



**Ministero delle Infrastrutture
e della Mobilità sostenibili**

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

2021-2023

GENNAIO 2021

Responsabile per la Prevenzione della Corruzione: Costantino Fiorillo

Responsabile per la Trasparenza: Mario Nobile

INDICE

Indice delle abbreviazioni e acronimi	4
1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	5
1.1 Quadro descrittivo dei reati riconducibili alla nozione generale di corruzione	8
2. LA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	17
2.1 Premessa	17
2.2 Il contesto interno - Profili organizzativi dell'Amministrazione e relativa missione istituzionale 19	
2.2.1 Funzioni dell'Amministrazione	28
2.3 Contesto esterno	29
2.4 Gli attori principali ed i ruoli nel sistema di prevenzione della corruzione: i soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione	30
3. MISURE PREORDINATE ALLA PREVENZIONE E ALLA RIDUZIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE	38
3.1 Premessa	38
3.2 La rotazione del personale	38
3.3 Rotazione straordinaria	40
3.4 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. <i>whistleblower</i>)	41
3.5 la formazione del personale	44
3.6 Il codice di comportamento integrativo	46
3.7 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi	47
3.8 Il pantouflage (incompatibilità successiva)	49
3.9 Il monitoraggio dei tempi procedurali	50
3.10 Il monitoraggio dei rapporti dell'amministrazione con i soggetti esterni	52
3.11 I patti di integrità e i protocolli di intesa	53
3.12 Il responsabile anagrafe stazione appaltante (r.a.s.a.)	54
4. LA MAPPATURA DEI PROCESSI, LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE	54
4.1 Il trattamento del rischio	54
4.2 La mappatura del rischio	56
5. GLI OBIETTIVI NEL PIANO DELLA PERFORMANCE CORRELATI AL TRATTAMENTO RISCHIO CORRUZIONE	60
6. IL RISCHIO NELLE AREE OPERATIVE DEL MINISTERO E LE MISURE ADOTTATE	62
6.1 Misure di prevenzione	63
7. SEZIONE TRASPARENZA	65
7.1 Introduzione	65
7.2 Obiettivi strategici contenuti nella Direttiva del Ministro e collegamenti con il Piano della performance	66

7.3	Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi....	67
7.4	Ulteriori misure di Trasparenza e Accountability: Registro Trasparenza e open data	70
7.5	Modalità stabilite per la vigilanza ed il monitoraggio sull’attuazione degli obblighi di pubblicazione	72
8.	SINTESI PROGRAMMATICA DELLE ATTIVITA’ DEL MINISTERO PER IL TRIENNIO 2021-2023.....	73

ALLEGATI:

Allegato 1 – Tabelle di sintesi dei principali risultati della mappatura del rischio

Allegato 2 – Analisi contesto esterno

Allegato 3 – Elenco degli obblighi di pubblicazione

Allegato 4 – “Documento di Policy”

Indice delle abbreviazioni e acronimi

M.I.M.S.	Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità sostenibili
ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
C.C.M.I.T.	Codice Integrativo di Comportamento del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti
P.N.A.	Piano Nazionale Anticorruzione
P.T.P.C.	Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione
P.T.P.C.T.	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
P.T.T.I.	Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità
RPC	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione
S.N.A.	Scuola Nazionale dell'Amministrazione
O.I.V.	Organismo Indipendente di Valutazione della <i>performance</i>
A.V.C.P.	Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici di lavori, servizi e forniture
PAT	Portale Amministrazione Trasparente
F.O.I.A.	<i>Freedom of Information Act</i>
R.A.S.A.	Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante

1. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

In materia di anticorruzione l'attuale quadro normativo, come noto, è la risposta coerente a un complesso iter evolutivo della normativa internazionale (*Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 e ratificata ai sensi della legge 3 agosto 2009, n. 116, e degli articoli 20 e 21 della Convenzione penale sulla corruzione, fatta a Strasburgo il 27 gennaio 1999 e ratificata ai sensi della legge 28 giugno 2012, n.110*) che, partendo da un approccio di tipo "repressivo", ha sempre più valorizzato, ponendola in posizione centrale, la "prevenzione", intesa quale politica di gestione strategica ed efficace imperniata sul contrasto alle condotte corruttive.

La legge 6 novembre 2012 n. 190, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*", ha dato attuazione alle suddette Convenzioni internazionali, delineando un articolato modello organizzativo e di misure di prevenzione e contrasto dell'illegalità e della corruzione, oggi ben consolidato.

Con il presente Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili, che ha recepito il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 adottato con Delibera ANAC del 13 novembre 2019, n. 1064, quale atto unico di indirizzo, nell'espletamento delle attività previste ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*", come integrata dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, recante "*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza*", si definisce la strategia di prevenzione della corruzione per l'anno 2021 fondata sulla progettazione e attuazione del processo di "gestione del rischio" (*analisi del contesto interno ed esterno, individuazione livello di esposizione al rischio/mappatura e individuazione, adozione e monitoraggio interventi organizzativi/misure*), secondo una logica di continuità con il precedente, "sequenziale e ciclica", al fine di favorirne un continuo miglioramento.

Partendo, infatti, dall'analisi dei risultati raggiunti ad oggi – finalizzata ad implementare eventuali interventi correttivi e/o modificativi – sono state individuate, seguendo approcci partecipativi e condivisi, i programmi di azione orientati alla buona amministrazione e alla prevenzione della corruzione, fondati sulla collaborazione e sulla ottimizzazione delle risorse e degli strumenti di cui questo Ministero dispone. A tale riguardo, infatti, sollecitando ad una riflessione comune in modo che la "gestione del rischio", così come pianificata annualmente nel PTPCT, non venga percepita come un mero aggravio operativo, bensì come processo condiviso, finalizzato al miglioramento organizzativo, si è provveduto, preliminarmente, a coinvolgere tutte le strutture a fornire, per quanto di rispettiva competenza, osservazioni e proposte di modifica e/o integrazione, al fine di definire misure concrete e sostenibili in termini organizzativi e di efficacia.

Detta programmazione tiene in debito conto, altresì, delle modifiche organizzative che interverranno a seguito di quanto previsto dalla legge 18 novembre 2019, n. 132, di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 104, recante "*Disposizioni urgenti per il trasferimento di funzioni e per la riorganizzazione dei Ministeri per i beni e le attività culturali, delle politiche agricole alimentari, forestali e del turismo, dello sviluppo economico, degli affari esteri e della cooperazione internazionale, delle Infrastrutture e dei Trasporti e dell'ambiente e della tutela del territorio e del Mare, nonché per la rimodulazione degli stanziamenti per la revisione dei ruoli e delle carriere e per i compensi per lavoro straordinario delle Forze di polizia e delle Forze armate e per la continuità delle funzioni dell'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni*".

Al riguardo, infatti, il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 dicembre 2020, di riorganizzazione degli uffici del Ministero, oltre a prevedere una diversa articolazione centrale

dipartimentale richiederà un aggiornamento nella mappatura del rischio. Detta riorganizzazione prevede l'istituzione di un ufficio di controllo interno, che in attuazione dell'art. 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, garantirebbe la struttura organizzativa a supporto organizzativo delle attività assegnate, dalla vigente normativa, al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. A capo del suddetto Ufficio di controllo interno, che svolge in ambito MIMS - tra le altre - le funzioni di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190, recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*, è posto, infatti, il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui alla citata legge 190/2012.

Per completezza, si evidenzia la modifica della denominazione di questo Dicastero in “Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili”, intervenuta con il decreto legge 1 marzo 2021, n. 22, recante *“Disposizioni urgenti in materia di riordino delle attribuzioni dei Ministeri”*, pubblicato nella GU Serie Generale n. 51 del 01 marzo 2021.

Ad oggi, risulta ancora distinta l'attribuzione dei ruoli di Responsabile Prevenzione Corruzione (d'ora in avanti anche RPC) e di Responsabile Trasparenza (d'ora in avanti RT), in ragione della complessità organizzativa del MIMS, anche per la sua articolazione territoriale periferica, che espleta delicati compiti di erogazione servizi al cittadino. Una distinzione finalizzata a facilitare l'adempimento degli obblighi in materia di anticorruzione e di trasparenza, garantendo effettiva e sostanziale applicazione della normativa in materia.

Qualora, auspicabilmente nel breve/medio termine, si arrivi ad un rafforzamento adeguato della struttura organizzativa, si potrà procedere, previa adeguata condivisione, all'unificazione di detti ruoli, in linea con le indicazioni generali dell'ANAC.

Il presente Piano, nella sua struttura e nella sua denominazione, viene formulato ed articolato come pianificazione complessiva delle due componenti e, pertanto, menzionato costantemente come Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (P.T.P.C.T.). In particolare, esso è costituito da due sezioni relative rispettivamente all'anticorruzione ed alla trasparenza e contiene elementi di rendicontazione sulla base delle attività di monitoraggio, di analisi e di mappatura espletate, nonché delle azioni coerenti con gli obiettivi di indirizzo politico strategico.

A tal proposito, il presente Piano recepisce integralmente quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n. 190, prevedendo, nella progettazione e nell'attuazione del processo di gestione del rischio, un efficace coordinamento di contenuti con gli altri strumenti di programmazione, attraverso l'integrazione di alcuni aspetti del PTPCT e del Piano della performance. Coordinamento rafforzato dalle disposizioni contenute nell'art. 44 del decreto legislativo n. 33/2013, in cui si prevede che l'Organismo deputato alla valutazione verifichi la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano della performance e valuti l'adeguatezza dei relativi indicatori.

Gli Obiettivi sono costantemente orientati a processi continui di analisi di contesto, tanto interno che esterno, alla individuazione sistematica delle aree e delle attività a maggior rischio di corruzione, alla gestione del rischio attraverso la scelta di misure idonee a contrastarlo o a ridurlo il più possibile.

Risulta ad oggi ben recepito il concetto di corruzione nella sua accezione più ampia, che integra alla violazione delle regole di rilevanza penale il più articolato concetto di “malfunzionamento” della PA, inteso, tra l'altro, come utilizzo inefficace e inefficiente delle risorse umane, economiche e strumentali nonché di incapacità organizzativa e di incompetenza. Al fine, quindi, di finalizzare il monitoraggio delle misure di prevenzione e la gestione del rischio, coerentemente al suddetto principio di buona amministrazione, si ritiene opportuno includere, nei processi di osservazione e monitoraggio, anche quelle attività dove il rischio corruzione appare meno rilevante. Ciò in considerazione che, in tale ambito, è importante valutare anche gli aspetti gestionali relativi all'uso di tutte le risorse, proprio in ragione del fatto che, nella sua attuale accezione, la “corruzione” va oltre i comportamenti penalmente rilevanti, diventando rappresentativa di *“maladministration”*, ovverosia, ad esempio, di incompetenza, di

mancanza di cultura etica, di cattiva gestione delle risorse in genere, quindi “assunzione di decisioni” devianti dalla cura dell’interesse generale, a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Ed è per questo motivo che ci si pone come obiettivo, quello di focalizzare il controllo anche riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, non sono allineati con la necessaria cura dell’interesse pubblico.

Ne consegue, che le azioni programmatiche anche per il prossimo triennio, ovverosia il 2021-2023, sono orientate ad un approccio di gestione del rischio inteso anche come corretto utilizzo delle risorse e buon andamento delle azioni amministrative, in un contesto di miglioramento organizzativo funzionale alla prevenzione della corruzione.

Un processo fin qui condotto a vari livelli organizzativi e realizzato attraverso l’adozione di misure e linee guida volte alla semplificazione procedurale, alla codificazione di comportamenti e processi, alla dettagliata definizione dei contesti, tanto interni quanto esterni, compresi quelli con gli stakeholder di settore, nonché agli opportuni aggiornamenti nelle mappature di rischio (analisi, definizione, valutazione e trattamento).

Costituirà impegno costante dare corso a funzioni di controllo e di referto sul fenomeno corruttivo nella maniera più efficace ed incisiva possibile.

Risulta ben evidente che strumento fondamentale, che assume anche carattere di priorità, è rappresentato dalla formazione, continuando a porre in essere azioni periodiche volte a monitorare e programmare le attività formative di tutto il personale, secondo ben individuate necessità ed in relazione alle attività espletate.

Determinante, altresì, incentivare un sistema inclusivo e trasparente che coinvolga tutti e che preveda un monitoraggio costante per implementare, in modo tempestivo, sia azioni di correzione alle misure che si rilevassero inefficaci, sia azioni di contrasto a quei comportamenti prodromici ad eventi corruttivi, che pregiudicano il buon andamento dell’azione amministrativa e che possono ostacolare ed inficiare il corretto raggiungimento degli obiettivi.

Come detto, quindi, la gestione del rischio corruttivo non riguarda solo il RPCT, ma coinvolge l’intera struttura organizzativa ministeriale (*organo di indirizzo, titolari degli uffici di diretta collaborazione, titolari di incarichi amministrativi di vertice, responsabili degli uffici, personale e stakeholders*). A tal fine, si è ritenuto utile richiamare l’attenzione sulla propedeutica responsabilizzazione e una cultura consapevole dell’importanza del processo di gestione del rischio e delle responsabilità correlate; l’efficacia del sistema dipende anche dalla piena e attiva collaborazione della dirigenza, del personale non dirigente e degli organi di valutazione e di controllo.

A ciò va sicuramente collegata l’esigenza, richiamata anche dall’ANAC con la recente Delibera 19 febbraio 2020, n. 177, di armonizzare e coordinare il Codice di comportamento integrativo con il PTPCT, che definisce la strategia di prevenzione attraverso l’individuazione di misure, a loro volta coordinate con gli obiettivi di performance, individuando, nel codice integrativo, i doveri di comportamento che contribuiscono, sotto il profilo soggettivo, alla piena realizzazione delle suddette misure.

In attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020-2022, adottato con DM 43/2020, con specifico riguardo a quanto disposto con DM 92/2014 "*Codice di comportamento del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti*", adottato in applicazione dell'art.54 del d.lgs 165/2001 e al DPR 62/2013 concernente il "*regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici*" si è provveduto, poi, come di consueto, a richiamare l’attenzione di tutto il personale in servizio a vario titolo sulle regole di comportamento come previste.

In particolare, in considerazione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19, che ha comportato, nel corso dell'anno 2020, l’adozione di diverse misure organizzative per il contenimento della diffusione del virus, fra cui il ricorso diffuso al "lavoro agile", in modalità semplificata ex art. 87, comma 1, lett. b) del

DL 18/2020, convertito in legge 24 aprile 2020, n. 27, sono state messe in evidenza quelle norme di comportamento, che impegnano, tutti i dipendenti in servizio a qualsiasi titolo, a comportamenti improntati ai doveri di lealtà, diligenza, imparzialità e servizio esclusivo nell'interesse pubblico.

Nello specifico, l'articolo 7 "*prevenzione della corruzione*" e l'articolo 10 "*comportamenti durante lo svolgimento del servizio*" stabiliscono che la violazione degli obblighi previsti dal Codice suddetto, compresi quelli concernenti l'attuazione del PTPCT, costituisce comportamento contrario ai doveri d'Ufficio. Ciò determinando, conseguentemente, responsabilità disciplinare, che potrebbe assumere rilevanza ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile, quando le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.

1.1 Quadro descrittivo dei reati riconducibili alla nozione generale di corruzione

In ambito di prevenzione della corruzione, preliminarmente, si evidenzia, come sottolineato dall'ANAC, che l'ordinamento ha predisposto tutele, di tipo preventivo e non sanzionatorio, volte ad impedire l'accesso o la permanenza nelle cariche pubbliche di persone coinvolte in procedimenti penali.

La legge 27 marzo 2001, n. 97, recante "Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti sul giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni", sancisce, per tutti i dipendenti a tempo determinato e indeterminato (dirigenti compresi), l'istituto del trasferimento ad ufficio diverso, con attribuzione di funzioni corrispondenti per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza "*...quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319ter, 319-quater e 320 del codice penale*".

Le conseguenze del procedimento penale sul rapporto di lavoro, con riferimento ai delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, hanno esiti differenti in caso di rinvio a giudizio, di condanna non definitiva e nel caso sia pronunciata sentenza penale irrevocabile di condanna (trasferimento/sospensione/estinzione del rapporto di lavoro/impiego).

Il decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235, "Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190 all'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383..." prevede conseguenze (*incandidabilità, inconfiribilità e decadenze da cariche elettive*) derivanti da sentenze penali definitive per un'ampia serie di delitti, specificamente elencati, a seconda delle categorie di cariche elettive e, per condanne superiori a una determinata durata, per delitti diversi da quelli elencati.

Il decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39 recante "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190" prevede conseguenze per condanne, anche non definitive, per i reati previsti nel Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice penale (i reati contro la p.a.), comportando una serie di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali nelle pubbliche amministrazioni, negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico.

La legge 7 maggio 2015, n. 69 recante "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio".

Con la delibera n. 215 del 26 marzo 2019, l'ANAC fornisce indicazioni sulle condotte corruttive che possono costituire presupposto ai fini dell'eventuale adozione di un provvedimento di rotazione

straordinaria. In particolare, l’Autorità ritiene che l’elencazione dei reati (delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale), di cui all’art. 7 della legge 30 maggio 2015 n. 69 (Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio), per “fatti di corruzione”, possa essere adottata anche ai fini della individuazione delle “condotte di natura corruttiva”, che impongono la misura della rotazione straordinaria ai sensi dell’art.16, co.1, lettera l-quater, d.lgs. 165/2001.

Tale misura, invece, chiarisce l’ANAC, è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la PA (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del codice penale, rilevanti ai fini delle inconfiribilità di cui all’art. 3 del d.lgs. 39/2013 e di cui all’art. 35-bis del d.lgs. 165/2001) e di altri delitti di maggiore allarme sociale quali quelli rilevanti per il regime delle cariche elettive di cui al d.lgs. 235/2012.

