cui si indicano, nel presente documento, i basilari principi guida.

### **7.1 Il Processo di analisi e gestione del rischio corruttivo nell'ambito del Ministero dell'interno**

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

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



## **7.2 Il contesto di riferimento:**

### **7.2.1 Analisi del contesto esterno**

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

Anche le relazioni esistenti con gli *stakeholder*, di cui si dirà, e la stessa percezione, o esperienza diretta del fenomeno corruttivo da parte dei cittadini/utenti dell'Amministrazione, oltre che del personale in servizio nelle diverse articolazioni ministeriali, centrali e periferiche, costituiscono un importante ausilio per la comprensione delle dinamiche esistenti nelle diverse realtà territoriali e, di conseguenza, per la individuazione delle misure più idonee a prevenire possibili eventi corruttivi.

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



Il contesto esterno, per quanto riguarda il Ministero dell'interno, si presenta, pertanto, estremamente composito e, nel suo insieme, particolarmente complesso in ragione dell'ampiezza delle funzioni espletate, come specificate nel paragrafo relativo alla Missione, che riguardano l'intero territorio nazionale.

Il contesto esterno dell'Amministrazione risulta, inoltre, ben definito anche nell'ambito della Relazione sulla Performance dell'Amministrazione. In questa sede, pertanto, se ne richiamano i contenuti, attesa la stretta correlazione esistente, come sopra specificato, tra il suddetto documento e il presente Piano Triennale.

Occorre, tuttavia, ulteriormente precisare che il Ministero dell'Interno, per l'ampiezza delle sue funzioni, si interrelaziona costantemente, nei diversi settori di competenza, con organismi istituzionali operanti sia in ambito europeo che internazionale.

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

Pertanto, il contesto esterno dell'Amministrazione, quale risultante dalle caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Amministrazione quotidianamente opera, come si evince anche dal Piano della Performance del Ministero, si presenta estremamente variegato e complesso in ragione dell'ampiezza delle funzioni espletate che abbracciano l'intero territorio nazionale con le sue diverse variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche.

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

### **7.2.2 Analisi del contesto interno**

Sul piano del contesto interno, l'anno 2021, è stato caratterizzato, come sopra accennato, da un processo di riorganizzazione delle strutture dell'Amministrazione, completatosi nel corso del 2021.

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

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

Sotto tale aspetto il Ministero dell'Interno, secondo quanto descritto sempre nel paragrafo relativo alla sua *mission*, è caratterizzato dal fatto di essere titolare di funzioni istituzionali particolarmente delicate e composite. A fronte di tale considerazione, l'Amministrazione si connota, sotto l'assetto organizzativo, per la presenza di un'ampia e articolata organizzazione diffusa sull'intero territorio nazionale, come in precedenza evidenziato.

Per l'espletamento dei compiti istituzionali sono presenti all'interno del Ministero diverse categorie di dipendenti caratterizzate talune (*personale della Carriera Prefettizia, della Polizia di Stato e del Corpo Nazionale dei Vigili de Fuoco*) dalla specificità delle relative carriere disciplinate in regime di diritto pubblico ed ognuna secondo autonome disposizioni ordinamentali. Alle tre categorie professionali sopra indicate si aggiungono i *Dirigenti dell'Area funzioni centrali dell'Amministrazione civile dell'Interno* e il *personale del comparto Ministeri*.

L'attività di analisi costituisce, dunque, una fase essenziale nell'ambito della gestione del rischio di fallimento etico, in quanto, come pure evidenziato, propedeutica all'individuazione degli eventi rischiosi cui l'Amministrazione è, o può essere, esposta per le attività che quotidianamente è chiamata a svolgere nell'ambito dell'adempimento delle proprie funzioni istituzionali.

Per quanto precede, nell'ambito del contesto interno, l'aspetto centrale e più importante, oltre ai dati relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa dell'Amministrazione, è costituito dalla *cd. mappatura dei processi* che consiste, come noto, nella individuazione e nell'analisi dei processi organizzativi dei diversi Uffici dell'Amministrazione e si articola, nelle seguenti fasi *“identificazione”*, *“descrizione”* e, infine, *“rappresentazione”*, puntualmente definite nel predetto PNA 2019 e richiamate nel precedente PTPCT 2021-2023.

Come dettagliatamente descritto nel suddetto Allegato 1 del PNA 2019, la mappatura dei processi costituisce, infatti, l'aspetto centrale e più importante della prima fase del processo di gestione del rischio corruttivo e consiste, come noto, nella individuazione ed analisi dei processi organizzativi dell'Amministrazione. L'obiettivo, in sostanza, è quello di esaminare l'intera attività svolta dall'amministrazione al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente esposte ai suddetti rischi.

Essa assume, quindi, carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi. Una adeguata mappatura dei processi può altresì, consentire, come sottolineato dall'ANAC, a evidenziare duplicazioni, ridondanze e inefficienze e, di conseguenza, migliorare l'efficienza allocativa e finanziaria, l'efficacia, la produttività, la qualità dei servizi erogati e di porre le basi per una corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo.

Pertanto, in conformità al predetto Piano e secondo le tempistiche indicate nel “Cronoprogramma” al medesimo allegato, si è proceduto alla rivisitazione della mappatura dei processi degli Uffici Centrali dell'Amministrazione, in linea con le modifiche intervenute a seguito della revisione degli assetti organizzativi.

Per tali fini, a partire dal mese di maggio dello scorso anno, a seguito di formale interlocuzione con l'Ufficio di Gabinetto - Ufficio diretta collaborazione del Ministro e con i Capi dei Dipartimenti e degli altri Uffici Centrali, è stato costituito presso l'Ufficio del RPCT un apposito gruppo di lavoro cui hanno partecipato i rispettivi Referenti della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Nel corso delle dedicate riunioni tenutesi presso questo RPCT, si è proceduto, come primo *step*, ad una compiuta ricognizione dei macro-processi e dei correlati processi, prendendo, come base di lavoro, quelli risultanti dall'analisi organizzativa effettuata, su richiesta dell'Ufficio di Gabinetto, a partire dall'anno 2015, da ciascun Dipartimento, con il supporto dell'OIV.

L'attività si è quindi sviluppata seguendo le indicazioni dell'ANAC che nelle direttive contenute nel PNA 2019 aveva, come noto, segnalato l'opportunità di aggregare l'elenco dei processi, ovvero dei macro-processi, nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi, le quali, per quanto concerne quelle cd. generali, ovvero comuni a tutte le amministrazioni, sono state esemplificativamente individuate dalla stessa ANAC nelle seguenti : 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.

Ad esse si aggiungono le aree specifiche che riguardano la singola Amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività dalla medesima svolte.

In tale ottica, la finalità prioritariamente perseguita è stata quella di pervenire ad un'omogenea catalogazione dei macro-processi comuni a tutti gli Uffici Centrali e alla collocazione degli stessi nelle medesime aree di rischio, assicurandone l'uniforme catalogazione descrizione e declinazione. L'approfondimento a tal fine svolto, incentratosi sui processi relativi alle principali aree di rischio come sopra evidenziate, ha quindi condotto alla costruzione di una rinnovata mappatura attraverso l'individuazione, *in primis*, dei macro processi e dei processi afferenti ai settori comuni (contratti, personale, contenzioso ecc.) e, come tali, trasversali alle diverse articolazioni dell'Amministrazione.

Successivamente si è proceduto all'identificazione e relativa descrizione dei macro- processi e dei processi che, invece, caratterizzano l'attività di ciascun Dipartimento o Ufficio Centrale in relazione ai quali, pertanto, ciascun Referente ha provveduto ad enucleare partitamente i processi di propria specifica competenza e ad inserirli nelle corrispondenti aree di rischio laddove esistenti, o aggiungendone di nuove ove necessario, secondo uno schema collegialmente condiviso nel corso delle riunioni.