Per quanto riguarda, invece, il momento del procedimento penale in cui l’amministrazione deve adottare il provvedimento di valutazione della condotta del dipendente, ai fini dell’eventuale applicazione della misura della rotazione straordinaria, l’Autorità ha ritenuto, rivedendo le indicazioni precedentemente fornite da ultimo nell’Aggiornamento 2018 del PNA, che tale momento debba essere riferito a quello in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all’art. 335 c.p.p.

In buona sostanza, la ricorrenza dei presupposti sopraindicati nonché l’avvio di un procedimento disciplinare per condotte di tipo corruttivo, impongono all’amministrazione di adottare un provvedimento adeguatamente motivato per valutare la condotta del dipendente ed eventualmente disporre lo spostamento.

Il provvedimento potrebbe anche non disporre la rotazione, ma l’ordinamento raggiunge lo scopo di indurre l’amministrazione ad una valutazione trasparente, collegata all’esigenza di tutelare la propria immagine di imparzialità.

Si riporta una tabella di sintesi con i principali reati dei dipendenti pubblici e dei privati esercenti un servizio di pubblica necessità a danno della Pubblica Amministrazione di cui al Codice Penale – Libro II - Titolo II – Dei delitti contro la Pubblica Amministrazione, con il riferimento preliminare alla nozione di pubblico ufficiale, di persona incaricata di un pubblico servizio e di persone esercenti un servizio di pubblica necessità:

- ART. 357 Agli effetti della legge penale, sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi.
- ART. 358 Agli effetti della legge penale, sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata, dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale.
- ART 359 Agli effetti della legge penale, sono persone che esercitano un servizio di pubblica necessità: i privati che esercitano professioni forensi o sanitarie, o altre professioni il cui esercizio sia per legge vietato senza una speciale abilitazione dello Stato, quando dell’opera di essi il pubblico sia per legge obbligato a valersi; i privati che, non esercitando una pubblica funzione, né prestando un pubblico servizio, adempiono un servizio dichiarato di pubblica necessità mediante un atto della pubblica amministrazione.

I principali reati contro la pubblica Amministrazione commessi ad opera dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio sono previsti dal Capo I del Titolo II del Codice penale.

Art. 314	Peculato
Art. 316	Peculato mediante profitto dell'errore altrui
Art.316 ter	Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato
Art 317	Concussione
Art. 317 bis	Pene accessorie
Art. 318	Corruzione per l'esercizio della funzione
Art. 319	Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
Art. 319 bis	Circostanze aggravanti
Art. 319 ter	Corruzione in atti giudiziari
Art. 319 quater	Induzione indebita a dare o promettere utilità
Art. 320	Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio
Art. 321	Pene per il corruttore
Art. 322	Istigazione alla corruzione
Art. 322 bis	Peculato, concussione, induzione indebita dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri
Art. 323	Abuso di ufficio
Art. 325	Utilizzazione d'invenzioni o scoperte conosciute per ragione d'ufficio
Art. 326	Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio
Art. 328	Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione
Art. 340	Interruzione di un ufficio o servizio pubblico o di un servizio di pubblica necessità
Art. 346 bis	Traffico di influenze illecite
Art. 347	Usurpazione di funzioni pubbliche
Art. 349	Violazione di sigilli
Art. 350	Agevolazione colposa
Art. 353	Turbata libertà degli incanti

Art. 353 bis	Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente
Art. 476 e ss.	Falsità in atti
Art.479	Falsità ideologica
Art. 9 della Legge 27 maggio 2015 n. 69, sostituisce l'art. 2621 del codice civile	Falso in bilancio

In ambito MIMS, l'Ufficio Disciplina - incardinato nella Direzione Generale per il Personale e gli Affari Generali - ha fornito, a titolo ricognitivo, i dati relativi ai procedimenti penali che hanno coinvolto il personale di questo Dicastero e sono a tutt'oggi pendenti sia a livello giudiziario e sia a livello disciplinare.

Il suddetto Ufficio fa presente che detta ricognizione esclude dall'elenco i casi in cui il procedimento penale si è concluso con l'assoluzione del dipendente con formula *“perché il fatto non sussiste”* o perché il *“fatto non è stato commesso”*. Tuttavia, viene precisato che l'UD procede, di norma, con autonoma valutazione disciplinare anche nei casi di proscioglimento per prescrizione o con assoluzione *“perché il fatto non costituisce reato”*.

Come da tabella seguente, opportunamente distinta tra ramo trasporti e ramo infrastrutture vista la sostanziale difformità delle attività istituzionali - e conseguente disomogeneità di tipologie di reato - emerge che le attività a maggior rischio riguardano quasi esclusivamente i sotto indicati compiti istituzionali, espletati negli uffici territoriali del Dipartimento Trasporti (Uffici Motorizzazione/UMC) e del Dipartimento Infrastrutture (Provveditorati):

1. appalti e procedure di gare per i Provveditorati (Codice degli Appalti);
2. operazioni tecniche (revisioni e collaudi) e rilascio patenti di guida presso gli Uffici Motorizzazione (Codice della Strada).

Per dette attività, come successivamente illustrato nel capitolo relativo alle *“misure di prevenzione”*, sono state individuate ed adottate specifiche azioni di prevenzione e trasparenza, la cui idoneità ed efficacia continuerà ad essere oggetto di monitoraggio, non solo in ambito di prevenzione della corruzione ma anche in ambito di performance con la previsione di apposito obiettivo in ambito di controllo strategico, per l'anno 2021.

Infine, è il caso di evidenziare che tale contesto è caratterizzato da un significativo divario di tempo che intercorre tra il periodo in cui è stato presuntivamente commesso il reato, o comunque posto in essere il comportamento di natura correttiva, e la data in cui il fatto è stato conosciuto dall'Ufficio Disciplina (e più in generale dall'Amministrazione) che, nella maggior parte dei casi riceve notizia dei fatti dagli Uffici Giudiziari, molti anni dopo che i fatti stessi sono stati posti all'attenzione degli inquirenti (in media quattro anni con punte limite di dieci anni). Ne consegue che, fatti salvi i rari casi di flagranza e casi in cui l'illecito venga scoperto a seguito di verifiche interne disposte dall'Amministrazione, di fatto risulta difficile l'adozione di provvedimenti cautelari nell'immediatezza del fatto illecito.

Peraltro, in molti casi lo stato del procedimento risulta in *“sospensione del procedimento disciplinare per mancanza di elementi ai sensi del D.Lgs. 165/2001, art. 55-ter, comma 1: “(...) l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, nei casi di particolare complessità dell'accertamento del fatto addebitato al dipendente e quando all'esito dell'istruttoria non dispone di elementi sufficienti a motivare l'irrogazione della sanzione, può sospendere il procedimento disciplinare fino al termine di quello penale. (...) il*

procedimento disciplinare sospeso può essere riattivato qualora l'amministrazione giunga in possesso di elementi nuovi sufficienti a concludere il procedimento (...)".

Ramo INFRASTRUTTURE

SEDE	N. Dip. coinvolti	REATO	AMBITO
Consiglio Superiore lavori pubblici	1	81, 319, 319 bis, 321, 416c.p.	Appalti
Provv. OO.PP. Sede Campania e Molise	1	110,112, 319 e 319 bis	appalti e gare
Provv. OO.PP. Palermo	2	416, 319, 479, 353, 323, 640	appalti
Provv. OO.PP. Napoli	1	110, 81 cpv, 353 c. 1 e 2, 326 c. 1 e 3	bandi di gara
Provv. OO.PP. Genova	2	479, 476/2, 110, 323, 640/2, 319, 321 C.P.	ristrutturazioni edifici
Provv. OO.PP. Roma	4	319 C.P.	certificazioni rifiuti
Provv. OO.PP. Roma	4	81 e 317 C.P.	appalti
Provv. OO.PP. Lazio, Abruzzo Sardegna (Cagliari)	1	353 bis, 110, 353, 319, 321, art.61 n.2 C.P.	gare e appalti
Provv. OO.PP. Napoli	2	353, 81, 110, 112,	appalti turbativa d'asta
Provv. OO.PP. Firenze	3	319, 110, 81 C.P.	Procedure gara
Provveditorato OO.PP. Napoli	2	61 n.2, 81 cpv, 110, 353, 319, 319 bis, 321 C.P:	appalti
Provv. OO.PP. Sede di Potenza	1	319 C.P.	appalti
Aspettativa - Incarico per lavori ricostruzione l'Aquila	1	110, 323 commi 1 e 11 c.p.	Procedure di gara
PROVV.TO MILANO	2	318, 319, 319BIS, 321, 353	Aggiudicazione Appalti
PROVV.TO POTENZA	1	110, 479 c.p.	Verificatore nell'ambito giudizio di appello causa amministrativa
PROVV.TO PALERMO	6	319, 317, 479, 640	Aggiudicazione Appalti
PROVV.TO PALERMO	2	110,328 E 323 C.P.	Rifiuto di bonificare area demaniale

PROVV.TO NAPOLI	2	319,110, 319 BIS 321, 353	Irregolarità procedura gara
PROVV.TO NAPOLI	1	110, 640, 61, 416 bis, 476, 482, 61, 416 bis	Falsificato sentenza - danno all'Amm.ne per falso pagamento
PROVV.TO CAGLIARI	4	110, 61, 81, 314, 479 c.p.	Irregolarità gestione appalto lavori
PROVV.TO ROMA	3	319, 110, 322, 81, 61 n. 2 353 C.P.	Irregolarità gestione appalto lavori
PROVV.TO NAPOLI	2	81, 110,112,353, 61, 112, 476, 479 C.P.	Irregolarità procedura di gara
PROVV.TO NAPOLI	1	110, 353, 456 BIS,	Irregolarità procedura di gara
Provv. OO.PP. Palermo	2	81 cpv, 110, 319, 321	appalti
Provv. OO.PP. Campania Molise Puglia e Basilicata	2	640,353,476, 319, 321, 479,110	Irregolarità gestione Appalti
Provv. OOPP. Campania, Molise, Puglia e Basilicata	1		Assunzione incarichi

Ramo TRASPORTI

SEDE	N. Dip. coinvolti	REATO	AMBITO
UMC Napoli	6	319,321	esami patente
UMC Bologna	3	317	patenti nautiche
UMC Napoli	10	110, 476, 479, 640, 61 n.9, 81, 323	collaudi/revisioni
UMC Foggia	1	416, 110 112, 640, 48-479, 319-321, 314-479, art.73 DPR 309/90	Esami patente superiori
UMC Sassari	6	416, 110, 319	Esami patente
Capitaneria di porto di Taranto	1	612 bis	stalking relazioni istituzionali
UMC Varese	1	FALSO	Inserimenti al S.I.

UMC Catanzaro	15	479	collaudi/revisioni
umc Torino	3	110, 319, 321, 81cpv, 61 n.2, 48, 480, 416 co. 1,2,3	Esami patente
UMC Napoli	1	81cpv., 110, 615ter comma 2 e 3	Inserimenti al S.I.
UMC Varese	7	110, 112, 479, 476, 319, 321	nazionalizzazioni, collaudi, inserimenti
UMC Brindisi	1	81 cpv., 479, 480	patenti nautiche
UMC Varese	3	110, 112, 479, 476, 319, 321	nazionalizzazioni vetture, collaudi, inserimenti
UMC Bologna	1	416, 81,110, 479, 319, 321,48, 480	quiz patenti
UMC Cuneo	2	479 + 317	revisioni
UMC Roma	6	48, 477, 482, 483	inserimenti al S.I.
UMC Cremona	1	479	revisioni
UMC LATINA	9	317, 319, 321, 416, 479, 480, 640	PATENTI
UMC Napoli	1	FALSO	collaudi
Capitaneria Porto Napoli	3	110, 476, 477, 319, 321	competenze capitaneria di porto
UMC Sondrio	3	479	omologazioni
UMC TREVISO	1	479 (FALSO)	REVISIONI
UMC Napoli	2	479	revisioni
UMC Pisa	2	81, 110, 477, 480	revisioni
Direzione Generale	7	81, 314 co.2	uso telefoni
UMC Napoli	2	476, 479	inserimenti
UMC Livorno	6	416, 319, 379, 380, 432	revisioni
UMC Bologna	5	476, 479	revisioni
UMC Macerata	1	81, 610	abuso di potere
UMC Napoli	2	479	inserimenti
UMC Reggio Calabria	8	110, 81, 479	revisioni

UMC Napoli	1	479	revisioni
UMC Napoli	1	81, 110, 482, 477, 479	Revisioni
UMC Napoli	1	420bis, 420ter, 420quater, 420 quinquies	revisioni
UMC Napoli	1	117 e 479 c.p.	Revisioni e collaudi
UMC Brindisi	1	479	nazionalizzazioni veicoli
UMC Frosinone	16	416, 319, 321, 482, 477, 48, 480, 615ter, 640ter	esami patenti
Capitaneria di Porto Vibo Valentia	2	110, 317, art.7 l.203/91	autorizzazioni competenza capitaneria di porto
UMC Napoli	1	FALSO	omologazione veicoli
UMC Napoli	3	FALSO	inserimenti sistemi informatico
UMC Napoli	8	FALSO	collaudi veicoli
Direzione generale	1	Calunnia nei confronti del Dirigente	calunnia nelle relazioni istituzionali
UMC Lecce	1	110,480,99 comma 1	patenti
UMC ROMA	1	319, 479 480 CP	Esami patenti
UMC Bergamo	4	416, 319,321,323, 479, 648bis,	revisioni
UMC Frosinone	1	479	revisioni
UMC Bergamo	4	FALSO	esami adr
DG	3	110, 328 comma 1 cp	omologazioni
UMC Napoli	1	479	revisioni
Capitaneria di porto di Bari	1	322, 318	competenze capitaneria
UMC Salerno	7	476, 479	revisioni
Direzione Generale	1	56, 110, 640 co.2 n.1, 61 n.9, 326, L.475/25 art. 3	concorsi
Dg sistemi trasporto	6	40 co.2, 41 co.1, 113, 589, 590	sicurezza circolazione ferroviaria
UMC Napoli	1	615ter	Inserimenti al S.I.
UMC Napoli	1	479	Revisioni

UMC Bergamo	3	479,318,317	Esami pratici patente
UMC Napoli	1	479	Inserimenti al S.I.
UMC Napoli	1	479	Inserimento al S.I.
UMC Napoli	1	476,479,490,319,321	Patenti nautiche
UMC L'Aquila	2	476, 479,640 co.2	Inserimento al S.I.
UMC Roma	1	624, 625 n.7	Furto marche da bollo
UMC Venezia	2	479	Collaudi
UMC Isernia	2	323	Patenti
UMC Bologna	3	479, 319	Revisioni
UMC Cremona	3	479, 640	Dichiarazioni orario di lavoro conto privato
UMC Massa	4	318, 323	Nessuna informazione
UMC Isernia	2	323	Patenti
UMC Verona	1	479, 319, 323	Esami pratici patente
UMC Reggio Calabria	1	323	Immatricolazioni
UMC Milano	1	615ter, 477, 482, 640	Inserimenti al S.I.
UMC Napoli	4	479, 480, 476, 323, 416	Esami patente
UMC Brescia	1	479	Revisioni
UMC Taranto	1	319, 321, 479, 416	Revisioni
UMC Napoli	1	648bis, 477, 482	Immatricolazioni
UMC Caserta	1	416, 319, 321, 479, 476, 494	Quiz patenti
UMC Chieti	1	323	Nessuna informazione
UMC Vercelli	1	483, 615ter, 635, 48, 479, 319	Nessuna informazione
UMC Potenza	1	479	Collaudi veicoli
Sede Centrale	1	326	Violazione segreti d'ufficio
UMC Massa	1	640, 648, 323	Nessuna informazione
UMC Brindisi	2	479, 476	Collaudi veicoli
UMC Napoli	1	Nessuna informazione	Nessuna informazione

UMC Napoli	11	319, 321, 479, 476	Quiz patenti e patenti nautiche
UMC Ferrara	5	476, 479, 323, 319, 321	Revisioni
UMC Bari	3	615ter, 648bis	Inserimenti al S.I.
UMC Ferrara	1	483, 319, 648bis	Nessuna informazione

2. LA STRATEGIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

2.1 Premessa

In base alle previsioni dell'articolo 1, comma 5, della Legge n. 190/2012, le Pubbliche Amministrazioni centrali sono tenute a definire annualmente un Piano di prevenzione della corruzione, che fornisca una valutazione livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e che indichi, al contempo, gli interventi organizzativi volti a prevenire tale rischio.

L'articolo 1, comma 8, della citata Legge, precisa che l'Organo di indirizzo politico adotta il Piano su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione entro il 31 gennaio di ogni anno e ne cura peraltro la trasmissione all'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Il Piano di prevenzione della corruzione costituisce quindi lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione descrive e mette a sistema un processo complesso ed articolato, che comprende diverse fasi tra loro collegate ed interagenti, finalizzato alla formulazione di una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo, delineando, al contempo, un programma di attività derivante dall'esame/valutazione dell'organizzazione, delle sue regole e prassi di funzionamento, lette sotto il profilo di potenziale esposizione al fenomeno della corruzione. A tal fine, l'Amministrazione, tenendo conto del contesto di riferimento, deve innanzitutto ricostruire il sistema dei processi organizzativi, individuare ed aggiornare la mappatura dei procedimenti operativi delle proprie strutture, identificare i meccanismi di controllo esistenti ed individuare le aree maggiormente sensibili.

Con il Piano, in sostanza, l'Amministrazione pianifica le azioni da attivare per ridurre al massimo, il rischio di comportamenti corruttivi, attraverso un processo di valutazione probabilistica del rischio e l'adozione di un sistema di gestione dei rischi individuati.