L'attività svolta ha reso quindi possibile una prima rappresentazione grafica (quadro generale) dell'insieme delle suddette tipologie di processi riguardanti l'Amministrazione Centrale per i quali, ai fini di una migliore e più efficace visualizzazione, è stata elaborato un unico modello di scheda ove sono stati elencati i macro processi e i processi, distinti per aree di rischio, con l'indicazione, per ciascuno di essi, degli Uffici centrali di riferimento.

Si allegano, altresì, le schede elaborate per ciascun Dipartimento e Ufficio centrale, sulle quali è stato acquisito il formale assenso dei vertici delle rispettive strutture.

La rivisitazione della suddetta "mappatura" costituisce presupposto indispensabile per l'attuazione delle successive fasi di cui si compone il "Sistema di gestione dei rischi corruttivi" - come indicate

nel citato Allegato 1 del PNA 2019 e riguardanti, in particolare, la valutazione dei rischi correlati ai processi e la predisposizione delle conseguenti misure e/o strategie di contrasto ai fenomeni corruttivi - le quali saranno effettuate, come da predetto Cronoprogramma allegato al PTPCT, nel biennio 2022/2023.

La mappatura dei processi e la conseguente scomposizione degli stessi nelle relative fasi e attività, è, infatti, essenziale per poter procedere all'aggiornamento della valutazione del rischio per ciascun processo censito e consente, nel contempo, all'Amministrazione di evidenziare eventuali duplicazioni e inefficienze del sistema in atto e, quindi, di porre in essere gli opportuni, mirati interventi atti a migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa, anche attraverso l'eventuale semplificazione e/o informatizzazione dei procedimenti, o di fasi di essi, ponendo, così, le basi per un ottimale espletamento del processo di *risk assessment*.

### **7.3 Gli stakeholders**

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

L'esigenza di perfezionare il proprio ruolo sociale, esprimendo con chiarezza e comprensibilità le linee di un agire imparziale, che garantisca l'affidamento da parte dei cittadini, nonché di perseguire *standard* più elevati di qualità dei servizi e diffondere la cultura della legalità e della trasparenza, vede impegnato il Ministero dell'Interno in uno sforzo di intercettazione e valorizzazione del *feedback* con i principali fruitori di servizi. Nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni, il Ministero favorisce infatti da tempo, presso le strutture in cui esso si articola ed attraverso i vari organismi partecipati da *stakeholder* esterni, il coinvolgimento attivo di soggetti istituzionali e della società.

Nel Piano della Performance dell'Amministrazione, cui si rinvia, sono stati dettagliatamente descritti le diverse categorie di stakeholder con riferimento alle principali macroattività, che sostanzialmente pertengono alle principali attività svolte dall'Amministrazione, nonché il risultato di sintesi degli stakeholder chiave, ovvero quelli comuni a tutte le macroattività. Sono state, in particolare, individuate quattro macroattività e, precisamente: interventi, servizi e supporto sul territorio; contrasto al crimine e tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica; soccorso pubblico, prevenzione incendi, difesa civile; garanzia dei diritti e interventi per la coesione sociale, gestione flussi migratori, rapporti con le confessioni religiose e amministrazione FEC. È stata, altresì, individuata una macroattività trasversale all'Amministrazione, in quanto ricomprensive: progetti innovativi; formazione; comunicazione; servizi on line; ricerca e sviluppo; attività di studio legislativa e normativa; contenzioso; acquisizione beni e servizi; riconoscimento del merito e del valore civile; assistenza e sostegno a soggetti in difficoltà, vittime civili e del dovere, e sono stati conseguentemente indicati i relativi *stakeholders*.

Ciò premesso, a mero titolo esemplificativo ed ovviamente non esaustivo, si elencano, di seguito, come nel precedente Piano, alcuni dei più significativi *stakeholders* della Amministrazione:

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

#### **7.4. Valutazione del rischio**

La mappatura dei processi si presenta, come sopra detto, essenziale per poter procedere all'aggiornamento della valutazione del rischio per ciascun processo o fase di processo censito.

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

- identificazione di ciascun evento rischioso;
- analisi del rischio individuato;
- ponderazione dell'evento rischioso al fine di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre la relativa esposizione nonché stabilire le priorità di trattamento.

##### **7.4.1 Identificazione**

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

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

Il processo per l'attività di identificazione dei rischi, si articola, a sua volta, nei tre seguenti *sub* processi:

1. Definizione dell'oggetto dell'analisi;
2. Selezione delle tecniche di identificazione unitamente alle relative fonti informative;
3. Individuazione dei rischi e loro formalizzazione anche attraverso la realizzazione di un apposito registro o catalogo dei rischi.

Nell'ambito del processo di *risk management*, l'attività tesa all'identificazione degli eventi rischiosi è, pertanto, volta ad esplicitare tutti quei comportamenti, accadimenti o situazioni che possono comportare il mancato conseguimento degli obiettivi e performances lavorative programmati e a rilevare le minacce cui in concreto è esposta l'organizzazione nel suo complesso ovvero una singola unità al proprio interno o, anche, uno specifico processo.

La finalità della predetta attività consiste, pertanto, nell'individuare il più ampio panorama

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

#### **7.4.2 Analisi**

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

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

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

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

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

Per il raggiungimento della suddetta finalità è necessario:

- scegliere l'approccio valutativo;
- individuare i criteri di valutazione;
- rilevare i dati e le informazioni e quindi formulare un giudizio sintetico adeguatamente motivato.

A tal riguardo, il PNA 2019, ai fini della scelta dell'approccio valutativo, ha espressamente indicato, quale sistema metodologico da prediligere per l'analisi del livello di rischio, quello qualitativo in luogo di quello quantitativo precedentemente utilizzato.

Nell'approccio qualitativo, l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni fondate su specifici criteri individuati attraverso appositi indicatori di rischio (c.d. *key risk indicator*).

A mero titolo esemplificativo, costituiscono indicatori di stima del rischio corruttivo:

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

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

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

### **7.4.3 Ponderazione**

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

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

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

Dette fasi, così come delineate, formeranno oggetto di esame e approfondimento come da Cronoprogramma allegato.

## **8. TRATTAMENTO DEL RISCHIO: IDENTIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE DELLE DIVERSE MISURE DI PREVENZIONE**

Il *risk treatment* è il sub processo finalizzato all’identificazione e programmazione delle misure di prevenzione dei rischi; pertanto, sulla base delle priorità dei rischi si provvede alla definizione delle iniziative e azioni preventive e/o correttive ritenute più opportune per mitigare il rischio di fenomeni corruttivi.

Su questo aspetto, appaiono chiare le indicazioni metodologiche descritte dall’Autorità Nazionale Anticorruzione che si concentrano nella distinzione tra misure generali (trasversali sull’intera organizzazione) e misure specifiche (che impattano, cioè, direttamente sui processi maggiormente

a rischio ovvero su potenziali criticità e rischi specifici individuati nella fase dell'*assessment*). L'individuazione, la progettazione e l'attuazione delle diverse misure di prevenzione della corruzione costituisce, dunque, un momento essenziale, imprescindibile e vitale del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza nella sua veste di documento programmatico.

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

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

### **8.1 Il Codice di comportamento**

Il Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero dell'Interno è stato adottato con decreto del Ministro in data 8 agosto 2016. Quest'ultimo completa e specifica le disposizioni contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, emanato con D.P.R. 16 aprile 2013, n.62 (c.d. "Codice generale"). Il Codice è pubblicato sul sito istituzionale del Ministero, nella sezione "*Amministrazione trasparente*" *Disposizioni generali*" – "*Atti generali*".