Concretamente, l'Amministrazione deve dar corso ad un processo articolato sinteticamente nelle seguenti fasi:

- a) individuazione delle aree di rischio e graduazione di quest'ultimo, al fine di verificare le attività per le quali sono indispensabili adeguati presidi per prevenire fenomeni corruttivi/di mala Amministrazione (le più frequenti aree di rischio sono identificate dalla Legge stessa);
- b) determinazione, per ciascuna area, di tali presidi, con indicazione delle misure di prevenzione da adottare (distinguibili in "obbligatorie", qualora discendano dalla normativa, ed "ulteriori", qualora autonomamente decise all'interno del Piano);
- c) identificazione di misure di carattere trasversale, quali la trasparenza, (che ormai costituisce apposita sezione del Piano), l'informatizzazione dei processi, l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti, il monitoraggio sul rispetto dei termini fissati per la conclusione dei procedimenti di competenza dell'Amministrazione stessa;

- d) individuazione, con riferimento a ciascuna misura da implementare, del responsabile e del termine posto per l'attuazione, ponendo in connessione tali elementi con il ciclo della *performance*, in modo che siano precisati obiettivi, indicatori, misure, responsabili, tempistica e risorse;
- e) previsione di obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e individuazione dei tempi e delle modalità di verifica dell'attuazione e dell'efficacia delle misure adottate.

La vigente disciplina, quindi:

- contiene indicazioni che impegnano le Amministrazioni Pubbliche sia allo svolgimento di analisi della realtà amministrativa e organizzativa, relative alle attività di pubblico interesse esposte a rischi di corruzione, sia all'adozione di concrete misure di prevenzione della corruzione;
- prevede un maggiore coinvolgimento degli organi politici nella formazione e attuazione dei Piani, nonché un ruolo rilevante degli O.I.V., chiamati a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalità delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei dipendenti pubblici;
- unifica in un solo strumento il Piano triennale della prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) ed il Programma triennale della trasparenza ed integrità (P.T.T.I.) delle amministrazioni, prevedendo una possibile articolazione delle attività in rapporto alle caratteristiche organizzative e dimensionali delle stesse.

Il presente Piano, PTPCT 2021-2023, è stato quindi elaborato in osservanza delle disposizioni della Legge n. 190/2012 e successive modificazioni e delle indicazioni fornite con il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 di cui alla delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019.

Le strategie di prevenzione della corruzione elaborate dal Ministero, in linea con gli indirizzi espressi dall'ANAC attraverso il vigente P.N.A., si sostanziano pertanto nelle misure dirette a:

- ridurre le circostanze e le condizioni che possano favorire l'insorgere di casi di corruzione;
- incrementare la capacità di portare allo scoperto i comportamenti corruttivi;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

L'individuazione, adozione, attuazione e monitoraggio delle misure strategiche di prevenzione della corruzione richiedono, come detto, una precisa identificazione del contesto organizzativo ed operativo interno dell'organizzazione, ma anche di quello ad essa esterno, nel quale tali misure devono operare.

È quindi, necessario:

- illustrare l'organizzazione del Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, come definita dal DPCM 11 febbraio 2014, n. 72, e le relative funzioni e compiti secondo l'organizzazione dipartimentale come declinata nel DM 4 agosto 2014, n. 346;
- analizzare il contesto esterno nel quale operano le strutture del Ministero;
- identificare i soggetti coinvolti nelle attività anticorruzione.

A valle di ciò, si pone l'individuazione delle misure e degli strumenti di carattere generale finalizzati a contrastare la corruzione, coerenti con una strategia più ampia di prevenzione del fenomeno corruttivo, inglobando altresì le attività indirizzate ad assicurare la trasparenza del Ministero.

2.2 Il contesto interno - Profili organizzativi dell'Amministrazione e relativa missione istituzionale

Il Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili, nato dall'accorpamento tra l'ex Ministero dei Trasporti e della Navigazione e l'ex Ministero dei Lavori Pubblici, è un Dicastero certamente complesso, che, per di più, ha subito, nel tempo, una importante trasformazione delle proprie competenze.

L'organizzazione del Ministero, fino all'emanazione del DPCM 23 dicembre 2020, è stata determinata dal DPCM 11 febbraio 2014, n. 72, col quale è stato adottato il "*Regolamento recante la riorganizzazione del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti ai sensi dell'articolo n. 2 del decreto Legge 6 luglio 2012 n. 95, convertito con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012, n. 135*".

Il provvedimento individua i seguenti centri di responsabilità amministrativa:

1. Gabinetto ed uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro
2. Dipartimento per le infrastrutture, i sistemi informativi e statistici
3. Dipartimento per i trasporti, la navigazione, gli affari generali ed il personale
4. Consiglio superiore dei Lavori Pubblici
5. Comando generale del Corpo delle Capitanerie di porto – Guardia Costiera.

Sono altresì inseriti nell'organizzazione del Ministero:

- la Struttura Tecnica di missione per l'indirizzo strategico, lo sviluppo delle infrastrutture e l'alta sorveglianza;
- il Servizio per l'Alta sorveglianza sulle grandi opere;
- il Nucleo di valutazione e verifica degli investimenti pubblici;
- la Direzione generale per le investigazioni ferroviarie e marittime;
- il Comitato centrale per l'albo degli autotrasportatori;
- il Comitato unico di garanzia.

Con Decreto del Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili pro tempore, n. 346, del 4 agosto 2014, sono stati istituiti, a supporto delle attività trasversali di ciascuno dei Capi Dipartimento, due Uffici di staff, di livello dirigenziale non generale, denominati "Uffici di Coordinamento".

I due Dipartimenti sono articolati, quindi, a livello centrale, in Direzioni generali ed a livello periferico, rispettivamente, in Provveditorati interregionali per le opere pubbliche ed in Direzioni generali territoriali.

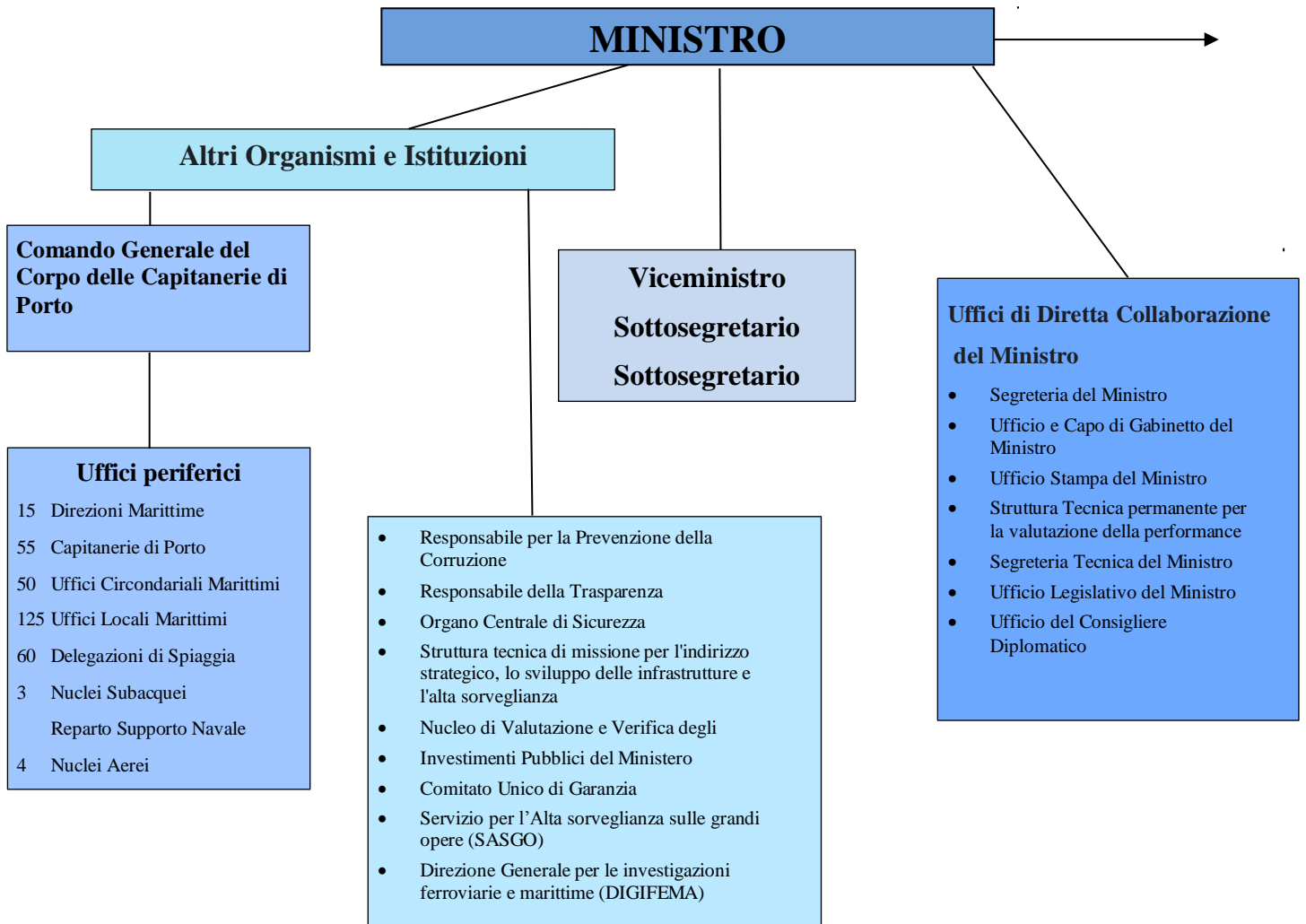
Le Direzioni generali territoriali sono sotto articolate in uffici di livello dirigenziale non generale che svolgono rispettivamente i compiti della Motorizzazione civile, dei Centri Prova Autoveicoli e degli Uffici trasporti ad impianti fissi, con ripartizione di competenze territoriali.

Nei Provveditorati interregionali operano anche gli Uffici Tecnici Dighe e gli Uffici Vigilanza Concessionarie Autostradali.

Di seguito, tabelle riepilogative dell'organizzazione del Ministero e relativo personale.

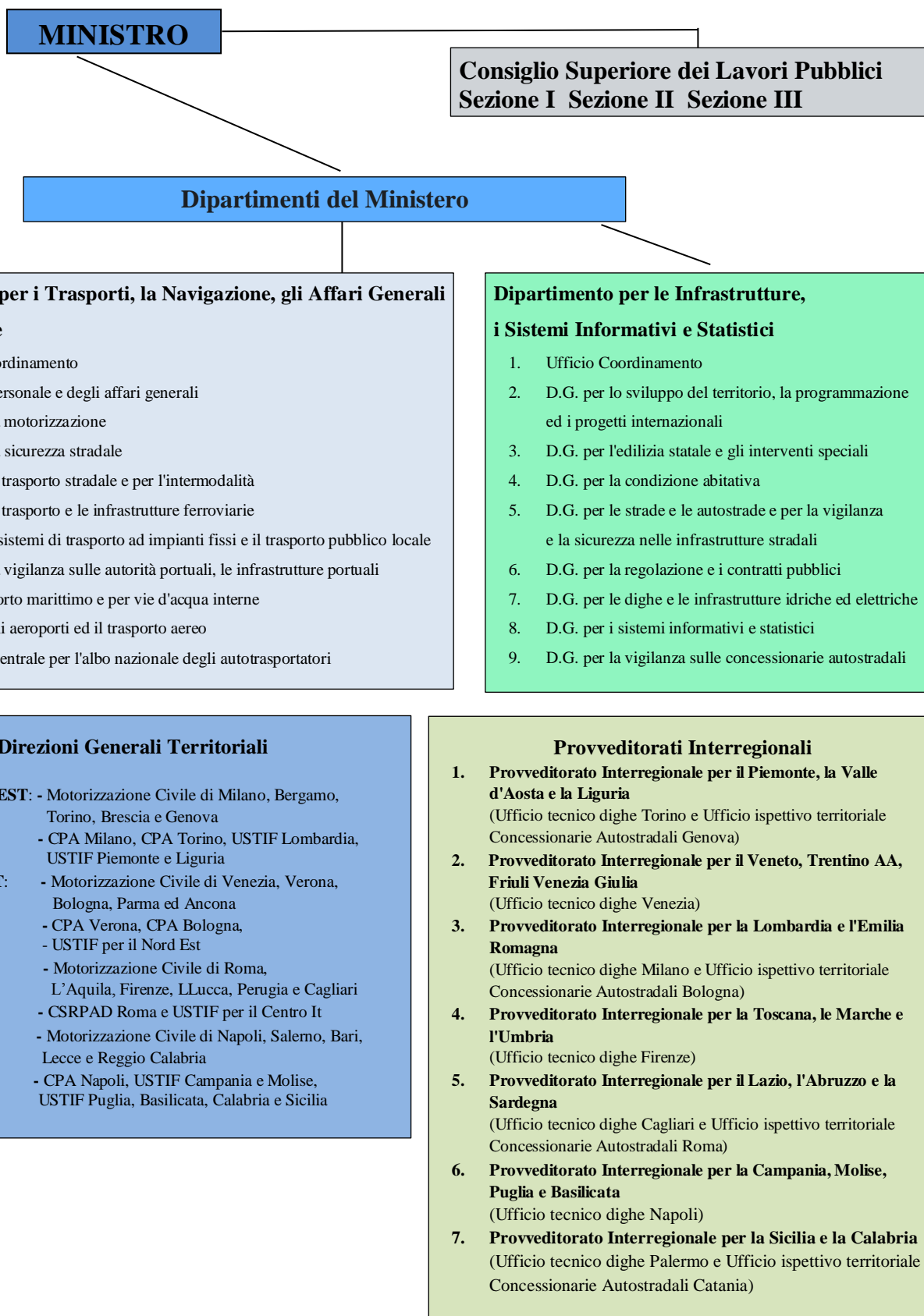


MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI





MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI



**Personale del Ministero Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili
al 1° gennaio 2021**

	uomini	donne	totale
Dirigenti 1° fascia	25	7	32
Dirigenti 2° fascia	104	47	151
<i>Totale Dirigenti</i>	<i>129</i>	<i>54</i>	<i>183</i>
Terza Area	1.520	797	2.317
Seconda Area	1.840	1.956	3.796
Prima Area	223	108	331
<i>Totale dipendenti Aree</i>	<i>3.583</i>	<i>2.861</i>	<i>6.444</i>
Totale Generale	3.712	2.915	6.627

**Personale militare del Corpo delle Capitanerie di porto
al 1° gennaio 2021**

Ruolo Personale	Consistenza presso Comando Generale	Consistenza presso Comandi territoriali	Consistenza presso altri Enti/Ministeri	Consistenz a Totale
Ruolo Ufficiali Ammiragli	7	9	2	18
Ruolo Ufficiali Superiori	130	490	95	715
Ruolo Ufficiali Inferiori	55	446	41	542
Ruolo Marescialli	176	2.456	80	2.712
Ruolo Sergenti	96	1.415	34	1.545
Ruolo Sottocapi	174	3.042	48	3.264
Ruolo Volontari F.P	103	1.614	33	1.750
Totale	741	9.472	333	10.546

Con l'emanazione del DPCM 23 dicembre 2020, ed una volta adottato il decreto attuativo di organizzazione, il Ministero sarà organizzato in tre dipartimenti, così come di seguito indicato:

Dipartimento per la programmazione, le infrastrutture di trasporto a rete e i sistemi informativi, articolato nelle seguenti direzioni generali:

- a) Direzione generale per lo sviluppo del territorio, la pianificazione e i progetti internazionali;
- b) Direzione generale per le strade e le autostrade, l'alta sorveglianza sulle infrastrutture stradali e la vigilanza sui contratti concessori autostradali;
- c) Direzione generale per il trasporto e le infrastrutture ferroviarie;
- d) Direzione generale per la digitalizzazione, i sistemi informativi e statistici.

Dipartimento per le opere pubbliche, le risorse umane e strumentali, articolato nelle seguenti direzioni generali:

- a) Direzione generale per l'edilizia statale e abitativa e gli interventi speciali;
- b) Direzione generale per la regolazione dei contratti pubblici e la vigilanza sulle grandi opere;
- c) Direzione generale del personale e degli affari generali;
- d) Direzione generale per le dighe e le infrastrutture idriche.

Costituiscono strutture periferiche del Dipartimento per le opere pubbliche, le risorse umane e strumentali, i Provveditorati interregionali per le opere pubbliche, di seguito denominati Provveditorati interregionali, individuati secondo gli ambiti territoriali e le sedi che seguono:

- a) Provveditorato interregionale per le opere pubbliche per il Piemonte, la Valle d'Aosta e la Liguria, con sede in Torino e sede coordinata in Genova;
- b) Provveditorato interregionale per le opere pubbliche per la Lombardia e l'Emilia Romagna, con sede in Milano e sede coordinata in Bologna;
- c) Provveditorato interregionale per le opere pubbliche per il Veneto, il Trentino-Alto Adige ed il Friuli-Venezia Giulia, con sede in Venezia e sedi coordinate in Trento e in Trieste;
- d) Provveditorato interregionale per le opere pubbliche per la Toscana, le Marche e l'Umbria, con sede in Firenze e sedi coordinate in Perugia e in Ancona;
- e) Provveditorato interregionale per le opere pubbliche per il Lazio, l'Abruzzo e la Sardegna, con sede in Roma e sedi coordinate in l'Aquila e in Cagliari;
- f) Provveditorato interregionale per le opere pubbliche per la Campania, il Molise, la Puglia e la Basilicata, con sede in Napoli e sedi coordinate in Campobasso, in Bari e in Potenza;
- g) Provveditorato interregionale per le opere pubbliche per la Sicilia e la Calabria, con sede in Palermo e sede coordinata in Catanzaro.

Dipartimento per i trasporti e la navigazione, articolato nelle seguenti direzioni generali:

- a) Direzione generale per la motorizzazione, per i servizi ai cittadini e alle imprese in materia di trasporti e navigazione;
- b) Direzione generale per la sicurezza stradale;
- c) Direzione generale per l'autotrasporto di persone e cose, per la logistica e l'intermodalità;
- d) Direzione generale per il trasporto pubblico locale, la mobilità pubblica sostenibile e gli interventi nel settore del trasporto ferroviario regionale;

- e) Direzione generale per la vigilanza sulle Autorità di sistema portuale, il trasporto marittimo e per vie d'acqua interne;
- f) Direzione generale per gli aeroporti e il trasporto aereo
- g) Comitato centrale per l'albo nazionale degli autotrasportatori,

Sono articolazioni periferiche del Dipartimento per i trasporti e la navigazione le quattro direzioni generali territoriali di seguito individuate secondo le circoscrizioni territoriali e le sedi che seguono:

- a) Direzione generale territoriale del Nord-Ovest, per gli uffici aventi sede nelle regioni Piemonte, Lombardia e Liguria, con sede in Milano;
- b) Direzione generale territoriale del Nord-Est, per gli uffici aventi sede nelle regioni Veneto, Trentino-Alto Adige, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna e Marche, con sede in Venezia;
- c) Direzione generale territoriale del Centro, per gli uffici aventi sede nelle regioni: Toscana, Umbria, Lazio, Abruzzo e Sardegna, con sede in Roma;
- d) Direzione generale territoriale del Sud, per gli uffici aventi sede nelle regioni Campania, Molise, Puglia, Basilicata, Calabria e Sicilia, con sede in Napoli.

Nell'ambito del Ministero è incardinato il **Comando generale del Corpo delle Capitanerie di Porto**, articolato in sede decentrata in capitanerie di porto, che dipende funzionalmente dal Ministro ed esercita i compiti di cui all'articolo 14 del richiamato D.P.C.M. 23 dicembre 2020, sulla base delle direttive e degli indirizzi del Ministro, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 118 del decreto legislativo 15 marzo 2010, n. 66

Sono, altresì, incardinati nell'assetto organizzativo del Ministero:

Consiglio Superiore dei Lavori Pubblici, articolato in tre sezioni distinte per materie e compiti con 4 posizioni dirigenziali generali

Direzione generale per le investigazioni ferroviarie, e marittime, che svolge i compiti di cui al decreto legislativo 14 maggio 2019, n. 50, attuativo della direttiva (UE) 2016/798 del Parlamento europeo e del Consiglio dell'11 maggio 2016 sulla sicurezza delle ferrovie, in materia di incidenti ferroviari, al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 165, in materia di sinistri marittimi, e al decreto-legge 16 ottobre 2017, n. 148 convertito, con modificazioni, dalla legge 4 dicembre 2017, n. 172, in materia di incidenti sulle reti ferroviarie funzionalmente isolate, nelle vie d'acqua interne nazionali e su tutti i sistemi di trasporto ad impianti fissi, cui è preposto, nell'ambito della dotazione organica complessiva, un dirigente di livello dirigenziale generale, da nominarsi ai sensi dell'articolo 19, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. La Direzione generale cura i rapporti con organismi internazionali, europei e nazionali nelle materie di competenza.

Struttura tecnica di missione di cui all'articolo 214, comma 3, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, posta alle dipendenze funzionali del Ministro e che si avvale di un contingente di personale individuato dal decreto attuativo del citato articolo 214, nell'ambito delle risorse finanziarie previste a legislazione vigente. Il Ministro può nominare il coordinatore della Struttura tecnica di missione fra persone, anche estranee alla pubblica amministrazione, in possesso di capacità adeguata alle funzioni da svolgere avuto riguardo ai titoli professionali, culturali e scientifici e alle esperienze maturate;

Ufficio di controllo interno svolge le funzioni di competenza del Ministero nei seguenti ambiti di attività: controllo di gestione; controllo successivo di regolarità contabile, di regolarità amministrativa e ispettivo di regolarità delle gestioni dei funzionari delegati, degli agenti contabili e dei consegnatari dei beni del Ministero, controllo ispettivo straordinario; verifica delle attività di vigilanza sulle società e sugli organismi strumentali vigilati e totalmente controllati; vigilanza sulle società partecipate o controllate dal Ministero delle infrastrutture e trasporti; vigilanza su ANSFISA; funzioni di cui alla legge 6 novembre 2012, n.190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità

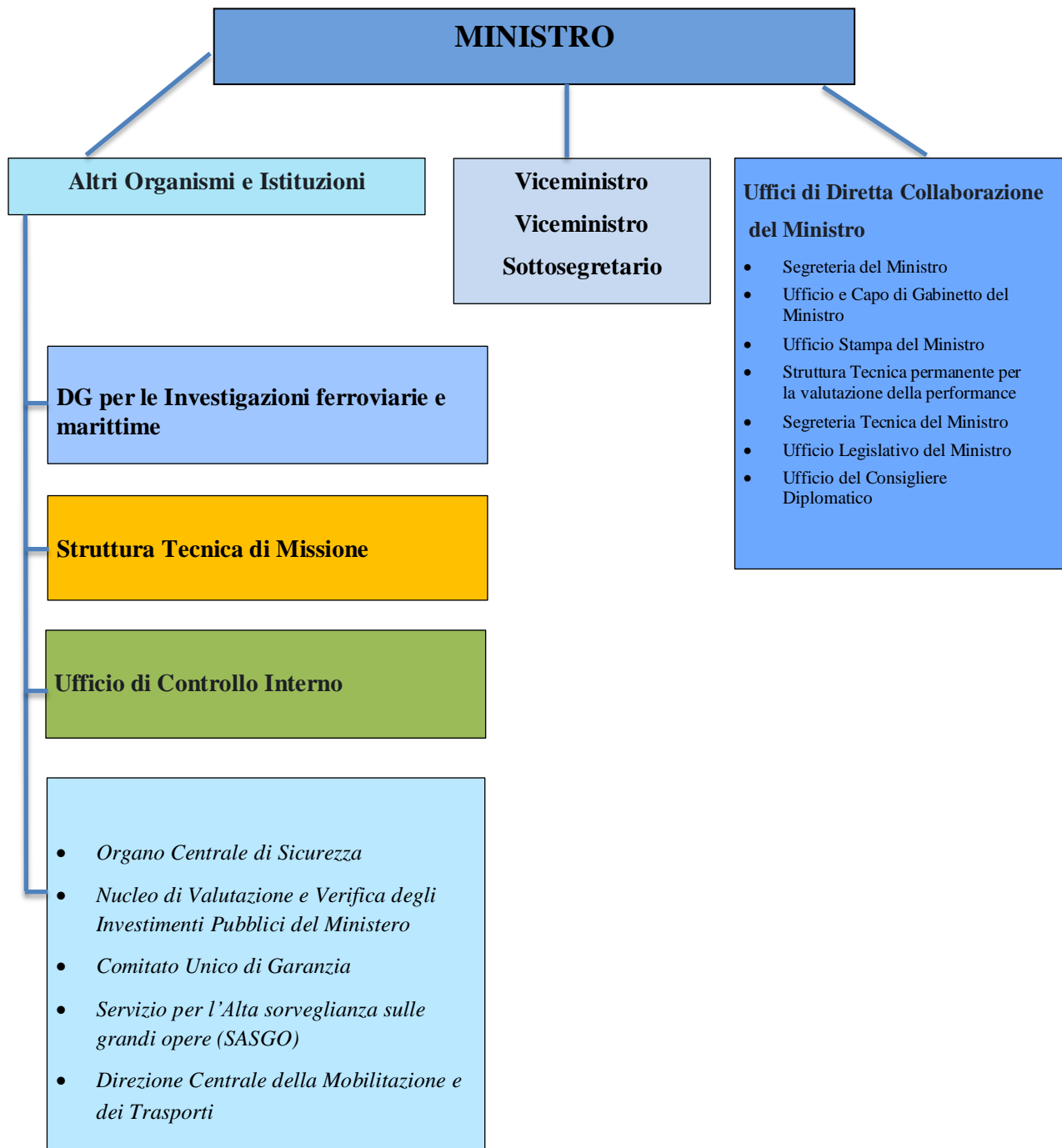
nella pubblica amministrazione”. Il direttore generale dell’Ufficio di controllo interno è il responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190.

I Dipartimenti, il Comando generale del Corpo delle Capitanerie di Porto ed il Consiglio Superiore dei Lavori Pubblici costituiscono centri di responsabilità amministrativa ai sensi dell'articolo 3 del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 279

Di seguito il nuovo organigramma

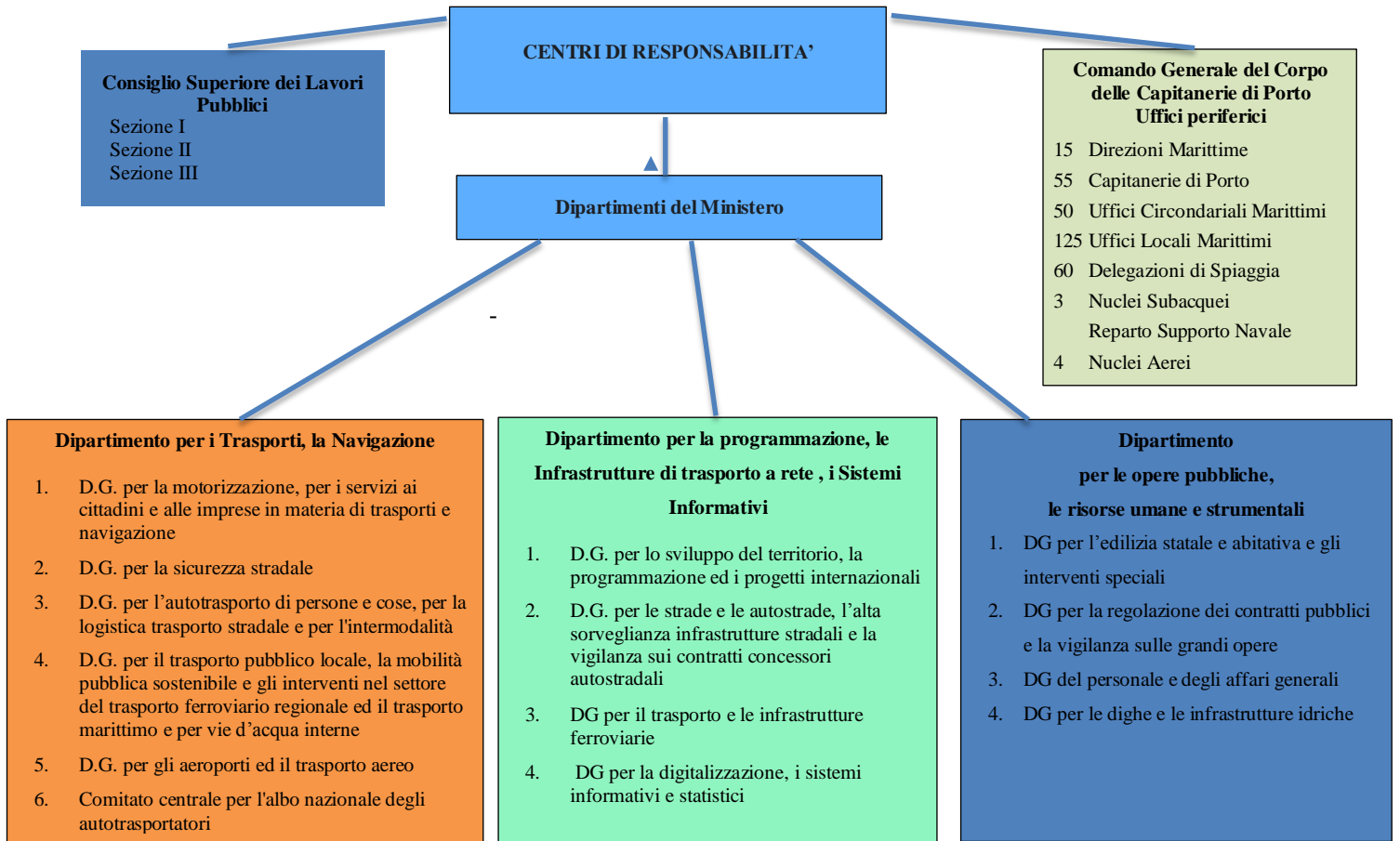


MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI





MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DELLA MOBILITA' SOSTENIBILI



- ### Direzioni Generali Territoriali
- NORD-OVEST:** Motorizzazione Civile di Milano, Bergamo, Torino, Brescia e Genova
CPA Milano, CPA Torino, USTIF Lombardia, USTIF Piemonte e Liguria
 - NORD-EST:** Motorizzazione Civile di Venezia, Verona, Bologna, Parma ed Ancona
CPA Verona, CPA Bologna, USTIF per il Nord Est
 - CENTRO:** Motorizzazione Civile di Roma, L'Aquila, Firenze, Lucca, Perugia e Cagliari
CSRPA Roma e USTIF per il Centro Italia
 - SUD:** Motorizzazione Civile di Napoli, Salerno, Bari, Lecce e Reggio Calabria
CPA Napoli, USTIF Campania e Molise, USTIF Puglia, Basilicata, Calabria e Sicilia

- ### Provveditorati Interregionali
- Provveditorato Interregionale per il Piemonte, la Valle d'Aosta e la Liguria**
(Ufficio tecnico dighe Torino e Ufficio ispettivo territoriale Concessionarie Autostradali Genova)
 - Provveditorato Interregionale per il Veneto, Trentino AA, Friuli Venezia Giulia**
(Ufficio tecnico dighe Venezia)
 - Provveditorato Interregionale per la Lombardia e l'Emilia Romagna**
(Ufficio tecnico dighe Milano e Ufficio ispettivo territoriale Concessionarie Autostradali Bologna)
 - Provveditorato Interregionale per la Toscana, le Marche e l'Umbria**
(Ufficio tecnico dighe Firenze)
 - Provveditorato Interregionale per il Lazio, l'Abruzzo e la Sardegna**
(Ufficio tecnico dighe Cagliari e Ufficio ispettivo territoriale Concessionarie Autostradali Roma)
 - Provveditorato Interregionale per la Campania, Molise, Puglia e Basilicata**
(Ufficio tecnico dighe Napoli)
 - Provveditorato Interregionale per la Sicilia e la Calabria**
(Ufficio tecnico dighe Palermo e Ufficio ispettivo territoriale Concessionarie Autostradali Catania)

2.2.1 Funzioni dell'Amministrazione

La missione istituzionale prioritaria del Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili si incentra nei compiti relativi alla realizzazione delle grandi opere infrastrutturali strategiche ed a quelli diretti ad assicurare la mobilità e l'intermodalità, organizzando le grandi linee di comunicazione ferroviaria, stradale, aerea e marittima del Paese.

Nel **settore delle infrastrutture**, ex DPCM 72/2014 i compiti istituzionali concernono l'identificazione delle linee fondamentali dell'assetto del territorio con particolare riferimento all'articolazione territoriale delle reti infrastrutturali e delle opere di competenza statale, la pianificazione generale delle infrastrutture, il monitoraggio dei progetti internazionali e comunitari, la pianificazione strategica di settore, la gestione dei programmi d'iniziativa comunitaria, la regolazione dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, la realizzazione di programmi speciali, i grandi eventi, i rapporti con organismi internazionali, comunitari e nazionali in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, rete nazionale stradale ed autostradale, convenzioni uniche autostradali e relativi piani economico-finanziari, edilizia residenziale, edilizia demaniale, politiche abitative e dell'edilizia, concernenti anche il sistema delle città e delle aree metropolitane, programmi di riqualificazione urbana, repressione dell'abusivismo, dighe ed infrastrutture idriche ed elettriche, norme tecniche di costruzione e sicurezza nell'esecuzione delle opere pubbliche, verifica del rispetto dei piani di sicurezza e delle norme di sicurezza, monitoraggio delle infrastrutture per la repressione di tentativi di infiltrazione mafiosa, vigilanza sulle concessionarie autostradali.

Sono, poi, incardinate nell'ambito del Dipartimento Infrastrutture, secondo l'attuale organizzazione, i compiti relativi all'informatica di servizio, la comunicazione istituzionale, la consulenza tecnico-informatica agli uffici del Ministero, il monitoraggio, l'elaborazione e il controllo dei dati statistici; il conto nazionale dei trasporti.

Nel **settore dei trasporti**, ex DPCM 72/2014 i compiti istituzionali concernono l'omologazione di veicoli ed abilitazione conducenti, la programmazione e regolazione in materia di trasporto intermodale, il trasporto pubblico locale, i piani urbani della mobilità, il trasporto su ferrovia con particolare riferimento a liberalizzazioni, infrastrutture ferroviarie con contratti di programma parte investimenti e parte servizi con Rete Ferroviaria Italiana (R.F.I. Gruppo FS), e servizi di trasporto ferroviario passeggeri di interesse nazionale sottoposti a regime di obbligo di servizio pubblico per la media e lunga percorrenza, interoperabilità ferroviaria, autotrasporto di persone e cose, sistemi di trasporto a impianti fissi, trasporti esercitati in regime di concessione, sicurezza e regolazione tecnica dei trasporti terrestri, sicurezza della circolazione stradale e relativa comunicazione istituzionale, infomobilità e sistemi di trasporto intelligenti, indirizzo, programmazione e regolazione in materia di navigazione e trasporto marittimo, vigilanza sulle Autorità portuali e sulle attività nei porti, infrastrutture portuali, demanio marittimo, programmazione, previa intesa con le regioni interessate, del sistema idroviario padano-veneto, aviazione civile e vigilanza sugli enti di settore ENAC e ENAV, rapporti con organismi internazionali, comunitari e nazionali in materia di trasporto terrestre, marittimo ed aereo.

Sono, poi, incardinate, secondo l'attuale organizzazione, nel Dipartimento Trasporti le politiche per il personale, il coordinamento e supporto alla redazione del bilancio del Ministero, relazioni sindacali, affari generali, programmazione, indirizzo, regolazione e vigilanza in materia di trasporti terrestri.

Il Ministero svolge, infine compiti di vigilanza e controllo sui seguenti soggetti:

Enti pubblici vigilati	Azienda Nazionale Autonoma delle Strade Statali (ANAS) Aero Club d'Italia Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie e delle infrastrutture stradali ed autostradali (ANSFISA) Autorità di sistema portuale Ente Nazionale Aviazione Civile (ENAC) Gestione governativa Ferrovia Circumetnea
Società partecipate	Ferrovie Appulo Lucane S.r.l. Gestione governativa navigazione Laghi di Garda, Maggiore e di Como
Enti di diritto privato	Ente Nazionale Assistenza al Volo (ENAV) Rete autostrade mediterranee S.p.A.