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

I suddetti Codici, quali strumenti fondamentali nella lotta alla corruzione, nella più estesa accezione di "*maladministration*", perseguono l'obiettivo della prevenzione dei comportamenti non etici, tracciando i doveri minimi di diligenza, imparzialità e buona condotta che ogni dipendente è tenuto ad osservare nell'esercizio delle proprie funzioni.

Gli obblighi di condotta dei dipendenti dell'Amministrazione civile dell'interno, come dettagliatamente descritti nel Codice di comportamento del 2016, si estendono anche ai dipendenti appartenenti ad altre pubbliche amministrazioni in posizione di comando, distacco o fuori ruolo, o comunque vincolati da un rapporto di servizio con l'Amministrazione civile dell'Interno, nonché, ai collaboratori e consulenti dell'Amministrazione, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo conferito e ai collaboratori, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Amministrazione.



La violazione delle norme di comportamento contenute nei Codici di cui trattasi, che integra un comportamento contrario ai doveri di ufficio, è fonte di responsabilità disciplinare, regolata da specifiche disposizioni a seconda dell'ordinamento cui appartiene il dipendente stesso (carriera prefettizia, personale civile contrattualizzato, polizia di Stato, vigili del fuoco) ed incide anche sulla misurazione e valutazione della *performance* del dipendente.

Attesa la rilevanza del “Codice di comportamento” e delle puntuali prescrizioni in esso contenute, tutti gli Uffici centrali e periferici dovranno, pertanto, continuare a promuovere la piena conoscenza del medesimo da parte di tutto il personale dipendente, assicurandone, come consueto, la più ampia e capillare diffusione.

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

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

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

L'attuazione della misura coinvolge trasversalmente tutte le strutture dell'Amministrazione e i responsabili dei relativi Uffici che dovranno costantemente vigilare sulla osservanza delle regole poste dal Codice di comportamento assicurandosi della effettiva conoscenza delle medesime da parte del personale dipendente.

Inoltre, atteso che l'ANAC nel richiamato Documento del 2 febbraio u.s., in materia di pianificazione della strategia anticorruzione e della trasparenza, ha suggerito un aggiornamento dei Codici anche alla luce delle nuove Linee ANAC di cui alla delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, si ritiene opportuno avviare già nel corso del presente anno, una verifica circa l'attualità e la completezza delle norme ivi contenute, ai fini di una loro eventuale integrazione e/o modifica.

Ciò anche al fine di assicurare, laddove necessario, un maggiore coordinamento tra i doveri dei dipendenti e le misure di prevenzione della corruzione, come individuate nei Piani Triennali. In particolare, in linea con le raccomandazioni dell'ANAC, occorrerà verificare se i doveri di comportamento indicati nei suddetti Codici siano sufficienti ad assicurare la piena applicazione delle misure, ovvero sia necessario individuarne altri, anche, all'occorrenza, più specifici e mirati. Sarà opportuno a tale scopo coinvolgere tutti i competenti Uffici dell'Amministrazione Centrale per svolgere gli opportuni approfondimenti, i cui esiti verranno, quindi, sottoposti all'attenzione dei vertici dell'Amministrazione e dell'Organo di indirizzo politico.

Quanto ai risultati del monitoraggio per l'anno 2021 si rinvia alla Relazione annuale elaborata dal RPCT, ai sensi dell'art. 1, comma 14 della legge n.190/2012. Non sono emerse difficoltà in merito alla divulgazione dei Codici al personale dipendente.

### MISURA: CODICE DI COMPORTAMENTO

Stato di attuazione al 1 gennaio 2021	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
Da attuare	<u>II Semestre 2022</u> <u>I Semestre 2023</u> Valutazione attualità norme contenute nel Codice di comportamento e D.M. in relazione alle misure del Piano	Esiti della valutazione	Report al Capo Dipartimento del Personale	RCPT e competenti Uffici dell'Amministrazione Centrale
Da attuare	Anno 2023 Eventuale proposta di revisione del Codice di comportamento	Indicazioni delle modifiche e/o integrazioni da apportare alle norme del Codice	Formalizzazione della proposta di revisione, se necessaria .	RCPT e competenti Uffici dell'Amministrazione Centrale

### **8.2 Rotazione del personale**

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

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

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

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

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

Con riferimento, pertanto, alla nuova mappatura dei processi e all'inserimento degli stessi nelle diverse macro-aree di rischio, come sopra illustrato, d'intesa con i competenti Uffici dell'Amministrazione, occorrerà promuovere una approfondita, ulteriore riflessione su questo tema sulla base delle richiamate disposizioni normative esistenti in materia e in conformità ai principi sopra descritti.

Nell'anno 2021, anche per effetto della intervenuta revisione degli assetti organizzativi, nonché dei numerosi collocamenti a riposo e delle promozioni alla qualifica superiore avvenute nell'anno in corso, si è attuata una significativa rotazione del personale che ha coinvolto sia gli Uffici centrali che quelli periferici. A ciò si sono aggiunti i trasferimenti conseguenti all'attuazione dei bandi di mobilità adottati sempre nel suddetto anno.

In sede di monitoraggio, come risulta dalla Relazione annuale per l'anno 2021, è comunque emersa la particolare attenzione riservata dalle strutture centrali e periferiche del Ministero *al rispetto della disciplina della misura di cui trattasi*, seppur con le limitazioni insite alla generale situazione di carenza di organico in cui versa l'Amministrazione. Talune difficoltà, in tal senso, sono state segnalate da parte di alcuni Uffici, soprattutto periferici, anche in ragione della estrema esiguità, a seguito della intervenuta riorganizzazione, dei posti di funzione presenti a livello territoriale (anche uno solo per i dirigenti contrattualizzati) e della non eludibile esigenza di dover garantire il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa attraverso l'attribuzione degli incarichi a soggetti muniti delle necessarie competenze tecnico/ professionali.

Alla luce di quanto precede, in linea con le indicazioni dell'ANAC, sarà opportuno considerare l'opportunità di addivenire ad una complessiva disamina della disciplina della rotazione ordinaria che coniughi le esigenze connesse alla prevenzione dei fenomeni di corruzione e *maladministration* con quelle relative alla funzionalità degli Uffici, tenuto conto delle specificità degli stessi, delle misure alternative idonee a garantire il raggiungimento del medesimo risultato e il collegamento con altre misure di prevenzione, come la formazione, di cui si tratterà nel presente Piano e nel PIAO di prossima adozione.

## MISURA: ROTAZIONE DEL PERSONALE

Stato di attuazione al 1 gennaio 2021	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
Da attuare	<u>II Semestre 2022</u> Studio e analisi della disciplina della rotazione e delle difficoltà riscontrate nell'applicazione della misura	Report sugli esiti	Condivisione degli esiti con i competenti Uffici del personale	RCPT e Referenti della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza degli Uffici Centrali
Da attuare	<u>I Semestre 2023</u> Studio e analisi degli esiti del processo di gestione del rischio per gli Uffici centrali in relazione alla misura della rotazione nelle aree a rischio	Schema riepilogativo contenente gli esiti dell'analisi effettuata	Invio dello schema ai competenti Uffici centrali	RCPT e Referenti della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza degli Uffici Centrali
Da attuare	<u>II semestre 2023</u> Svolgimento dell'attività finalizzata ad individuare le esigenze di rotazione sulla base delle analisi svolte	Individuazione degli Uffici che presentano una più elevata valutazione di rischio	Trasmissione del report ai competenti Uffici	RPCT e Referenti della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza degli Uffici Centrali

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

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

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

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

Per quanto concerne, più specificamente, i profili riguardanti l’applicazione del l’istituto di cui trattasi, si richiamano le specifiche “*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art.16, comma 1, lettera 1-quater, del D.lgs n.165 del 2001*”,

adottate dall’Autorità Nazionale Anticorruzione, con delibera n.215 del 26 marzo 2019.