Per quanto riguarda, nello specifico, la sicurezza - come è noto - il Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili ha poteri di indirizzo e vigilanza sull' Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie e delle infrastrutture stradali e autostradali, istituita, a decorrere dal 1° gennaio 2019, con Legge 16 novembre 2018, n. 130 di conversione con modificazioni, del decreto-legge 28 settembre 2018, n. 109, recante disposizioni urgenti per la città di Genova, la sicurezza della rete nazionale delle infrastrutture e dei trasporti, gli eventi sismici del 2016 e 2017, il lavoro e le altre emergenze.

2.3 Contesto esterno

Il Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili opera su una serie notevolmente ampia di attività e, nel tempo, ha visto trasformarsi la sua missione istituzionale da Amministrazione con compiti operativi di gestione diretta ad Amministrazione con prevalenti funzioni di pianificazione/programmazione e finanziamento di opere ed interventi da realizzare a livello territoriale, nonché di monitoraggio della loro realizzazione. A ciò si affiancano limitate ma importanti funzioni di regolazione e vigilanza nei confronti di enti pubblici e soggetti e società con attività di mercato nel settore di competenza generale del Dicastero.

Il Ministero - anche attraverso una diffusa articolazione territoriale - presidia materie di grande rilevanza ed importanza, quali, ad esempio, i servizi in materia di motorizzazione civile, la gestione/tutela delle coste, e le fondamentali funzioni tecniche e spesso operative dei Provveditorati interregionali per le opere pubbliche.

Il Ministero opera, pertanto, a contatto con numerosi soggetti, pubblici e privati, aventi sede in molteplici ambiti del territorio nazionale, per cui il contesto esterno nel quale è chiamato ad operare risulta particolarmente variegato, essendo in parte ben diverso per le strutture centrali e per quelle periferiche. Queste ultime si confrontano con ambienti socio-culturali ed economici molto diversificati e nei quali il potenziale insorgere di fenomeni corruttivi appare fortemente differenziato, sia dal punto di vista qualitativo, che quantitativo. In ogni caso, nella sua funzione di indirizzo e coordinamento in materia di contratti pubblici, ancor più che in quella relativa agli interventi sulla mobilità, il Ministero si rivolge alla collettività nel suo complesso.

Il Ministero, quindi, ha interesse ad individuare i principali *stakeholder* della propria azione e ad instaurare con essi un dialogo aperto, biunivoco e solidamente ancorato alla massima trasparenza. Ciò è avvenuto attraverso lo strumento della rendicontazione sociale, con il quale l'Amministrazione relaziona sulle ricadute, per l'appunto sociali, delle attività svolte, rivolgendosi proprio alle categorie di soggetti (*stakeholder*) che possono influenzarle, esserne influenzate o interessate, attivando processi indubbiamente virtuosi di coinvolgimento.

Si evidenzia, l'impegno dell'Amministrazione, in linea con le indicazioni fornite dall'ANAC, a sviluppare ulteriormente proprio l'analisi del contesto esterno, ricercando e interpretando informazioni pertinenti, al fine di comprendere meglio come le dinamiche di contesto possono incidere sulla propria esposizione al rischio corruttivo. A tale specifico riguardo, l'Atto di Indirizzo 243 dell'11 giugno 2020 del Ministro prevede, tra l'altro, l'impegno a rafforzare il coinvolgimento e la partecipazione degli *stakeholder* di settore.

D'altronde, il contesto esterno deve essere attentamente analizzato in chiave plurale, rilevando puntualmente i dati relativi ad aree omogenee di attività, nell'obbiettivo, certo non facile, di sistematizzazione dei dati raccolti, nel contesto di puntuale, continuo approfondimento/aggiornamento sia della mappatura dei processi, che dei parametri di ponderazione del rischio corruzione.

Si dà evidenza del fatto, peraltro, che nella fase di programmazione strategica grande attenzione viene data alla condivisione degli obiettivi con gli *stakeholder* di settore.

Nel corso del 2020, con il supporto di tutti i referenti, si è provveduto ad acquisire da ogni struttura organizzativa di livello dirigenziale generale, l'indicazione dei soggetti interlocutori esterni e/o interni con i quali, nell'espletamento dei compiti istituzionali di rispettiva competenza, si concretizzano specifiche relazioni.

Detto censimento, codificato nella tabella allegata al presente Piano, ha avuto ad oggetto, altresì, l'indicazione di eventuali incidenze di variabili esogene (territoriali/ economiche/culturali /sociali/ ecc.) oltre che una valutazione su impatto/probabilità/rischio.

Nel corso dell'anno 2021, anche in vista dell'entrata in vigore del nuovo regolamento di organizzazione del Ministero, si procederà ai necessari aggiornamenti ed ai più opportuni controlli incrociati dei dati acquisiti in ambito di mappatura del rischio.

2.4 Gli attori principali ed i ruoli nel sistema di prevenzione della corruzione: i soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione

La normativa sulla prevenzione alla corruzione definisce quali sono i soggetti che sono chiamati a presidiarne l'applicazione, definendone i rispettivi ruoli. Ciò costituisce strumento di identificazione dell'insieme delle componenti di natura organizzativa che, all'interno del Ministero, permettono di programmare efficacemente una strategia di contrasto alla corruzione, promuovendo la cultura della legalità ed un costante miglioramento delle misure di prevenzione del fenomeno.

È, infatti, necessario che, nello scenario organizzativo dell'Amministrazione, i ruoli dei vari soggetti responsabili siano correttamente ed efficacemente svolti, per consentire, in ogni momento, sia una adeguata analisi dei processi organizzativi specifici della funzione di prevenzione della corruzione, sia per valutare sempre meglio la qualità delle misure e degli interventi anticorruzione adottati in tale contesto.

I soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione, che costituiscono, quindi, parte essenziale del contesto organizzativo interno del Ministero sono oltre – ovviamente - al Ministro, quale Organo di indirizzo politico, il Responsabile della prevenzione della corruzione, il Responsabile della trasparenza, i referenti per la prevenzione, i dirigenti, l'Organismo indipendente di valutazione della *performance* - O.I.V., l'Ufficio per i procedimenti disciplinari ed, in generale, tutti i dipendenti dell'Amministrazione ed i collaboratori, a qualsiasi titolo, del Ministero. Difatti, nonostante la responsabilità, per il verificarsi di fenomeni corruttivi (art. 1, comma 12, Legge n. 190/2012), posta in capo al Responsabile per la prevenzione della corruzione, tutti i dipendenti delle strutture amministrative mantengono, singolarmente, la responsabilità in relazione ai compiti svolti. Non a caso, al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del Responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti dell'organizzazione dell'Amministrazione.

Tanto posto, vengono di seguito indicati i soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione ed i relativi compiti:

Il **Ministro** quale organo di indirizzo politico

- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- designa il Responsabile della prevenzione della corruzione (art. 1, comma 7, della Legge n. 190/2012);
- adotta il P.T.P.C.T. ed i suoi aggiornamenti e provvede alle relative comunicazioni (art. 1, comma 8, della Legge n. 190/2012);
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione (ad es.: criteri generali per il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti ex art. 53 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001);
- contempla nelle proprie linee strategiche gli obiettivi relativi alla gestione della prevenzione e della trasparenza che devono essere poi declinati in obiettivi di *performance* organizzativa ed individuale da assegnare ai dirigenti e, compatibilmente, anche al restante personale.

Al riguardo, con Atto di indirizzo, prot. n. 243 dell'11 giugno 2020 concernente l'individuazione delle priorità politiche da realizzarsi nel 2021, in coerenza con il quadro programmatico generale del Governo, il Ministro delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili ha individuato, tra le priorità politiche, quella relativa agli "impegni riformatori e di ammodernamento" del Dicastero.

In particolare, le aree di intervento della Priorità politica n. 4 prevedono nello specifico:

- nuovo impulso allo snellimento delle procedure e crescente semplificazione amministrativa, anche attraverso un piano di transizione al digitale, avendo come finalità, nel rispetto del Codice dell'amministrazione digitale, la riduzione degli oneri burocratici e la dematerializzazione dei servizi;
- sviluppo della nuova società in house "Italia Infrastrutture", con il compito di monitorare l'andamento realizzativo delle opere finanziate;
- potenziamento del Sistema di controllo di gestione, in relazione alle necessità informative ed alle indicazioni della Struttura tecnica per il controllo del Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili;
- rafforzamento del ciclo di gestione della performance, attraverso il costante adeguamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, secondo le Linee guida del Dipartimento della funzione pubblica, coinvolgendo i destinatari finali dei servizi del Ministero;
- iniziative rafforzate di promozione della cultura della prevenzione della corruzione e della trasparenza attraverso l'attuazione di quanto previsto nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione;
- iniziative per la valorizzazione professionale delle risorse umane per il miglioramento del clima organizzativo, per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e per la stabilizzazione di forme di lavoro agile.

Si conferma, un ruolo proattivo per l'Organo di indirizzo politico nella gestione delle strategie di gestione del rischio corruttivo, anche attraverso la definizione di un contesto organizzativo favorevole all'espletamento delle attività del RPCT.

Al riguardo, si ricorda la sottoscrizione di un Accordo Quadro tra MIT (oggi MIMS) ed ANAC in data 4 ottobre 2018, volto a strutturare la cooperazione e collaborazione istituzionale, anche attraverso l'istituzione di un tavolo di consultazione, al fine di massimizzare il grado di efficacia delle misure volte alla prevenzione e contrasto della corruzione all'interno del Ministero e del suo sistema amministrativo, rafforzando altresì la correttezza e trasparenza dell'affidamento di appalti pubblici di lavori, servizi e forniture, nonché di concessioni. L'accordo assegna al Ministro la referenza sul piano programmatico, mentre al Capo di Gabinetto quella sul piano operativo.

Sempre in ambito di ruolo proattivo, con apposite circolari del Capo di Gabinetto si è provveduto a richiamare l'attenzione di tutto il personale al rispetto delle regole di comportamento di cui al Codice di comportamento adottato con DM del 9 maggio 2014, n. 192, ai sensi dell'art. 54 del d.lgs 165/2001 secondo le disposizioni del DPR 16 aprile 2013, n. 62, "Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici". In particolare, si sensibilizza sulla scrupolosa osservanza di quanto disposto ai sensi dell'articolo 4 in tema di "regali, compensi ed altre utilità" e sull'articolo 11 in materia di "rilascio dichiarazioni agli organi di stampa, partecipazione a convegni e seminari".

Il Responsabile della prevenzione della corruzione

Come è noto, la legge 6 novembre 2012, n.190, stabilisce che ogni Amministrazione approvi un Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che valuti il livello di esposizione degli uffici al rischio e indichi gli interventi organizzativi necessari per mitigarlo. La predisposizione e la verifica dell'attuazione di detto Piano - adottato annualmente con decreto del Ministro - sono attribuite ad un Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. In particolare, l'art 1, co. 7, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT è individuato dall'organo di indirizzo, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività. L'art 1, co. 8, l. 190/2012 stabilisce che il RPCT predisporre – in via esclusiva (essendo vietato l'ausilio esterno) – il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione e adozione.

Sul ruolo e i poteri del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), l'ANAC ha adottato la delibera n. 840 del 2 ottobre 2018, in cui sono state date indicazioni interpretative ed operative con particolare riferimento ai poteri di verifica, controllo e istruttori del RPCT nel caso rilevi o siano segnalati casi di presunta corruzione.

I poteri di vigilanza e controllo del RPCT sono stati delineati come funzionali al ruolo principale che il Legislatore assegna al RPCT, ovvero quello di proporre e di predisporre adeguati strumenti interni all'Amministrazione per contrastare l'insorgenza di fenomeni corruttivi (PTPC). L'ANAC ha precisato che tali poteri si inseriscono e vanno coordinati con quelli di altri organi di controllo interno delle amministrazioni ed enti, al fine di ottimizzare, senza sovrapposizioni o duplicazioni, l'intero sistema di controlli previsti nelle amministrazioni anche al fine di contenere fenomeni di *maladministration*. In tale quadro, si è escluso che al RPCT spetti accertare responsabilità e svolgere direttamente controlli di legittimità e di regolarità amministrativa e contabile.

In particolare, il RPCT ha il compito di:

- proporre al Ministro lo schema di Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza;
- verificare l'attuazione del Piano e proporre eventuali modifiche qualora ne ricorrano i presupposti;
- segnalare all'Organo di indirizzo politico eventuali disfunzioni nell'attuazione delle misure anticorruzione ed in materia di trasparenza, indicando agli uffici competenti per l'azione

disciplinare i nominativi dei dipendenti responsabili di dette disfunzioni e segnalando, in presenza dei relativi presupposti, i casi alla Corte dei conti ed all'Autorità Giudiziaria;

- verificare, d'intesa con i dirigenti interessati, l'applicazione del principio di rotazione degli incarichi nelle aree d'attività più a rischio;
- definire appropriate misure per la selezione, l'individuazione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori di attività particolarmente esposti al rischio corruzione;
- verificare e segnalare all'ANAC la corretta attuazione delle disposizioni in tema di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi;
- relazionare all'Organo di indirizzo politico ed all'O.I.V., entro il 15 dicembre di ogni anno, circa l'attività svolta, per i seguiti del caso;
- provvedere ad intrattenere i rapporti con l'O.I.V., in relazione alle competenze assegnate a tale Organismo dal decreto legislativo n. 97/2016, e trasmettere ad esso annualmente la relazione sulle attività svolte;
- curare la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento del Ministero e monitorarne l'attuazione, riferendo all'ANAC al riguardo.

Nell'ambito di tali compiti e per assicurarne il buon fine, il Responsabile della prevenzione della corruzione ha facoltà di effettuare verifiche a campione su atti o attività del Ministero nelle aree a rischio – di cui promuove l'aggiornamento della relativa mappatura - ed ha diritto di accedere alla documentazione rilevante per lo svolgimento delle proprie funzioni o chiedere informazioni sui procedimenti in atto.

Il Responsabile, nell'assolvimento dei propri delicati compiti istituzionali, è espressamente tutelato da norme che, da un lato, ne garantiscono l'indipendenza, evitando che contro di lui siano adottate misure discriminatorie e, dall'altro, "presidiano" le modalità di eventuale revoca dell'incarico e le necessarie, adeguate motivazioni.

In attuazione di quanto disposto dall'art. 1, comma 7, della legge 190/2012, l'incarico di RPC di questo Dicastero è stato assegnato, con nota prot.n.5320 del 12 febbraio 2021 del Capo di Gabinetto, d'ordine del Ministro, al Dott. Costantino Fiorillo - con funzione dirigenziale di livello generale di direzione della Direzione Generale per gli Aeroporti ed il Trasporto Aereo - in attesa della riorganizzazione delle strutture ministeriale ai sensi dell'art. 4, comma 5 del DL 104/2019, convertito in legge 132/2019 ed in proseguimento dell'incarico già conferito al suddetto Dirigente con DPCM del 19 settembre 2018.

Il Responsabile della trasparenza

Il Legislatore assegna al RPCT il compito di svolgere, all'interno di ogni ente, *«stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione»* (art. 43, co. 1, D. Lgs. 33/2013).

Come detto in premessa, in ragione della particolare e complessa organizzazione del Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili, sia nella sua estesa articolazione territoriale periferica sia per specificità delle competenze istituzionali, si è ritenuto opportuno mantenere, al momento, la distinta attribuzione dei ruoli di Responsabile Prevenzione Corruzione e di Responsabile Trasparenza, al fine di facilitare tutti gli obblighi adempitivi e garantire effettiva e sostanziale applicazione della normativa in materia di anticorruzione e di trasparenza.

Quindi, con il provvedimento prot. n.7998 del 27/ 2/2015 a firma del Capo di Gabinetto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti pro tempore, è stato nominato, quale Responsabile della Trasparenza, l'ing. Mario Nobile, Direttore Generale per i sistemi informativi e statistici.

I Referenti per la prevenzione

L'art. 1, co. 9, lett. c), della legge 190/2012, con particolare riguardo ai contenuti del PTPCT, stabilisce che in esso debbano essere previsti obblighi di informazione nei confronti del RPCT, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano, con particolare riguardo alle attività e aree di rischio individuate nel PTPCT e alle misure di contrasto del rischio di corruzione.

L'art. 16, co. 1-ter, d.lgs. 165/2001 stabilisce che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali sono tenuti a "fornire le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione". Tale soggetto competente è stato individuato nel RPCT. A tal proposito l'Autorità, nel PNA 2016 (§ 5.2), richiamando tale disposizione, ha auspicato la creazione di un rapporto di collaborazione, all'interno delle PA, con il RPCT, specie da parte di quei soggetti che, in base alla programmazione del PTPCT, sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione.

Ai referenti, destinatari di adeguati e specifici corsi previsti nell'offerta formativa SNA, sono assegnati particolari compiti di referto e segnalazione al RPC, ai fini del monitoraggio sull'organizzazione e sull'attività del Ministero. Si evidenzia che la designazione di appositi "referenti" del Responsabile della prevenzione della corruzione è espressamente prevista dalla circolare del Dipartimento della funzione pubblica del 25 gennaio 2013 n.1 per le organizzazioni amministrative complesse, quali quelle articolate in strutture dipartimentali e territoriali.

Ciò premesso, in considerazione della complessa organizzazione del Ministero, che vede una variegata peculiarità di compiti istituzionali su una diffusa dislocazione territoriale, tutti i Direttori Generali ed equiparati dei due Dipartimenti del MIMS svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed azione dell'Amministrazione, nonché di costante monitoraggio sull'attività svolta dai dirigenti assegnati agli uffici di riferimento.

È altresì individuato un referente per i seguenti uffici:

- Ufficio di Gabinetto del Ministro;
- Organismo indipendente di valutazione della *performance*;
- Comando generale del Corpo delle capitanerie di porto;
- Consiglio superiore dei lavori pubblici;
- Struttura tecnica di missione per l'indirizzo strategico, lo sviluppo delle infrastrutture e l'Alta sorveglianza.

I Dirigenti

Il personale dirigente svolge un'importante azione attiva di collaborazione con il RPC ed il RT, propedeutica alla definizione ed all'applicazione di misure efficaci e sostenibili dal punto di vista organizzativo. Ciò attraverso una attiva partecipazione al processo di gestione del rischio fondata su una reale mappatura dei processi di competenza, con la conseguente identificazione del rischio e di misure di prevenzione idonee a contenerlo. Così come previsto dall'art. 1 comma 9 della legge 190/2012, i dirigenti forniranno detta collaborazione anche attraverso proposte elaborate nell'esercizio delle competenze previste dall'articolo 16, comma 1, lettera a-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Quali responsabili di unità organizzative, assicurano l'osservanza del Codice di comportamento e verificano le ipotesi di violazione, adottando le misure gestionali e linee guida nell'espletamento degli specifici compiti di settore, promuovendo la formazione del proprio personale e la cultura dell'integrità e provvedendo all'avvio di procedimenti disciplinari e alla rotazione del personale. Altresì attueranno

tempestivamente e puntualmente le misure di competenza previste nel PTPCT favorendo l'applicazione del proprio personale.

È da evidenziare, con riferimento alla generalità dei dirigenti e dipendenti del Ministero, gli obblighi di cooperazione col RPC., che comprendono l'obbligo di trasmissione delle informazioni concernenti:

- i provvedimenti e le notizie provenienti dalla Magistratura, dagli organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti le attività a rischio;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle strutture organizzative, nell'ambito di attività di controllo, da cui possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Piano;
- le notizie relative all'effettiva attuazione del Piano, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le informazioni su eventuali violazioni delle disposizioni del Decreto Legislativo n. 39/2013 sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi che dovessero risultare in esito all'espletamento delle dovute operazioni di controllo.

Tutti i dipendenti dell'Amministrazione

L'articolo 8 del DPR 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", prevede, in materia di anticorruzione, che il dipendente, nell'espletamento degli adempimenti di competenza, rispetti le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'amministrazione ed in particolare le prescrizioni contenute nel piano per la prevenzione della corruzione, prestando la propria collaborazione al responsabile della prevenzione della corruzione. La medesima norma, poi, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, assegna a tutti i dipendenti il dovere di segnalare al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza.

Pertanto, tutti i dipendenti partecipano al processo di gestione del rischio, fornendo la propria collaborazione e partecipazione e sono tenuti a segnalare le situazioni di illecito al proprio dirigente o all'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

Il ruolo attivo e propositivo di dirigenti e personale dell'Amministrazione, nelle attività di analisi e valutazione dei processi interni, è finalizzata non solo alla prevenzione della corruzione, ma anche al miglioramento continuo dell'organizzazione.

È da evidenziare, con riferimento alla generalità dei dirigenti e dipendenti del Ministero, gli obblighi di cooperazione col RPC, che comprendono l'obbligo di trasmissione delle informazioni concernenti:

- i provvedimenti e le notizie provenienti dalla Magistratura, dagli organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, comunque concernenti le attività a rischio;
- i rapporti predisposti dai responsabili delle strutture organizzative, nell'ambito di attività di controllo, da cui possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza del Piano;

- le notizie relative all'effettiva attuazione del Piano, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate, ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- le informazioni su eventuali violazioni delle disposizioni del Decreto Legislativo n. 39/2013 sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi che dovessero risultare in esito all'espletamento delle dovute operazioni di controllo.

Nel rammentare, inoltre, che la Legge configura illecito disciplinare per i dipendenti che violano le prescrizioni contenute nel Piano anticorruzione ed allo scopo di rendere il più efficace possibile la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del medesimo, si dispone che tutti i referenti ed i dirigenti osservino rigorosamente gli obblighi di informazione posti a loro carico nei confronti del RPC relativamente ad ogni fatto o atto rilevante in materia di corruzione e su eventuali inefficienze riscontrate nell'attuazione del Piano, fornendo, altresì, al Responsabile massima collaborazione.

All'**Organismo indipendente di valutazione – O.I.V.** è riservato un ruolo di primaria rilevanza anche in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, sia in ragione di attribuzioni conferite ad esso dalla pregressa normativa (artt. 43 e 44 del Decreto Legislativo n. 33 del 2013 ed espressione del parere obbligatorio sul Codice di comportamento del Ministero ai sensi dell'art. 54, comma 5, del Decreto Legislativo n. 165 del 2001), sia perché il Decreto Legislativo n. 97/2016 ne ha rafforzato i compiti prevedendo il coordinamento con il RPC soprattutto per il raccordo tra l'adozione di misure anticorruzione e le funzioni inerenti alla misurazione e valutazione della performance. Ciò ha determinato un rafforzamento della sinergia tra OIV, RPC e nel caso di specie RT, il cui fine è quello un più efficace coordinamento tra obiettivi di performance organizzativa ed individuale e attuazione delle misure di prevenzione.

Peraltro, proprio nell'ambito della rafforzata sinergia tra OIV e RPCT, così come introdotta dalla normativa citata, improntata ad una logica di coordinamento e maggiore comunicazione, l'ANAC, nel PNA 2019 (parte II, par. 9 e All. 1, par.2 "compiti dei principali attori"), impone agli Organismi Indipendenti di Valutazione " di offrire nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT, di fornire qualora disponibili dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi, favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance e il ciclo di gestione del rischio".

Detto orientamento di indirizzo viene pertanto confermato anche nel presente Piano, soprattutto per il raccordo tra l'adozione di misure anticorruzione e le funzioni inerenti alla misurazione e valutazione della performance. Ciò ha determinato un rafforzamento della sinergia tra OIV, RPC e, nel caso di specie, RT il cui fine è quello un più efficace coordinamento tra obiettivi di performance organizzativa ed individuale e attuazione delle misure di prevenzione".

Spetta, in particolare, all'O.I.V., verificare, ai fini della validazione della relazione sulla performance, che i PTPCT siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione della performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. L'Organismo, inoltre, è tenuto a verificare i contenuti della relazione annuale sui risultati dell'attività svolta dal RPC e del RT, con riferimento agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e a quelli relativi alla trasparenza. In tale ottica di sinergia delle due figure, ovverosia O.I.V. e RPC, deve essere inquadrato anche il nuovo obbligo, posto in capo a quest'ultimo, di segnalare anche all'O.I.V. le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, comma 7, della Legge n. 190/2012, come modificato dal Decreto Legislativo n. 97/2016). È poi da sottolineare come l'aver inserito nel ciclo della performance specifici obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e di tutela della trasparenza molto prima che la legge

lo prevedesse espressamente ha di certo contribuito a diffondere rapidamente nel Ministero l'attitudine a considerare la materia come assolutamente cogente e prioritaria.

Risulta utile rammentare che all'O.I.V. è stato conferito un ruolo centrale nel processo di gestione del rischio di corruzione, con il suo coinvolgimento in alcune fasi particolarmente significative, ovvero:

- A. **mappatura dei processi/attività/aree** dell'Amministrazione preordinate a creare valore, trasformando le risorse (*input*) in prodotto (*output*);
- B. **valutazione del rischio**, che comprende:
 - a. identificazione;
 - b. analisi;
 - c. ponderazione.

In particolare:

- a. nell'identificazione del rischio è raccomandato il coinvolgimento dell'O.I.V., che può offrire un valido contributo mediante il monitoraggio sulla trasparenza ed integrità dei controlli interni (art. 14 del decreto legislativo n. 150/2009).
 - b. nell'analisi del rischio è utile il supporto dell'O.I.V., che può esprimere un proprio parere alla luce del monitoraggio sui controlli interni.
 - c. nella fase della ponderazione del rischio appare doveroso il coinvolgimento dell'O.I.V. al fine di assicurare il corretto inserimento delle priorità, che devono essere debitamente motivate.
- C. nel **trattamento del rischio** l'individuazione e la valutazione delle misure spettano al RPC con il coinvolgimento dei dirigenti e l'eventuale supporto dell'O.I.V., tenendo conto del monitoraggio sui controlli interni.

L'**Ufficio per i procedimenti disciplinari** (Divisione 4 "reclutamento, contenzioso e disciplina"), incardinato nella Direzione Generale del personale e degli affari generali, è deputato - proprio in ragione delle attività istituzionalmente assegnate per competenza - a trasmettere al RPC i pertinenti dati sui casi di corruzione esaminati o conclusi, di effettuare le comunicazioni del caso all'autorità giudiziaria sui fatti rilevanti e di curare le proposte di aggiornamento del Codice di comportamento. In particolare, con cadenza semestrale, deve essere curata l'acquisizione dei dati aggregati per tipologia di contesto e di singola fattispecie penale/civile/disciplinare, in modo da poter contare su elementi utili per efficaci controlli incrociati, finalizzati alla misurazione dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate e della misurazione del valore di rischio per attività/processo.

Al riguardo, si evidenzia altresì che il suddetto Ufficio fornisce al RPC con cadenza periodica i dati statistici riguardanti l'attività disciplinare, distinti tra procedimenti riguardanti fatti connessi alle attività istituzionali del ramo trasporti e quelli propri del ramo infrastrutture.

Anche per specifici soggetti non incardinati stabilmente nel Ministero, il Piano esplica alcuni effetti, in quanto nei contratti di conferimento di incarichi o istitutivi di rapporti contrattuali di qualsiasi natura con soggetti esterni, devono essere inserite specifiche clausole che prevedano la risoluzione del rapporto contrattuale ovvero il diritto di recedere dell'Amministrazione, nel caso in cui i predetti soggetti pongano in essere comportamenti in contrasto con il presente Piano, fatta comunque salva in tali casi la facoltà dell'Amministrazione di richiedere a tali soggetti il risarcimento dei danni eventualmente arrecati al Ministero in conseguenza dei comportamenti che hanno determinato la risoluzione del rapporto.

3. MISURE PREORDINATE ALLA PREVENZIONE E ALLA RIDUZIONE DEL RISCHIO CORRUZIONE

3.1 Premessa

Di seguito le misure preventive e gli strumenti di carattere sia oggettivo che soggettivo preordinati dalla Legge alla riduzione del rischio corruzione. Si tratta di importanti forme di presidio anticorruzione che vanno ad integrarsi, potenziandole, alle specifiche iniziative rimesse alle singole Amministrazioni in base alla loro specificità operativa.

Rientrano in questo contesto la rotazione del personale, la disciplina del c.d. *whistleblowing*, le attività di formazione, i codici di comportamento relativi ai dipendenti pubblici, le disposizioni sulla inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi, il *pantouflage*, il monitoraggio dei termini procedurali, il monitoraggio dei rapporti fra Amministrazione e soggetti esterni, nonché i patti di integrità, i protocolli di legalità e, nello specifico campo dei contratti pubblici, le funzioni del RASA - Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante.

3.2 La rotazione del personale

Prevista già dall'articolo 19 del Decreto Legislativo n. 165/2001 per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali e poi ribadita dall'articolo 1, comma 5, lettera b) della Legge n. 190/2012, la rotazione del personale costituisce una delle misure più significative ed efficaci per il contrasto della corruzione, come ripetutamente evidenziato dall'ANAC. Attraverso di essa si evita o, comunque, si limita fortemente il consolidamento di rapporti personali capaci di influenzare in maniera censurabile l'operato dell'Amministrazione.

Applicare criteri di alternanza nell'affidamento degli incarichi o delle mansioni lavorative specifiche riduce il rischio del prodursi di dinamiche relazionali inappropriate, che possono anche configurarsi quale sottoposizione del dipendente ad indebite o scorrette pressioni esterne.

Il comma 10, lettera b), dell'articolo 1 della Legge n. 190/2012 attribuisce al RPC il compito di verificare, d'intesa con il dirigente competente, che si proceda effettivamente alla rotazione degli incarichi, soprattutto, negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

Tuttavia, la rotazione cd. "ordinaria" (da distinguersi da quella definita "straordinaria", che si applica a seguito dell'avvio di procedimenti penali o disciplinari in relazione a condotte di natura corruttiva), è una misura organizzativa di prevenzione e non sanzionatoria di cui va prevista la più ampia e costante applicazione, a tutela della legalità dell'azione amministrativa e, nel contempo, anche quale strumento di accrescimento professionale per i dipendenti ad essa assoggettati. Essa, pertanto, riguarda tutti i dipendenti pubblici e, potenzialmente, tutti gli uffici ministeriali, quantunque se ne raccomandi un'applicazione sfalsata e graduale, partendo dalle aree a più alto rischio e dai livelli più elevati e, quindi, maggiormente esposti, per non inficiare l'efficienza e l'operatività dell'Amministrazione.

Come chiarito anche dall'ANAC, e pur non costituendo la materia oggetto di negoziazione, è opportuno che i criteri della rotazione formino oggetto di preventiva e adeguata informazione da parte della Direzione generale del personale alle Organizzazioni sindacali, al fine di consentire a queste ultime di presentare eventuali osservazioni e/o proposte. Sarà opportuno quindi, nel breve periodo, portare a compimento la definizione dei criteri di rotazione del personale, attivando le opportune consultazioni sindacali seguendo le specifiche direttive formulate nel merito dall'ANAC, che sono orientate ad escludere qualsivoglia forma di negoziazione e/o contrattazione.

Quanto ai criteri che presiedono alla rotazione, che può assumere carattere funzionale oppure territoriale, occorre evidenziare - con riferimento alla seconda - che essa deve comunque essere adottata nel rispetto delle garanzie accordate dalla Legge in caso di spostamenti di questo tipo e ove non si ponga in contrasto con il buon andamento e la continuità dell'attività amministrativa. Pertanto, le relative scelte attuative devono essere congruamente motivate.

In ordine ai criteri ed ai vincoli oggettivi e soggettivi che possono impedire la rotazione (ad esempio, diritti sindacali, diritti di cui alla Legge n. 104/1992, congedi parentali, nonché altri casi che presuppongono il possesso di particolari qualifiche professionali o titoli abilitativi) il PNA 2019 e le relative delibere richiamate forniscono le opportune indicazioni operative, così come gli orientamenti del caso sulle misure alternative che è possibile adottare nelle ipotesi di impossibilità della rotazione. A tal proposito, giova evidenziare che con parere formulato con nota prot. n. 6184 del 25/01/2021 in merito alla corretta applicazione dell'art. 16, comma 1, lett l-quater del d.lgs 165/2001, concernente la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, in caso di personale dirigente sindacale, l'ANAC ha fornito una propria indicazione interpretativa. Al riguardo, infatti, l'Autorità ha stabilito che nei casi in cui sono coinvolti dipendenti con incarico sindacale, si può disporre la "rotazione" senza il "[...] previo nulla osta delle rappresentanze sindacali di appartenenza", se ciò non comporti trasferimento in ufficio ubicato in comune diverso da quello di assegnazione "sindacale".

Per quanto concerne la "rotazione dei dirigenti", il Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili ha introdotto nel suo ordinamento organizzativo la regola della rotazione degli incarichi mediante il decreto ministeriale 3 giugno 2014, n. 266, che, nel disciplinare criteri e modalità di affidamento degli incarichi di direzione degli uffici dirigenziali di seconda fascia, alla luce di quanto previsto dal decreto legislativo n. 165/2001 e delle disposizioni dell'articolo 9, comma 32, del decreto-Legge 31 maggio 2010, convertito dalla Legge n. 122/2010, ha espressamente incluso tra i suddetti criteri quello della rotazione, richiamando debitamente nelle premesse la pertinente normativa anticorruzione come supporto a tale scelta.

E' da sottolineare che le forme di rotazione degli incarichi degli uffici centrali sono state a suo tempo precedute dall'informativa alle organizzazioni sindacali e che l'avvicendamento tramite rotazione è avvenuto nella piena osservanza dei criteri temporali previsti dall'ANAC, in quanto per tutti i casi è stato seguito, di massima, il principio di non rinnovare incarichi al medesimo titolare se non in presenza di un solo contratto triennale andato a scadenza e, quindi, rispettando la regola, peraltro riferita dall'ANAC al solo personale dirigente addetto alle aree a più elevato rischio, di fissare la durata dell'incarico al limite minimo legale (3 anni) e per non più di due contratti consecutivi (6 anni).

Ad ogni modo, l'orientamento di indirizzo dell'ANAC, è quello di applicare progressivamente la rotazione anche a chi non opera nelle aree a rischio: ciò sarebbe funzionale al fatto che nelle aree a rischio non operino sempre gli stessi dirigenti.

Nel corso dell'anno 2020, è stata posta particolare attenzione all'attuazione del principio di rotazione degli incarichi, che, in linea con quanto avviato nel 2019 ha trovato significativa applicazione nel Ministero, soprattutto per gli incarichi dirigenziali.

Inoltre, è stato avviato, con il coinvolgimento della Direzione generale del personale e degli affari generali, un percorso per giungere ad una programmazione della rotazione "ordinaria" per il personale anche non dirigenziale, con riferimento alle aree a maggior rischio corruzione, in linea con quanto richiesto dall'ANAC. che ha condiviso le iniziative di questo Dicastero, giudicandole conformi a quanto prescritto.

In ragione di quanto sopra, è stato dato avvio al processo di predisposizione del documento che definirà i criteri di rotazione ordinaria del personale, relativa non solo alle funzioni ma anche al territorio. Tale documento costituirà oggetto del più adeguato confronto con le Organizzazioni Sindacali.

Non si darà luogo a misure di rotazione laddove le stesse comportino, in modo motivato e comprovato, la sottrazione di competenze professionali specifiche da Uffici espletanti attività ad elevato contenuto tecnico per evitare rischi di paralisi, di forti rallentamenti o di serie disfunzioni connesse alla mancanza di esperienza del personale.

Le rilevazioni condotte nel corso del 2020 (valide per l'anno 2019) hanno evidenziato, per la quasi totalità degli uffici, una grave carenza di organico, in alcuni casi molto significativa, anche a seguito di personale collocato in quiescenza e non avvicendato, che non ha consentito l'adozione della "rotazione". Ogni struttura ha, quindi, provveduto ad individuare e adottare misure di prevenzione alternative e compatibili con le attività da espletare.