Anche in questo ambito sarà, comunque, di primaria importanza continuare ad effettuare i previsti monitoraggi non solo ai fini della verifica dell’applicazione delle misure di cui trattasi, soprattutto per quanto concerne i settori “a rischio”, ma anche per le successive considerazioni e riflessioni, da tradurre in proposte operative, in ordine agli eventuali, ulteriori interventi di carattere organizzativo, nell’ottica del riferito principio *del costante miglioramento* del sistema di prevenzione della corruzione.

Per quanto riguarda l’applicazione delle misure in argomento si rinvia alla Relazione del RPCT relativa all’anno 2021.

### **8.3 Formazione**

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

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

Dopo le difficoltà incontrate nell’anno 2020, anno particolarmente problematico a causa della diffusione del Coronavirus, nonostante il protrarsi dell’emergenza pandemica, maggiore impulso è stato dato, nel 2021, all’attività formativa da parte degli Uffici centrali e periferici dell’Amministrazione, nonché da questo Responsabile con corsi effettuati sia in modalità *e-learning* che in presenza.

Sempre in sede centrale, come riportato nella Relazione annuale del RPCT, altre strutture Dipartimentali sono state adottate apposite iniziative “*in house*”, sempre compatibilmente con la situazione di emergenza epidemiologica, volte alla formazione e all’aggiornamento del personale in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.

In linea, quindi, con le indicazioni contenute nel precedente Piano, si sono tenuti, a cura dell’Ufficio del RPCT, in occasione della progressione dalla qualifica da viceprefetto aggiunto a viceprefetto dedicati incontri formativi, sia a distanza che in presenza, sul tema dell’anticorruzione e della trasparenza.

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 Piano Triennale e alle misure di prevenzione ivi previste, al fine di

favorire un omogeneo ed efficace supporto conoscitivo, utile ad elevare il livello di attenzione anche in merito alla necessità di una condivisa elaborazione di azioni e misure idonee a ridurre il rischio corruttivo.

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

Il monitoraggio dell’attività svolta avverrà, come consueto, all’atto delle verifiche semestrali.

Per maggiori dettagli si rinvia alla parte del PIAO dedicata alla formazione del personale del Ministero dell’Interno.

#### MISURA FORMAZIONE

STATO ATTUAZIONE	FASE E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO	RESPONSABILE
Da attuare	<u>2° Semestre 2022</u> Formazione in materia di etica e legalità con particolare riguardo al PTPTC e alle misure ivi previste	Svolgimento dei corsi	Report di monitoraggio contenenti gli esiti della formazione svolta	Direzione centrale per le politiche del personale dell’amministrazione civile, CASMI, RPCT
Da attuare	<u>2° Semestre 2023</u> Formazione in materia di etica e legalità con particolare riguardo al PTPTC e alle misure ivi previste	Svolgimento dei corsi	Report di monitoraggio contenenti gli esiti della formazione svolta	Direzione centrale per le politiche del personale dell’amministrazione civile, CASMI, RPCT
Da attuare	<u>Anno 2024</u> Aggiornamento dei predetti			
Da attuare	<u>Anno 2024</u> Aggiornamento dei predetti corsi			

#### **8.4 Misure di disciplina del conflitto d'interessi**

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

Le disposizioni che regolano, in via generale, la materia del conflitto di interessi sono: l'art. 6 bis della legge. 241/1990 e gli articoli 6, 7 e 14 del Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 (“*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*”) e per l'Amministrazione civile dell'interno, gli artt.10 e 11 del Codice di comportamento di cui al D.M. 8 agosto 2016.

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

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

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

- Conflitti di interessi presunti: divieti di *pre-employment* (inconferibilità), divieti *inemployment* (“incompatibilità») e divieti *postemployment* (“incompatibilità successiva – *pantouflage*”) per i quali il d.lgs. n.39/2013 ha codificato delle presunzioni assolute di conflitto di interessi al ricorrere delle quali taluni incarichi nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti 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.

#### **8.5 Dichiarazioni circa l'insussistenza di cause di inconferibilità o di incompatibilità.**

Il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, che reca norme in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi, come emendato dal d.lgs. n. 97/2016, contiene una serie di disposizioni volte a evitare che possano essere chiamati a ricoprire, ovvero a mantenere incarichi pubblici amministrativi e dirigenziali, persone che versino in situazioni tali da non consentire l'esercizio e lo svolgimento delle pubbliche funzioni in conformità ai principi costituzionali di imparzialità e di esclusivo servizio della Nazione.

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

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

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

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

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

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

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

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

Si rammentano, a tal fine, le indicazioni fornite dall'Autorità Nazionale Anticorruzione alle Amministrazioni di accettare *“solo dichiarazioni alle quali venga allegata l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si vuol nominare, nonché delle eventuali condanne da questo subite per i reati commessi contro la pubblica amministrazione”* (determinazione ANAC n.833 del 3 agosto 2016).



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

#### MISURA GENERALE:

##### DICHIARAZIONI CIRCA L'INSUSSISTENZA DI CAUSE DI INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ

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

#### **8.6 Divieti post- employment (*pantouflage – revolving doors*)**

Il divieto di *pantouflage* ovvero di “incompatibilità successiva” è, come noto, individuato nel comma 16-ter, inserito dalla legge n.190/2012 nell'art.53 del d.lgs. n.165/2001, in cui si dispone che:

- i pubblici dipendenti che, nel corso degli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di una delle pubbliche amministrazioni di cui al medesimo d.lgs. n. 165/01 (art. 1, comma 2) 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;
- i contratti e gli incarichi perfezionati in violazione della disposizione sono nulli e i soggetti privati che hanno concluso i contratti o conferito gli incarichi non possono contrattare con la pubblica amministrazione per i successivi tre anni, oltre a dover restituire le somme versate in esecuzione di tali accordi.

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

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

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

Sotto il profilo oggettivo era stato, altresì evidenziato che il divieto, imposto ai predetti dipendenti di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'esercizio dei poteri autoritativi e negoziali, è da riferirsi a qualsiasi rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con gli stessi soggetti privati, tramite assunzione a tempo determinato, indeterminato ovvero con l'affidamento di incarico o di consulenza da prestare in favore dei medesimi.

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

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

Nella nozione di "*dipendenti*" rientrano, invece, i dirigenti, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali ad esempio ai sensi dell'art.19, co.6, del d.lgs, n.165/2001 oppure ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. n.267/2000, nonché coloro che esercitano funzioni apicali, ovvero coloro ai quali sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente. Sono ricompresi, altresì, i soggetti che ricoprono incarichi amministrativi di vertice quali quelli di Segretario Generale, Capo Dipartimento o posizioni assimilate e/o equivalenti.

Il divieto di *pantouflage* trova, inoltre, applicazione non solo per quanto concerne il soggetto che abbia firmato l'atto, ma anche per i soggetti che abbiano partecipato al procedimento con il potere

di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale tramite pareri, perizie, certificazioni, vincolanti in maniera significativa la decisione finale.

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. Alla luce di quest’ultima precisazione, rientrano, pertanto, nell’accezione di “soggetto privato” anche quei soggetti di diritto che siano partecipati o controllati da una Pubblica Amministrazione.

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

L’Autorità Nazionale Anticorruzione è l’Organo competente in merito alla vigilanza e all’accertamento delle fattispecie di *pantouflage* previste dall’articolo 53 comma 16-ter del d.lgs.n. 165/2001, come affermato dal Consiglio di Stato nella sentenza del 29 ottobre 2019, n. 7411. La misura coinvolge trasversalmente tutte le strutture dell’Amministrazioni e i responsabili dei relativi Uffici che dovranno quindi costantemente vigilare sulla sua osservanza.

Si richiama, a tal riguardo, la raccomandazione dell’Autorità volta ad individuare specifiche modalità volte a prevenire il fenomeno, quali:

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

### **8.7 Patti di integrità**

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

Nell’ambito della normativa vigente in materia di anticorruzione e trasparenza, i processi di acquisto gestiti dalle stazioni appaltanti pubbliche sono, infatti, considerate “per definizione” aree a rischio.

Il ricorso ai suddetti strumenti pattizi è prevista, come noto, dall’art. 1, comma 17, della legge

190/2012 secondo cui «*Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara*».

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

Come evidenziato nel PTPCT dello scorso anno, la predetta norma di cui all'art.1, comma 17 della legge n.190/2012 è stata rafforzata dall'art.3, comma 7 del decreto-legge n.76/ 2020, convertito dalla legge n. 120/2020, cd. "decreto semplificazioni", che ha introdotto l'articolo 83- *bis* al decreto legislativo n. 159/2011 legittimando la stipula di "*protocolli di legalità*" tra il Ministero dell'Interno e le imprese di rilevanza strategica, nonché con le associazioni maggiormente rappresentative e disponendo l'obbligo per le Stazioni appaltanti di prevedere nei bandi e lettere di 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, è intervenuta sull'argomento precisando che le due disposizioni, e cioè quella contenuta nel decreto "semplificazioni" e quella di cui all'articolo 1, comma 17, della legge 190/2012, hanno ambiti di applicazione diversi.

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

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

Si proseguirà, quindi, ad effettuare il consueto monitoraggio, al fine anche di verificare se, nell'impiego della misura, siano state o meno accertate eventuali inosservanze o violazioni del Patto adottato.

Dal monitoraggio effettuato per l'anno 2022 non sono emerse inosservanze o violazioni del predetto documento-

## MISURA: PATTI D'INTEGRITÀ

Stato attuazione	Fasi e Tempi attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto Responsabile
In attuazione	Applicazione a tutte le procedure di gara.	Numero di patti d'integrità inseriti in avvisi, bandi di gara o lettere di invito su numero di procedure di gare bandite	Inserimento dei patti di legalità nella totalità delle procedure di gara.	Dirigenti Uffici gare

### **8.8 Il sistema di Whistleblowing**

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

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

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

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

Per quanto concerne la trattazione delle segnalazioni, con la Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 recante le "*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*", come confermato nella recente, suddetta delibera n. 469, del 9 giugno 2021, l'Autorità Nazionale Anticorruzione aveva previsto che, per quanto attiene alla gestione delle eventuali segnalazioni di illeciti presentate ai sensi del predetto art. 54-bis, il Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza avrebbe potuto avvalersi di un "*gruppo di lavoro ad hoc*".

Pertanto, con decreto del Capo Dipartimento per l'Amministrazione generale, per le politiche del personale dell'amministrazione civile e per le risorse strumentali e finanziarie del 15 ottobre 2021, si è ritenuto opportuno provvedere alla ricostituzione del Gruppo di lavoro ( già istituito con decreto del del 5 marzo 2016 dell'allora Capo Dipartimento pro –tempore e successive modificazioni e integrazioni) con l'aggiornamento dei relativi membri, tenuto conto dell'organizzazione interna dell'Amministrazione e delle competenze assegnate a ciascun Dipartimento, con il compito di supportare il Responsabile nella gestione delle segnalazioni stesse.

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

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

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

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

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

A tal proposito, è stata sottoposta alla valutazione dell'Amministrazione, pel tramite dei componenti del Gruppo di lavoro, la possibilità di sostituire la piattaforma dell'Amministrazione dell'Interno con il sistema operativo reso disponibile sul sito dell'ANAC che permette la gestione automatizzata delle segnalazioni, con accesso attraverso la rete internet, e quindi utilizzabile anche ai *“lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.* Infatti la piattaforma attualmente in uso, benché conforme a tutte le prescrizioni normative poste a garanzia della riservatezza del segnalante, consente l'accesso esclusivamente attraverso la rete *intranet* ministeriale.

Infine, alla luce della delibera n. n.690/2020 con cui l'ANAC si è dotata di un proprio *“Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a*

conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165/2001", sempre nell'ambito del Gruppo di lavoro, si sta valutando l'opportunità di procedere ad un adeguamento delle vigenti disposizioni, contenute nell'Atto organizzativo del 14 luglio 2016 che disciplina il funzionamento del Gruppo di lavoro e le procedure per la trattazione delle segnalazioni di cui trattasi.

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

Nell'anno 2021, come risulta dalla Relazione annuale, è pervenuta una sola segnalazione, trattata e definita nei previsti termini.

#### MISURA: WHISTLEBLOWING

STATO ATTUAZIONE	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	RISULTATO ATTESO	SOGGETTO RESPONSABILE
Da attuare	Aggiornamento dell'atto organizzativo che regola il funzionamento del Gruppo di Lavoro <i>whistleblowing</i> alla luce del Regolamento ANAC adottato con delibera n. 690/2020	Valutazione e approfondimento in apposite riunioni del Gruppo di lavoro delle proposte di modifica	Approvazione nuovo atto organizzativo nell'ambito del Gruppo di Lavoro	RPCT Gruppo di Lavoro <i>whistleblowing</i>
Da attuare	Sostituzione della piattaforma dell'Amministrazione dell'Interno (attualmente accessibile solo attraverso la rete intranet) con il sistema operativo reso disponibile sul sito dell'ANAC che permette la gestione automatizzata delle segnalazioni, con accesso attraverso la rete internet.	Richiesta supporto tecnico per la sostituzione della piattaforma per le segnalazioni alla Direzione Centrale Risorse Finanziarie e Strumentali del Dipartimento per l'Amm. Gen. per le Politiche del Personale Civ. e per le Risorse Strumentali e Finanziarie.	Accessibilità alla nuova piattaforma anche ai lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.	RPCT

## **8.9 Vigilanza sugli enti**

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

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

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

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

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

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

## **8.10 Ulteriori misure e presidi**

Si indicano le i ulteriori misure e presidi volti alla prevenzione amministrativa dei fenomeni corruttivi intesi anche quale *“maladministration”*, già individuate nel precedente Piano e confermate, quanto alla loro idoneità, dagli esiti dei monitoraggi effettuati nel corso del 2020:

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

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



uffici.

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

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

La richiamata disposizione che stabilisce precise preclusioni per quanto concerne coloro che operano in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo, costituisce, pertanto, un ulteriore fondamentale presidio preventivo per il contrasto alla corruzione. Sull'applicazione della disposizione in argomento, come già precisato nel precedente Piano, non sussiste alcun margine di apprezzamento discrezionale da parte della P.A.