Nel 2021, quindi, si proseguirà, ulteriormente rilanciando, in un percorso che trova interazione sinergica con la attuale mappatura delle aree di rischio, con le nuove assunzioni (che daranno linfa vitale al processo di affiancamento e quindi di rotazione), nonché con mirate attività di formazione che consentano sempre più una interazione tra i Dipartimenti trasporti ed infrastrutture, superando progressivamente forme di cristallizzazione.

La verifica dell'attuazione della rotazione rappresenta una fase importante della gestione del rischio e costituisce non solo uno specifico obbligo per il RPC - che deve esporre nella Relazione annuale il grado di avanzamento attuativo delle misure di rotazione e delle relative misure di formazione, motivando gli eventuali scostamenti tra misure pianificate e realizzate – ma anche una base informativa di grande rilievo per l'azione di vigilanza dell'ANAC.

Pertanto, entro il 31 marzo di ogni anno, gli organi di indirizzo politico con riferimento agli incarichi dirigenziali di livello generale, i dirigenti generali con riferimento al personale dirigenziale con incarico di secondo livello e al personale dipendente addetto, in particolare, alla gestione delle attività a maggior rischio di corruzione, debbono trasmettere una relazione al RPC, precisando, con riferimento all'anno precedente:

- a) lo stato di attuazione della misura della rotazione;
- b) i casi e i motivi della mancata attuazione della misura, in riferimento a specifiche figure professionali;
- c) le misure alternative alla rotazione, adottate nei casi di cui alla lettera b).

In considerazione, poi, delle disposizioni di cui all'art. 1, comma 10 della legge 190/2012, che assegna al RPC anche il compito di verificare l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti al rischio corruzione, gli Uffici del Ministero che gestiscono albi/elenchi di personale MIMS o professionisti/esperti per la designazione in commissioni di gara/collauda o incarichi di settore dovranno fornire, anche al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, opportuna e tempestiva comunicazione di conferimento, per ciascuna delle suddette tipologie di incarico.

3.3 Rotazione straordinaria

Si richiama la scrupolosa osservanza della misura della rotazione ex art. 16, co. 1, lett. l-quater, d.lgs. 165/2001 (c.d. "rotazione straordinaria"), e sui principi che ne regolano la corretta applicazione, di tempestività, obbligatorietà e territorialità della misura stessa. È da ritenersi obbligatorio adottare un

provvedimento con il quale, valutata la condotta “corruttiva” del dipendente, o viene motivatamente disposta la rotazione straordinaria, oppure, sempre motivatamente, la mancata adozione di tale rotazione.

Detto provvedimento motivato deve essere adottato “all’avvio del procedimento” dal competente Dirigente Generale preposto all’Ufficio. Al riguardo si ritiene opportuno chiarire che, la Direzione Generale del personale e degli affari generali - Ufficio Disciplina è competente ad adottare i provvedimenti ex art. 55-bis, commi 1 e 4 del d. lgs 165/2001, mentre gli adempimenti relativi all’adozione delle misure di prevenzione della corruzione, che nel caso di specie riguardano l’adozione di un provvedimento motivato relativo all’applicazione o meno della “rotazione straordinaria”, competono ai sensi dell’art. 16, comma 1, lett. l) quater del d.lgs 165/2001, al Direttore Generale dell’Ufficio cui è preposto. Si ricorda anzi, a tal proposito, che l’ANAC, con Delibera n. 215 del 26 marzo 2019, recante “*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001*”, richiama l’attenzione sulla tempestività di tali adempimenti, chiarendo che l’espressione “*avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva*” di cui all’art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001, non può che intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all’art. 335 c.p.p, dando così rilevanza, ai fini dell’applicazione della norma, all’immediatezza del provvedimento con cui viene valutata la condotta del dipendente ed eventualmente disposto lo spostamento. Nel merito, si richiama, inoltre, la scrupolosa e attenta osservanza di quanto l’Autorità, sempre nella suddetta Delibera 215/2019 - come richiamata nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019, adottato con Delibera n. 1064 del 13/11/2019 – evidenzia al paragrafo 3.3 lett. B) recante: “*connessione con l’ufficio attualmente ricoperto*”, ovvero, (testualmente): “*La norma sulla rotazione straordinaria non stabilisce se l’istituto trovi applicazione solo con riferimento all’ufficio in cui il dipendente sottoposto a procedimento penale o disciplinare prestava servizio al momento della condotta corruttiva o se si debba applicare anche per fatti compiuti in altri uffici della stessa amministrazione o in altra amministrazione. In aderenza con la fondamentale finalità degli istituti passati prima in rassegna, la tutela dell’immagine di imparzialità dell’amministrazione, si deve ritenere l’istituto applicabile anche nella seconda ipotesi, cioè a condotte corruttive tenute in altri uffici dell’amministrazione o in una diversa amministrazione*”.

I Direttori Generali preposti agli uffici interessati dall’adozione della suddetta misura, provvederanno a fornire al RPC, tempestiva informativa sui provvedimenti emanati, anche su quelli che motivano la mancata adozione della rotazione straordinaria.

3.4 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. *whistleblower*)

L’istituto giuridico della tutela del dipendente pubblico che segnala comportamenti illeciti (cd. *whistleblowing*), importante strumento di contrasto alla corruzione, è stato introdotto dalla Legge n.190/2012, che, ha provveduto ad inserire l’articolo 54-*bis* all’interno del d.lgs 165/2001, apprestando opportune garanzie al dipendente che segnala tali comportamenti (*whistleblower*), rafforzandone la tutela. La disciplina è stata integrata dalla legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114 “*Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficienza degli uffici giudiziari*” che ha modificato l’art.54-*bis* introducendo anche ANAC quale soggetto destinatario delle segnalazioni.

La materia ha poi trovato un ulteriore sviluppo nella Legge 30 novembre 2017, n. 179, 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*”), intesa, in particolare, a tutelare l’anonimato del denunciante.

La normativa in questione, per come poi integrata, nel dettaglio, dall’ANAC, prevede che il dipendente che segnala al Responsabile della prevenzione della corruzione o all’ANAC o che denunci all’autorità giudiziaria ordinaria o contabile condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro non possa essere sanzionato, *demansionato*, licenziato, *trasferito* o sottoposto a *misure*

organizzative che abbiano effetti negativi sulle sue condizioni di lavoro per motivi collegati alla segnalazione, rimanendo nel contempo la denuncia sottratta al diritto di accesso di cui alla Legge n. 241/1990.

Tale regime normativo, applicabile ai dipendenti pubblici in senso ampio, è esteso, altresì, ai collaboratori, consulenti con ogni tipologia di incarico o contratto nonché ai lavoratori o collaboratori di imprese appaltatrici di opere o di beni e servizi a favore della pubblica Amministrazione.

È poi particolarmente protetta l'identità del segnalante, garantendone l'anonimato con modalità più efficaci, diversificate a seconda che si sia in presenza di un procedimento penale, di responsabilità contabile ovvero si verta nell'ambito di un procedimento disciplinare. La normativa in esame prevede inoltre meccanismi sanzionatori a carico del soggetto responsabile dell'adozione delle anzidette misure discriminatorie ai danni del denunciante.

A tale specifico riguardo l'ANAC, con il 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, adottato con la Delibera 1 luglio 2020, n. 690, oltre a disciplinare i procedimenti di gestione delle segnalazioni di illeciti effettuate dal whistleblower, disciplina altresì il procedimento sanzionatorio conseguente all'accertamento del mancato svolgimento da parte del RPC dell'attività di verifica ed analisi delle segnalazioni.

Le disposizioni in parola non trovano applicazione in caso di segnalazioni che costituiscano reati di calunnia o diffamazione o comunque di reati commessi con la denuncia *accertati anche solo da sentenza di condanna di primo grado* o nei casi di responsabilità civile *parimenti accertata con sentenza di primo grado* allorché ricorra l'ipotesi di dolo o colpa grave.

È poi rilevante, sempre a tutela del denunciante, il regime probatorio relativo ai casi di applicazione, da parte dell'Amministrazione, di misure discriminatorie o ritorsive ai suoi danni: con opportuna inversione dell'onere della prova, spetta ora all'Amministrazione dimostrare che le misure adottate nei confronti del segnalante sono motivate da ragioni estranee alla sua segnalazione.

Nell'ipotesi, del tutto diversa, di una denuncia anonima, non si applicano le disposizioni in questione, ma l'Amministrazione non può certo esimersi dal prenderla in considerazione qualora sia adeguatamente circostanziata e consenta di identificare in maniera inequivocabile fatti e comportamenti con connotazioni di illiceità.

Le garanzie accordate al *whistleblower* non possono in nessun caso configurare una sorta di immunità nei confronti della Legge, in quanto la normativa mantiene ferme, per il pubblico dipendente segnalante, alcune precise responsabilità, prevedendo, tra l'altro, in caso di accertamento finale dell'infondatezza della segnalazione o di carenza del requisito della buona fede, conseguenze disciplinari per il denunciante e misure sanzionatorie conseguenti che possono giungere anche al licenziamento senza preavviso.

Indicazioni integrative sulla materia sono desumibili, sempre con riferimento al testo originario del più volte citato articolo 54-bis, dalle linee guida approvate dall'ANAC con la determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, recante "*Linee guida in materia di tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*".

La procedura per la gestione delle segnalazioni e per la difesa da eventuali discriminazioni a carico del segnalante coinvolge, quindi, il RPC (tenuto a valutare la sussistenza dei presupposti per dar seguito alla denuncia), il dirigente titolare dell'ufficio di appartenenza del denunciante (cui competono i conseguenti

provvedimenti cautelari e l'eventuale avvio dell'azione disciplinare), l'Ufficio per i procedimenti disciplinari, se investito della questione, gli uffici ministeriali competenti per il contenzioso (per eventuali azioni di risarcimento del danno all'immagine dell'Amministrazione), l'Ispettorato per la funzione pubblica. A tutti coloro che vengono a conoscenza di una segnalazione è imposto un rigoroso obbligo di riservatezza. Le vigenti linee guida dell'ANAC prevedono oltretutto la possibilità che la gestione delle segnalazioni venga affidata anche ad altri, oltre al RPC.

Il Ministero, che ha seguito le procedure raccomandate, si è avvalso della facoltà prevista dalle vigenti linee guida individuando allo scopo anche il Direttore generale per i sistemi informativi e statistici, che, con Decreto Ministeriale 21 dicembre 2015, n. 414, è stato designato quale soggetto deputato a ricevere e gestire, insieme al RPC, le segnalazioni di illeciti del dipendente pubblico, secondo quanto indicato nella determinazione dell'ANAC n. 6 del 28 aprile 2015. Al riguardo è stata attivata una casella di posta elettronica certificata. La procedura a tal fine delineata risulta così articolata:

- 1) ricezione, tramite e-mail, della segnalazione, corredata da: denominazione e recapiti del *whistleblower* e, se posseduto, indirizzo di posta elettronica certificata, indicazione dell'ufficio di appartenenza, qualifica/mansione svolta e indicazione delle ragioni che hanno consentito la conoscenza dei fatti segnalati, fatti oggetto di segnalazione e l'Ufficio dove sono avvenuti;
- 2) invio di una mail di conferma della ricezione al segnalante;
- 3) visualizzazione della segnalazione solo da parte del RPC o del predetto soggetto deputato a coadiuvare il Responsabile;
- 4) istruttoria sulla segnalazione, diretta in particolar modo a definire l'ambito al quale essa si riferisce, individuare le modalità in cui è avvenuto il fatto, richiedere eventualmente via mail ulteriori elementi al segnalante, procedere ad eventuali accertamenti presso gli uffici cui si riferiscono le attività oggetto di accertamento;
- 5) entro 120 giorni dall'acquisizione della segnalazione di illeciti l'ufficio procede al suo esame e delle eventuali misure da adottare;
- 6) avvio dei possibili procedimenti (ispettivo o disciplinare o denuncia penale o denuncia ad altri organi giurisdizionali), ovvero archiviazione (per incompetenza, infondatezza, accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti);
- 7) effettuazione della comunicazione al segnalante: in caso di archiviazione, nonché in caso di trasmissione della segnalazione ad Autorità giudiziaria ordinaria o contabile (qualora la segnalazione abbia ad oggetto illeciti che rilevano sotto il profilo penale o erariale);
- 8) monitoraggio delle segnalazioni, con tenuta di apposito registro di protocollo.

Tale procedura andrà ovviamente rivisitata/aggiornata alla luce delle innovazioni normative e delle indicazioni dell'ANAC. Al riguardo, infatti, si evidenzia che l'ANAC ha posto in consultazione pubblica lo schema di nuove "Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)" approvato in via preliminare dal Consiglio nell'adunanza del 23/07/2019, e che dovrebbero abrogare quelle adottate nel 2015. Dette linee guida daranno conto dei principali cambiamenti intervenuti sull'ambito soggettivo di applicazione dell'istituto, con riferimento sia ai soggetti tenuti a dare attuazione alla normativa, sia ai soggetti - c.d. whistleblowers - beneficiari del rafforzato regime di tutela.

3.5 la formazione del personale

Una formazione adeguata consente di raggiungere una serie di significativi obiettivi nel contrasto alla corruzione, che possono essere così sintetizzati:

- un'attività amministrativa svolta da soggetti consapevoli ove la discrezionalità è esercitata sulla base di valutazioni fondate sulla conoscenza e le decisioni sono assunte "con cognizione di causa". Ciò, comporta la riduzione del rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;
- la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;
- la creazione di una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenta l'indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale;
- la creazione della competenza specifica necessaria per il dipendente per svolgere la nuova funzione da esercitare a seguito della rotazione;
- la creazione di competenza specifica per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- l'occasione di un confronto tra esperienze diverse e prassi amministrative distinte da ufficio ad ufficio, reso possibile dalla compresenza di personale "in formazione" proveniente da esperienze professionali e culturali diversificate; ciò rappresenta un'opportunità significativa per coordinare ed omogeneizzare all'interno del Ministero le modalità di conduzione dei processi da parte degli uffici, garantendo la costruzione di "buone pratiche amministrative" a prova di impugnazione e con sensibile riduzione del rischio di corruzione;
- la diffusione degli orientamenti giurisprudenziali sui vari aspetti dell'esercizio della funzione amministrativa, indispensabili per orientare il percorso degli uffici, orientamenti spesso non conosciuti a sufficienza dai dipendenti e dai dirigenti anche per la limitata disponibilità di tempo da dedicare all'approfondimento determinata dalla carenza di un livello adeguato di risorse umane;
- il drastico ridimensionamento dell'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile;
- la diffusione di valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

La formazione del personale assume dunque un importante ruolo nella strategia anticorruzione, sia per le rilevanti potenzialità che può avere nel diffondere capillarmente nell'Amministrazione la cultura della legalità e della prevenzione dei fenomeni corruttivi, sia perché i recenti sviluppi normativi della materia richiedono una crescente specializzazione per la gestione di tutte le componenti dei relativi processi: analisi di contesto, esterno e interno, mappatura dei procedimenti operativi, individuazione e valutazione del rischio corruttivo, identificazione delle misure, adozione delle stesse e monitoraggio della loro applicazione.

E' per tali motivi che la Legge n. 190/2012 indica nella formazione una misura-chiave nel contesto degli strumenti da predisporre per arginare e combattere la corruzione, così come la determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 dell'ANAC conferma inequivocabilmente il ruolo centrale della formazione, soprattutto in quei casi (come quello del Ministero delle infrastrutture e della Mobilità Sostenibili) nei quali il fenomeno debba essere fronteggiato in presenza di una grave carenza di risorse, evidenziando

l'importanza di una formazione mirata, ma anche di scelte di priorità sulle iniziative formative da mettere in campo, tenendo altresì un'attenzione costante ai contenuti della formazione.

In tal senso è affidato al RPC il compito di provvedere all'individuazione del personale preposto ad attività ad alto rischio di corruzione da inserire nei programmi di formazione specialistica presso la Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

L'ufficio della Direzione generale del personale preposto alla formazione deve, dal canto suo, provvedere ad inserire in tutti i corsi in programmazione destinati ai dipendenti un modulo sulla prevenzione della corruzione e sull'attuazione del relativo Piano.

Il Ministero ha dato seguito alle anzidette prescrizioni avviando mirate iniziative formative. In particolare, già dal 2017 tutti i dipendenti sono stati formalmente invitati ad iscriversi al corso sulle tematiche relative all'anticorruzione erogato in modalità *e-learning* dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione, con l'avvertimento che la partecipazione al corso costituisce un obbligo per tutti i dipendenti. L'iniziativa di formazione comprende tre tipologie di corsi:

- a) un percorso generalista sull'anticorruzione per i dipendenti pubblici;
- b) un percorso generalista sull'anticorruzione per i dirigenti;
- c) un percorso generalista sull'anticorruzione per responsabili e referenti.

Ad oggi il personale formato in materia di anticorruzione è complessivamente pari a n. 3.663 dipendenti su un totale di 6.811 pari quindi al 54%. Al fine di raggiungere, nel breve-medio termine, la copertura dell'intera platea dei dipendenti, dirigenti compresi, la DG del Personale e degli affari generali ha opportunamente rappresentato alla SNA il fabbisogno formativo necessario a questo Dicastero. Ciò con espressa richiesta di programmi formativi specificamente dedicati.

Inoltre, questa Amministrazione continua ad aderire, anche per il 2021, al "Progetto Valore PA" promosso e finanziato dall'INPS in convenzione con i più importanti atenei, offrendo percorsi formativi di alta specializzazione. Per quanto concerne invece la formazione specialistica in materia di "contratti pubblici" cresce il numero dei dipendenti (dirigenti, funzionari ed assistenti) che hanno partecipato nell'ultimo triennio ai corsi SNA, in particolare modo il personale assegnato agli Uffici che espletano compiti istituzionali esposti ad un maggior rischio, come emerge dalla mappatura dei processi espletata in adempimento del Piano triennale.

Nel 2021, i progetti formativi avranno come punto di riferimento l'offerta formativa della SNA erogata in modalità *e-learning* e webinar per consentire la frequenza in condizioni di sicurezza fino a quando non sarà cessata l'emergenza pandemica. Detta offerta in materia di anticorruzione, prevede, oltre alla formazione generalista attinente al percorso di "prevenzione della corruzione nella PA", che dovrebbe consentire nel breve periodo di raggiungere la copertura di tutto il personale, anche seminari integrativi per il personale che opera nelle aree esposte a maggior rischio corruzione.