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

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

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

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

#### b) **Segregazione delle funzioni - Compartecipazione del personale dipendente**

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

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

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

Dagli esiti del monitoraggio, come risulta dalla Relazione annuale 2021, è emerso che nel corso dell'anno gli Uffici, in linea generale, hanno provveduto, laddove possibile, atteso il progressivo decremento del personale in servizio e le numerose tipologie di procedimenti amministrativi di competenza, all'attuazione della misura attraverso l'attribuzione delle medesime attività funzionali a diversi dipendenti anche in modo da evitare possibili concentrazioni di potere in capo ad un unico soggetto. In taluni delicati settori, come quello della prevenzione incendi, presso gli Uffici territoriali sono state disposte ulteriori misure organizzative quali: la distribuzione delle pratiche relative all'esame dei progetti in modo alternato tra funzionari e l'avvicendamento del personale nei sopralluoghi presso le ditte e presso alcuni Comandi VV.F. Inoltre, si è proceduto all'attuazione di un modello organizzativo cd. "diffuso" in alcuni altri settori (acquisizione di beni e servizi, manutenzione degli automezzi e delle strutture) che prevede una stretta collaborazione tra Comandi e Direzione Regionale per favorire la trasparenza della gestione dei procedimenti secondo le indicazioni fornite con nota prot. 21210 del 15/11/2019 del Capo Dipartimento dei Vigili del Fuoco.

#### **c) Condivisione delle attività e dell'istruttoria dei procedimenti**

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

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

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

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

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

manifestare una maggiore criticità nell'espletamento dell'attività stessa.

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

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

Per l'anno 2021, si rinvia alla Relazione del RPCT, in cui sono stati evidenziati i peculiari interventi effettuati dagli Uffici nel settore di cui trattasi (tra questi: informatizzazione dei processi di committenza pubblica mediante il ricorso quasi integrale alle piattaforme telematiche di negoziazione; utilizzo della "piattaforma ps personale" per il calcolo delle competenze accessorie per il personale della Polizia di Stato; rafforzamento della trasparenza in materia di concorsi e selezioni pubbliche nel Dipartimento dei Vigili del fuoco, attraverso l'uso di specifici moduli; unificazione e automatizzazione della modulistica per le omologazioni dei prodotti antincendio e per le attività di controllo ecc.). ,

Si fa presente, inoltre, che per quanto attiene alla digitalizzazione e semplificazione delle procedure, la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione per l'anno 2022 contempla alcuni progetti di digitalizzazione, in particolare:

- ⇒ implementazione della piattaforma *Portale del reclutamento* per le procedure concorsuali;
- ⇒ avvio della piattaforma *Rileva* per il censimento del contenzioso sulla documentazione antimafia;
- ⇒ implementazione della digitalizzazione delle procedure di mobilità, di collocamento a riposo su istanza, di passaggio da/a altre amministrazioni per i dirigenti dell'area funzioni centrali;
- ⇒ implementazione della digitalizzazione della banca dati *Sistema informativo del personale - SIP*, nonché delle procedure concernenti gli stati matricolari e il ruolo;
- ⇒ graduale sostituzione della tessera mod. AT con la tessera elettronica ATE, che consente al dipendente la firma digitale, l'autenticazione nei sistemi informativi dell'Amministrazione, l'accesso ai varchi fisici;
- ⇒ l'avvio della *Banca dati IGA*, per digitalizzare le comunicazioni tra l'Ispettorato e le Prefetture.

Altri progetti di digitalizzazione sono, altresì, contenuti negli obiettivi strutturali indicati nella nota integrativa alla legge di bilancio.

Ulteriori iniziative saranno formalizzate nel PIAO, nella parte dedicata alla semplificazione e digitalizzazione, alla quale pertanto, si rinvia.

## **9. SEZIONE TRASPARENZA E INTEGRITÀ**

Nell'ambito del delineato quadro, acquista rilievo fondamentale la trasparenza dei dati, documenti e informazioni sull'attività del Ministero, sia attraverso il sito istituzionale "Amministrazione trasparente", sia, come noto, attraverso l'istituto dell'accesso civico generalizzato (cd. FOIA).

Al riguardo, le disposizioni contenute nel decreto legislativo n.33/2013, come modificato dal decreto legislativo n.97/2016 hanno determinato un'accezione particolarmente ampia dell'istituto della trasparenza intesa come *"accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche"*.

Pertanto, il legislatore assegna alla misura della trasparenza un ruolo di fondamentale importanza, assumendo quest'ultima, rilievo non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione, ma anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica. Alla luce di quanto precede, l'Amministrazione, con una attività di progressivo e costante miglioramento, ha provveduto a realizzare il proprio sistema dedicato alla trasparenza, in conformità alle disposizioni normative vigenti in materia e alle Linee guida adottate dall'ANAC.

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

In particolare, tramite l'ausilio dei Referenti, si è proceduto a veicolare, in maniera rapida ed efficace, le indicazioni in materia di trasparenza e di accesso civico agli uffici incaricati dell'adempimento relativo all'elaborazione e pubblicazione dei dati.

Nella consapevolezza di tale importante ausilio, per avere un assetto sempre attuale della rete di cui trattasi, con apposite circolari, inviate sia agli Uffici Centrali che alle Prefetture-UTG, gli eventuali, intervenuti aggiornamenti dei nominativi dei referenti, con i rispettivi recapiti, nonché l'aggiornamento dei nominativi dei Responsabili dell'Anagrafe per le stazioni appaltanti (RSA) dei Dipartimenti e delle Prefetture stesse. Entrambi gli elenchi, pubblicati sul sito, vengono, quindi, di volta in volta debitamente aggiornati.

### **9.1 Il sito Amministrazione Trasparente**

L'organizzazione del sito "Amministrazione Trasparente" tiene conto della complessità organizzativa del Ministero dell'Interno della molteplicità e specificità delle competenze assegnate all'Amministrazione e alle diverse componenti che concorrono all'espletamento delle relative attività.

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

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

Al riguardo, fermo restando il ruolo di coordinamento e di monitoraggio del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in conformità alle indicazioni normative e alle Linee guida dell'ANAC, sono stati individuati, nell'ambito di ciascun Dipartimento, gli Uffici responsabili della pubblicazione dei dati.

Per quanto attiene agli Uffici periferici, e segnatamente alle Prefetture, queste ultime, come consueto, provvedono all'aggiornamento periodico dei dati/informazioni e alla relativa pubblicazione nelle rispettive sezioni di Amministrazione Trasparente, attraverso la figura dei referenti designati. Questi ultimi sono, pertanto, individuati e quali responsabili per l'elaborazione, trasmissione e pubblicazione degli obblighi di contenuto, fatta salva, comunque, la diversa organizzazione del lavoro che le Prefetture, nell'ambito della propria autonomia, possono darsi.

## **9.2 Obiettivi strategici ed operativi - Vigilanza**

Anche nel triennio di riferimento 2022-2024, l'obiettivo operativo assegnato per la Trasparenza consiste, come sopra detto, nella *prosecuzione della promozione di idonee e adeguate iniziative volte ad assicurare proposte di miglioramento organizzativo e tecnologico.*

Per il raggiungimento dei tali fini, anche nell'anno in corso, proseguiranno, quindi, le consuete attività di verifica in merito all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, attraverso i costanti monitoraggi del RPCT e i puntuali accertamenti disposti dall'ANAC nell'esercizio delle funzioni di vigilanza ad essa assegnate.

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

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

A seguito delle verifiche effettuate, ai sensi dell'art.14,c.4 lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere A.N.AC. n. 1310/2016 e n. 294/2021 e tenendo, altresì, conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal RPCT,

l'OIV, in data 22 giugno 2021, ha attestato che: *“l'amministrazione ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione “Amministrazione trasparente”; l'amministrazione ha individuato nella sezione Trasparenza del PTPCT i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013; l'amministrazione NON ha disposto filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione AT, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente”*.

La suddetta attestazione, completa della griglia di rilevazione e della scheda di sintesi, è pubblicata nell'apposita sezione del sito istituzionale (*Amministrazione trasparente, sottosezione di livello 1 “Controlli e rilievi sull'Amministrazione”, sottosezione di livello 2 “Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe”*) al link <https://www.interno.gov.it/sites/default/files/2021-06/attestazione.pdf>.

Alla luce dei ragguardevoli risultati raggiunti, nel quadro dell'attività di impulso e coordinamento svolta dal Responsabile, con apposita circolare, inviata a tutti gli Uffici, si è ritenuto opportuno continuare a richiamare l'attenzione circa l'importanza di continuare a vigilare, per il tramite dei Referenti per la trasparenza, affinché sia sempre assicurata una corretta gestione temporale del dato e l'accessibilità dei contenuti da parte di tutti i soggetti responsabili della elaborazione e trasmissione dei dati, secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida ANAC e nei Piani Triennali della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Con il coinvolgimento dei referenti, ai fini del raggiungimento dell'obiettivo del corretto adempimento degli obblighi di pubblicità e trasparenza, per l'anno 2021, l'Ufficio del Responsabile ha, altresì, proceduto ad individuare sempre nell'ambito di ciascun Dipartimento e in un determinato numero di Prefetture, ulteriori Sezioni dei rispettivi siti di “Amministrazione trasparente” da sottoporre ad attività di verifica.

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

Circa l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, in linea generale, per quanto attiene ai singoli contenuti delle Sezioni, è già stato rammentato a tutti gli Uffici che nel documento “Guida all'adempimento degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni del Ministero dell'Interno” predisposto dall'Ufficio del Responsabile, sono fornite utili indicazioni a supporto di tutto il personale dell'Amministrazione coinvolto nell'attività di cui trattasi.

Nel documento di che trattasi, attraverso i richiami al quadro normativo e alle apposite linee guida approvate dal Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, sono stati, infatti, analizzati i vari contenuti degli obblighi di pubblicazione, tenendo conto dell'eterogeneità e complessità delle diverse strutture chiamate ad alimentare i flussi informativi, al fine di ricondurre la gestione del dato alla sfera di competenza di ciascuna struttura.

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

Al riguardo, sono tuttora in corso le necessarie, formali interlocuzioni con i competenti Uffici dell'Amministrazione (Dipartimento per l'Amministrazione generale per le politiche del personale dell'amministrazione civile e l'Ufficio Affari Legislativi).

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

Infine, con precipuo riferimento al rispetto dei termini prescritti per l'aggiornamento della sezione “Amministrazione Trasparente” (tempestivo, semestrale, annuale), si richiamano, come sempre, le indicazioni contenute nelle Linee Guida ANAC (cfr. delibera n 1310/2016) e nel Piano Triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

L'Ufficio del Responsabile non mancherà di continuare ad assicurare la massima disponibilità a supporto dei Referenti e degli Uffici tutti.

### **9.3 I Flussi per la pubblicazione dei dati**

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

In attuazione della suddetta disposizione, in vista dell'adozione del Piano triennale per la Prevenzione della corruzione e della Trasparenza 2022-2024, con apposita circolare, è stato richiesto a tutte le Strutture centrali dell'amministrazione di procedere all'aggiornamento degli allegati contenenti le informazioni di cui sopra, in aderenza ai menzionati mutamenti degli assetti organizzativi dell'Amministrazione e con riferimento alla nuova denominazione assunta dagli Uffici responsabili dell'elaborazione /trasmissione delle informazioni all'esito del processo di cui sopra.

Ciò posto, sulla base dell'intervenuto riscontro da parte dei Dipartimenti e degli Uffici Centrali, in conformità al dettato normativo di cui al citato art. 10 del d.lgs. n. 33/2013, nelle Tabelle *excel* allegate al presente Piano si è quindi provveduto a:

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

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

Al RPCT, avvalendosi dei referenti per la trasparenza di ciascuna articolazioni ministeriale, è assegnato un ruolo di regia, di coordinamento e di monitoraggio sull'effettiva pubblicazione, ma lo stesso non sostituisce gli uffici responsabili dell'elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati.

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

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

Per quanto, concerne, invece, le Prefetture-UTG, queste ultime, come consueto, provvedono in modo autonomo all'obbligo dell'aggiornamento periodico dei dati/informazioni e alla relativa pubblicazione nelle rispettive sezioni di Amministrazione Trasparente, attraverso la figura dei referenti designati. I predetti referenti sono individuati anche quali responsabili per l'elaborazione, trasmissione e pubblicazione degli obblighi di contenuto, fatta salva, comunque, la diversa organizzazione del lavoro che le Prefetture, nell'ambito della propria autonomia, possono darsi.

#### **9.4 La sezione “Amministrazione trasparente” - Profili operativi**

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

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

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

La sezione “Trasparenza” del Ministero dell'Interno anche nello scorso anno ha continuato a riscuotere grande attenzione da parte dell'utenza. La sola sezione “Trasparenza” del sito web del



Ministero dell'Interno anche nello scorso anno ha continuato a riscuotere grande attenzione da parte dell'utenza. Alla data del 31 dicembre 2021 ha, infatti, totalizzato circa 1.650.000 visualizzazioni. Anche nell'anno in corso, condividendo la finalità di rendere sempre più vicina l'Amministrazione ai cittadini, appare opportuno continuare a svolgere un'efficace azione volta a stimolare tanto le strutture centrali che territoriali a procedere alla pubblicazione di contenuti non obbligatori, i cd "Dati ulteriori", che possano essere utili a dare contezza delle rilevanti attività svolte dall'Amministrazione (come, ad esempio, protocolli d'intesa, iniziative assunte in materia di sicurezza e legalità, ovvero dati o documenti già oggetto di accesso civico generalizzato, dati statistici sui provvedimenti assunti in determinate materie ecc.)

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

Ai sensi della citata normativa la pubblicazione dovrà avvenire nel rispetto dei limiti indicati dall'articolo 5 bis, procedendo all'indicazione in forma anonima dei dati personali eventualmente presenti. La norma concorre ad integrare la disciplina in materia di tutela della privacy di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE» (di seguito RGPD) ed al d.lgs. n. 101/2018, di modifica al Codice in materia di protezione dei dati personali (Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196).

Sotto altro aspetto, al fine di assicurare un costante miglioramento del livello di trasparenza dei siti delle strutture centrali e periferiche dell'Amministrazione, dovranno continuare ad essere rispettati i criteri fissati dagli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 33/2013, più volte richiamati con apposite circolari del RPCT, sia in occasione dell'attività di monitoraggio effettuata, annualmente, in occasione dell'attestazione dell'Organismo indipendente di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, sia nell'ambito dei consueti monitoraggi effettuati dal RPCT .

I principali criteri sono riassunti nella tabella di seguito riportata.

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 per contenenti le prescritte informazioni.

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

### **9.5 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 - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 – alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679.

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

In questa direzione, l'ANAC, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019 ( citata delibera n.1064 del 13 novembre 2019), ha precisato che *“le pubbliche amministrazioni prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti ( in forma integrale o per estratto ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali”* devono verificare *“che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs.33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.”*

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

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

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

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

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

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

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

- Indirizzo e-mail: [responsabileprotezionedati@interno.it](mailto:responsabileprotezionedati@interno.it)
- Indirizzo posta elettronica certificata: [rdp@pec.interno.it](mailto:rdp@pec.interno.it)

## **9.6 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 a 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 secondo 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, nel 2021, sono pervenute n. 4 richieste di accesso civico semplice, di cui n. 3 erroneamente ritenute tali in quanto concernenti atti, documenti e informazioni non soggetti ad obbligo di pubblicazione e n. 1 relativa alla pubblicazione di un documento non ancora adottato.

## **9.7 Accesso civico generalizzato**

Il diritto all'accesso civico generalizzato riguarda, 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 riconosciuta a chiunque, a prescindere da un particolare requisito di qualificazione.

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

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

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

Si è quindi provveduto, anche sulla base delle indicazioni dell'ANAC e del Dipartimento della Funzione Pubblica, a fornire gli opportuni chiarimenti su taluni particolari aspetti della disciplina quali, ad esempio, il ricorso al c.d. dialogo cooperativo per avviare una interlocuzione con il soggetto richiedente volta a definire o a circoscrivere adeguatamente la richiesta, o a concordare, ove necessario, modalità di rilascio "parziali" o "differite", ovvero graduate nel tempo in caso di richieste di ampiezza tale da compromettere, per il conseguente carico di lavoro, il buon funzionamento dell'Amministrazione (cfr. <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/01-06-2017/circolare-n-2-2017-attuazione-delle-norme-sull%E2%80%99accesso-civico> ).

Per quanto attiene al monitoraggio svolto dal RPCT sulle istanze di accesso civico generalizzato pervenute alle strutture centrali e periferiche, al fine di semplificare l'attività delle suddette strutture, anche considerato il rilevante numero delle richieste di cui trattasi, l'Ufficio del RPCT, a partire dal corrente anno, condurrà le prescritte rilevazioni, numeriche e di contenuto, su base semestrale, anziché trimestrale. Il monitoraggio definitivo, relativo all'anno 2021, è tuttora in corso. Se ne darà riscontro, come avvenuto in precedenza, in occasione del monitoraggio generale che verrà effettuato, come consueto, dal Dipartimento per la Funzione Pubblica.

Dall'ultimo monitoraggio effettuato dal Dipartimento della Funzione Pubblica relativo all'anno 2020, visionabile al seguente link: [https://foia.gov.it/fileadmin/Osservatorio/monitoraggio/documenti/Monitoraggio FOIA presso i Ministeri 2020 SLIDES.pdf](https://foia.gov.it/fileadmin/Osservatorio/monitoraggio/documenti/Monitoraggio_FOIA_presso_i_Ministeri_2020_SLIDES.pdf) è emerso che il Ministero dell'Interno attesa la complessità della sua organizzazione e la molteplicità delle competenze, è l'Amministrazione che presenta il

maggior numero di istanze (n. 587). Le richieste di riesame, tutte definite nei termini previsti dalla vigente normativa FOIA, sono state n.69.

Dai monitoraggi effettuati negli anni, si è rilevato, inoltre, che l'impatto del FOIA su questa Amministrazione ha, nel complesso, interessato sia Uffici centrali e Prefetture, sia Uffici periferici Polizia di Stato e Comandi Provinciali dei Vigili del Fuoco. Le materie più ricorrenti oggetto delle istanze sono state, in percentuale più alta, quelle legate all'immigrazione (n° centri di accoglienza, localizzazione centri, affidamento gestione dei centri, trasferimenti di immigrati, costi dei trasferimenti, espulsioni, rimpatri, ecc.), oltre a altre tematiche quali: protocolli con Paesi terzi in materia di cooperazione delle FFPP; tecnologie adottate dalla Polizia di Stato, bandi di gara; osservatorio incidentalità stradale; controlli e attività dei VVFF, emergenza pandemica da Covid 19.

Sempre a fini di semplificazione, si ritiene utile, a tal proposito, provvedere alla realizzazione di un sistema informatico che consenta di migliorare la gestione delle istanze da parte degli Uffici riceventi e al RPCT di svolgere i propri compiti di monitoraggio e verifica.

Ciò potrebbe condurre all'adozione del c.d. "registro degli accessi", che costituisce una soluzione tecnico -organizzativa la cui realizzazione, sebbene non abbia carattere obbligatorio, viene, però, suggerita alle Amministrazioni da parte dell'Anac e della della Funzione Pubblica per gli indubbi vantaggi relativi all'espletamento dell'attività di cui trattasi.

Si rappresenta, infine, che sul sito istituzionale "Amministrazione Trasparente" al link:

<https://www.interno.gov.it/it/amministrazione-trasparente/accesso-civico> sono contenute tutte le indicazioni relative ad entrambe le tipologie di accesso.

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

Nella sotto sezione "Accesso civico" della sezione Amministrazione trasparente del Ministero, affinché le istanze siano correttamente indirizzate agli Uffici, centrali o periferici, competenti per materia e detentori dei dati, informazioni e documenti oggetto di accesso, sono stati forniti i relativi riferimenti di posta ordinaria ed elettronica. Per le richieste di riesame sono stati indicati quelli del RPCT.

Si sottolinea, infine, che l'Ufficio del Responsabile, nell'ambito dei compiti tesi ad assicurare l'esatta applicazione dell'accesso generalizzato (art.5, comma 6 e art. 43, d.lgs n.33/2013), ha attivato una modalità di raccordo e di "rete", anche informale, con tutti gli Uffici detentori dei dati (sia a livello centrale che sul territorio) con cui intrattiene un confronto nel merito e sulle procedure di risposta. Tale attività, sia per gli Uffici di prima istanza che per lo stesso RPCT, chiamato a definire con motivato provvedimento la fase del riesame, si è rivelata fondamentale per approfondire le varie tematiche, spesse volte nuove, che richiedono una particolare valutazione delle istanze stesse e una analisi dettagliata dei limiti all'accessibilità previsti dalla vigente

normativa FOIA.

Pertanto, anche per l'anno in corso occorrerà promuovere e rinnovare tali rapporti, in modo da relazionarsi attivamente con tutte le componenti dell'Amministrazione e, a maggior ragione, con le nuove articolazioni, nonché con quelle destinatarie di nuovi compiti e funzioni a seguito della intervenuta riorganizzazione.

La finalità è, tra l'altro, quella di addivenire ad elaborare, sugli specifici temi di competenza di questa Amministrazione, degli orientamenti coerenti, in linea con la normativa di settore e le decisioni dei Giudici amministrativi intervenute in materia.

## CRONOPROGRAMMA

TABELLA I

N	Area d'intervento	Azione	Scadenza
1	PTPC	Aggiornamento e definizione della valutazione del rischio presso strutture centrali in linea con la mappatura processi effettuata a seguito della intervenuta revisione degli assetti organizzativi e funzionali.	2022
2	PTPC	Monitoraggio misure	2022
3	PTPC	Monitoraggio adempimenti obblighi di pubblicità	2022

TABELLA II

N	Area d'intervento	Azione	Scadenza
1	PTPC	Valutazione del rischio presso le Prefetture – UTG con rivisitazione mappatura processi in linea con l'intervenuta revisione degli assetti organizzativi e funzionali.	2023
2	PTPC	Eventuale revisione del Sistema di gestione del rischio presso le strutture centrali dell'Amministrazione in relazione a successivi approfondimenti Aggiornamento valutazione rischio presso Uffici Territoriali della Polizia di Stato e Corpo Nazionale Vigili del Fuoco.	2023
3	PTPC	Monitoraggio misure	2023
4	PTPC	Monitoraggio adempimenti obbligo di pubblicità su base periodica	2023

TABELLA III

N	Area d'intervento	Azione	Scadenza
1	PTPC	Approfondimento valutazione del rischio presso le Prefetture – UTG.	2024
2	PTPC	Approfondimento valutazione del rischio presso Uffici Territoriali della Polizia di Stato e Corpo Nazionale Vigili del Fuoco.	2024
3	PTPC	Monitoraggio misure.	2024
4	PTPC	Monitoraggio adempimenti obblighi pubblicità.	2024

Tutti i destinatari sono tenuti a prendere atto e osservare il contenuto del PTPCT e per quanto in esso non espressamente previsto, si rinvia a tutte le disposizioni normative vigenti in materia.