Resta ferma, dunque, la necessità di rafforzare questa misura per raggiungere un numero sempre più elevato di dipendenti, ciò anche in linea con quanto previsto dal PNA vigente, ma sempre con il vincolo normativo di invarianza di spesa. A tal fine, appena sarà implementata la struttura a supporto del RPC, potranno essere previsti moduli informativi di aggiornamento, da mettere a disposizione di tutto il personale, anche attraverso la rete MIMS *spidernet*, in un'apposita sezione dedicata all'anticorruzione.

Nel 2019 in ambito MIMS sono stati avviati percorsi formativi, per abilitare personale dipendente alle funzioni di esaminatore, per il conseguimento delle abilitazioni alla guida, in particolare per i dipendenti

che operano nelle aree a maggior rischio di corruzione, con il fine di ampliare la platea degli esaminatori a beneficio della rotazione del personale addetto all'espletamento di detti adempimenti, ad elevato rischio. Al riguardo, tuttavia, nel corso del 2020 a causa dell'emergenza pandemica non è stato possibile portare a termine le abilitazioni che prevedevano nella seconda fase esercitazioni pratiche, almeno per quanto concerne i corsi avviati nelle sedi centrali. Al contrario, per le sedi periferiche risulta, nell'ultimo biennio, un incremento pari a 714 unità di personale tra abilitati ad esami di teoria informatizzati ed operatori, collaudatori esaminatori (patente a, b e c) ed esaminatori (patente a e b).

La Direzione Generale del Personale nel corso del 2020 ha avviato la rilevazione del fabbisogno formativo per l'anno 2021 per il Piano triennale per la formazione 2021-2023.

Anche per il 2021 i progetti formativi saranno prioritariamente realizzati promuovendo le iniziative della SNA e di altri soggetti pubblici di formazione e monitorando le adesioni del personale.

In parallelo alla formazione sulla materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, troverà particolare rilievo la formazione finalizzata alla rotazione del personale, che, come detto, costituisce un'altra fondamentale misura di prevenzione della corruzione. In molti casi, infatti, la rotazione risulta di non semplice attuazione anche per la carenza di personale specializzato. Saranno, pertanto, utili tutte le iniziative possibili per formare il personale ai fini di una maggiore fungibilità nei vari settori di competenza del Ministero, anche attraverso opportuni percorsi di affiancamento.

È da segnalare infine che, conformemente a quanto disposto dall'articolo 1, commi 5 e 8, della Legge n. 190/2012, sono state impartite alle strutture del Ministero apposite direttive operative, che qui si intendono integralmente richiamate, per definire le più appropriate procedure per la selezione e la formazione da erogare al personale del Dicastero destinato ad operare nelle aree maggiormente esposte al rischio corruzione.

3.6 Il codice di comportamento integrativo

Il Codice di comportamento integrativo del Ministero già previsto dall'articolo 54, comma 5 del Decreto Legislativo n. 165/2001 come modificato dall'art. 1, co. 44, della l. n. 190 del 2012 deputato *ex lege* ad integrare e dettagliare i contenuti del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, adottato con il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, quale efficace misura di prevenzione della corruzione, è stato approvato con il decreto ministeriale 9 maggio 2014, n.192, e pubblicato sul sito istituzionale (nella sezione Amministrazione Trasparente - Disposizioni generali - Atti generali, al link: http://trasparenza.mit.gov.it/pagina766_codice-disciplinare-e-codice-di-condotta.html) nonché disponibile sulla rete intranet (*spidernet*).

Detto Codice integrativo deve essere consegnato, all'atto della formalizzazione del rapporto da parte dell'ufficio procedente, ai nuovi assunti, a tutti i collaboratori o consulenti ed alle imprese fornitrici di beni, servizi e lavori a favore del Ministero.

Con regolare cadenza, viene richiamata l'attenzione sul rispetto delle prescrizioni ivi contenute, promuovendo e accertando la conoscenza di specifici contenuti da parte di tutti i dipendenti, vigilando costantemente sulla puntuale osservanza. Le risultanze della verifica sull'attuazione del Codice di comportamento integrativo trovano specifica trattazione nelle Relazioni annuali del Responsabile della prevenzione della corruzione. Il legislatore attribuisce, poi, specifico rilievo disciplinare alla violazione dei doveri contenuti nel codice, prevedendo che la violazione dei doveri ivi contenuti è fonte di responsabilità disciplinare.

Con le nuove "linee guida in materia di codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche" adottate con Delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, che sostituiscono le precedenti emanate con delibera 75 del 24/10/2013, l'ANAC ha inteso promuovere un "sostanziale rilancio" dei codici di comportamento in ragione del valore che i medesimi hanno sia come strumento di prevenzione dei rischi di corruzione e sia al fine di orientare le condotte di chi lavora nell'amministrazione al perseguimento dell'interesse pubblico. Da qui l'esigenza, richiamata fortemente dall'Autorità di armonizzare e coordinare il Codice integrativo con il PTPCT che definisce la strategia di prevenzione attraverso anche l'individuazione di misure oggettive (a loro volta coordinate con gli obiettivi di performance) e parallelamente individui nel codice integrativo i doveri di comportamento che contribuiscono, sotto il profilo soggettivo alla piena realizzazione delle suddette misure.

In particolare, dette linee guida forniscono indirizzi interpretativi e operativi per la predisposizione di nuovi codici di comportamento, redatti senso la logica dell'integrazione e della specificazione rispetto al Codice nazionale che, per questo, includa contenuti maggiormente coerenti alle caratteristiche organizzative e funzionali di ciascuna amministrazione e che veda la partecipazione dell'intera struttura.

L'ANAC richiama quale fonte primaria della disciplina sui codici di comportamento la Costituzione, ricordando che la stessa impone che le funzioni pubbliche siano svolte con imparzialità (art. 97), al servizio esclusivo della Nazione (art. 98) e con "disciplina e onore" (art. 54, co. 2).

Coerentemente, vengono individuati 5 ambiti generali, entro cui ogni Amministrazione definisce i doveri, sulla base della propria struttura organizzativa e degli specifici compiti istituzionali che è chiamata ad espletare:

- a) prevenzione dei conflitti di interesse, reali e potenziali;
- b) rapporti col pubblico;
- c) correttezza e buon andamento del servizio;
- d) collaborazione attiva dei dipendenti e degli altri soggetti cui si applica il codice per prevenire fenomeni di corruzione e di malamministrazione;
- e) comportamento nei rapporti privati.

Nel 2021, tenuto conto delle direttive contenute nel PNA 2019 e delle linee guida adottate con la citata delibera ANAC 177/2020, potrà utilmente costituirsi un gruppo di lavoro che in sinergia con l'Ufficio disciplina e l'Organismo Indipendente di Valutazione, avvierà una procedura di rivisitazione del Codice maggiormente aderente alla specificità dei compiti istituzionali del Ministero ed elaborato in più stretto coordinamento con la strategia di prevenzione indicata nel PTPCT, così come sollecitato dalle richiamate indicazioni dell'Autorità.

3.7 Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi

L'osservanza delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico è imposta dal Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39. Infatti, l'art. 20 di tale provvedimento normativo prescrive che l'interessato deve presentare, all'atto del conferimento dell'incarico, ovvero che l'Amministrazione acquisisca tempestivamente "in tempo utile per le dovute verifiche ai fini del conferimento dell'incarico", una dichiarazione circa l'insussistenza di una delle cause di inconferibilità ed incompatibilità di cui al predetto decreto, che costituisce condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico stesso. Nel corso dello svolgimento dell'incarico, l'interessato deve, altresì, presentare, con cadenza annuale, una dichiarazione

che confermi l'insussistenza delle cause di incompatibilità. In mancanza, l'incarico non può essere conferito o va revocato. Le suddette dichiarazioni devono essere pubblicate nel sito istituzionale della pubblica Amministrazione, ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico che ha conferito l'incarico.

Per quanto concerne i controlli sulle dichiarazioni in esame, rese ai sensi dell'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000, l'Amministrazione ha l'obbligo di effettuare idonei controlli sulla loro attendibilità, anche a campione e comunque nei casi in cui sorgano fondati dubbi sulla veridicità delle dichiarazioni sostitutive, facendo ricorso alle modalità descritte nell'articolo 43 del medesimo decreto presidenziale, ossia consultando direttamente gli archivi dell'Amministrazione certificante ovvero richiedendo alla medesima, anche attraverso strumenti informatici o telematici, conferma scritta della corrispondenza di quanto dichiarato con le risultanze dei registri da questa custoditi.

Con Delibera n.833 del 3 agosto 2016, l'ANAC detta le linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità da parte del RPC, oltre che dell'attività di vigilanza e di poteri accertamento dell'Autorità medesima in caso di incarichi inconferibili e incompatibili. Ciò determinando una vigilanza interna affidata al RPC ed una vigilanza esterna condotta invece dall'ANAC. Qualora il RPC venga a conoscenza del conferimento di incarico in violazione delle norme sulle inconferibilità, deve avviare un procedimento di accertamento nel rispetto del principio del contraddittorio, uno di tipo oggettivo relativo alla violazione delle disposizioni di inconferibilità ed uno successivo di tipo soggettivo, in caso di sussistenza della inconferibilità, per valutare la colpevolezza in capo al soggetto che ha conferito l'incarico. Accertata la sussistenza di causa di inconferibilità, il RPC dichiara la nullità della nomina e procede alla eventuale verifica del dolo o colpa da parte di chi ha conferito l'incarico. Al contrario, in caso di incompatibilità, compete al RPC avviare un solo procedimento di tipo oggettivo, per l'accertamento di situazioni di incompatibilità, che se emerse comportano la decadenza dell'incarico.

Sul sito del Ministero - in Amministrazione Trasparente - vengono tempestivamente pubblicate ai sensi dell'articolo 20, comma 3 del d.lgs 39/2013 le dichiarazioni sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità, dall'Ufficio di Gabinetto del Sig. Ministro, quelle dei dirigenti con incarico dirigenziale di livello generale e dalla Direzione generale del personale e degli affari generali quelle dei titolari di incarichi dirigenziali di livello non generale; relativamente alla dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità di cui al suddetto decreto, nel corso dell'incarico l'interessato produce annualmente la dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità e la trasmette alla direzione generale del personale e degli affari generali che ne cura la pubblicazione.

La Direzione Generale del personale e degli affari generali e la Direzione Generale dei sistemi informativi e statistici vigilano, anche con l'emanazione di circolari a firma congiunta, sui corretti e tempestivi adempimenti, fornendo specifiche istruzioni operative su modalità e tempistiche, segnalando al RPC e al RT, eventuali ritardi o inadempimenti.

Relativamente ai controlli, quale ulteriore misura, il RPC ha prescritto alla Direzione generale del personale e degli affari generali di effettuare un controllo su almeno il 10% del totale delle dichiarazioni acquisite nell'anno (di cui il 40% sugli incarichi di consulenza, il 40% sugli incarichi extra e il 20% sugli incarichi ai dirigenti) e di trasmettere gli esiti di tali controlli, entro il semestre successivo all'anno di riferimento (30 giugno).

Detti controlli che, nell'ultimo biennio hanno avuto esito negativo, hanno riguardato dirigenti di prima fascia e di seconda fascia, estratti a sorte con metodologia informatica, e sono stati indirizzati alle Società partecipate, agli Enti pubblici vigilati e agli Enti di diritto privato, controllati da questo Ministero.

La Direzione Generale del Personale e degli Affari Generali del Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili (MIMS) predispone annualmente delle Circolari indirizzate a tutti i dipendenti nelle quali vengono fornite indicazioni operative per l'espletamento degli incarichi, disciplinati dall'art.53 del D.Lgs.n.165/2001 e ss.mm. e ii., conferiti al dipendente direttamente dal MIMS o su designazione del MIMS (incarichi aggiuntivi) e/o conferiti da altro soggetto pubblico o privato (incarichi esterni).

I dati relativi a tali incarichi vengono comunicati dall'Ufficio Anagrafe delle Prestazioni della Direzione Generale del Personale e degli Affari Generali del Ministero al Dipartimento della Funzione Pubblica tramite il sistema "www.perlapa.gov.it".

Inoltre, i dati così comunicati e confluiti nella banca dati "Anagrafe delle Prestazioni Unificata" del Dipartimento della Funzione Pubblica vengono, mediante collegamento ipertestuale, contestualmente pubblicati sul sito web del Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili nella sezione "Amministrazione Trasparente".

L'inserimento e la comunicazione dei dati relativi ai consulenti e ai collaboratori, con le modalità descritte, viene, invece, operato direttamente dalle Strutture centrali e periferiche del MIMS.

Il RPC si riserva, naturalmente, di richiedere l'elenco degli incarichi rilasciati in un determinato periodo o di effettuare direttamente controlli a campione o in esito a segnalazioni eventualmente ricevute in ordine al conferimento di incarichi in violazione delle norme che disciplinano la materia.

3.8 Il pantouflage (incompatibilità successiva)

La attività di vigilanza si estende anche alla c.d. "incompatibilità successiva", nota anche come "pantouflage" o "revolving doors", disciplinata dall'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001, con l'introduzione del quale il legislatore ha inteso ridurre il rischio di situazioni connesse all'impiego del dipendente pubblico successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro, evitando che, durante il periodo di servizio, quest'ultimo possa precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui entra in contatto, sfruttando la sua posizione e il suo potere all'interno dell'Amministrazione.

L'art. 1, comma 42, lett. 1) della Legge 190/2012, infatti, ha contemplato l'ipotesi relativa alla cd. "incompatibilità successiva" (*pantouflage*), aggiungendo all'art. 53 del d.lgs. 165/2001, il comma 16-ter, ove è disposto il divieto per i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività dell'Amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Il PNA 2019 specifica che l'obiettivo della norma è teso proprio a "scoraggiare comportamenti impropri del dipendente" al fine di favorire situazioni di vantaggio a fini privati.

A tale specifico riguardo, è necessario tener conto degli orientamenti specifici di ANAC, espressi nelle delibere n. 2/2015 e n. 24/2015, laddove individua l'esercizio di tali suddetti poteri:

- nell'emanazione di provvedimenti amministrativi per conto dell'Amministrazione;
- nel perfezionamento dei negozi giuridici attraverso la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'Ente;
- nell'elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché questo sia redatto da altro funzionario.

La norma sul divieto di *pantouflage* prevede inoltre specifiche conseguenze sanzionatorie, quali la nullità del contratto concluso e dell'incarico conferito in violazione del predetto divieto; inoltre, ai soggetti privati che hanno conferito l'incarico è preclusa la possibilità di contrattare con le pubbliche amministrazioni nei tre anni successivi, con contestuale obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti ed accertati ad essi riferiti.

Lo scopo della norma è quello di evitare che il dipendente della P.A. sfrutti la propria posizione all'interno dell'Amministrazione per creare le condizioni per acquisire posizioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con il quale ha interagito per le proprie funzioni pubbliche.

Il divieto è volto anche ad impedire che soggetti privati possano esercitare pressioni o condizionamenti, prospettando al dipendente di un'Amministrazione la possibilità di assunzione od incarichi successivamente alla cessazione dal servizio.

Il divieto per il dipendente, cessato dal servizio, di svolgere attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dei poteri negoziali e autoritativi esercitati è da intendersi riferito a qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale (assunzione a tempo determinato o indeterminato, affidamento di incarico o consulenza etc.). Difatti, l'art. 21 del D.Lgs. 39/2013 ha precisato che ai fini dell'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. 165/2001, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi considerati nel medesimo decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'Amministrazione, l'ente pubblico e l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo.

Altro profilo che risulta importante precisare riguarda il contenuto dell'esercizio dei poteri autoritativi e negoziali, presupposto per l'applicazione delle conseguenze sanzionatorie. Secondo l'ANAC, il divieto di *pantouflage* si applica non solo al soggetto che abbia firmato l'atto (non solo contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a., ma, più in generale, provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari), ma anche a coloro che abbiano partecipato al procedimento.

Le conseguenze della violazione del divieto di *pantouflage* attengono in primo luogo alla nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti all'ex dipendente pubblico dai soggetti privati indicati nella norma. Al soggetto privato è inoltre preclusa la possibilità di stipulare contratti con la pubblica Amministrazione.

Il Ministero è tenuto ad adeguarsi alle specifiche direttive contenute nel PNA 2019 che, in una logica di continuità con i precedenti Piani Nazionali Anticorruzione e in attuazione del d.lgs 50/2016, stabilisce che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad inserire nei bandi di gara o nei o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione da parte dei concorrenti, la condizione che l'operatore economico non abbia stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001.

3.9 Il monitoraggio dei tempi procedurali

L'articolo 1, comma 9, lettera d) della Legge n. 190 del 2012 e successive modificazioni stabilisce che nel P.T.P.C.T. siano definite *“le modalità del monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla Legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti.”*

Tale misura di prevenzione della corruzione è introdotta dall'articolo 1, comma 28, della Legge n. 190/2012, il quale dispone che: *“le amministrazioni provvedono altresì al monitoraggio periodico del*

rispetto dei tempi procedurali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie. I risultati del monitoraggio sono consultabili nel sito web istituzionale di ciascuna Amministrazione.”

Come fra l'altro evidenziato dall'ANAC nella delibera n.1310/2016, pur rilevandosi un difetto di coordinamento tra l'articolo 43 del Decreto Legislativo n. 97/2016 e la Legge n. 190/2012, il monitoraggio periodico concernente il rispetto dei tempi procedurali, in virtù dell'articolo 1, comma 28, della stessa Legge n. 190/2012, costituisce, comunque, misura necessaria di prevenzione della corruzione.

Peraltro, in considerazione del fatto che i “procedimenti amministrativi a rilevanza esterna” incidono, a vario titolo, sulla prevenzione della corruzione ex art. 1 comma 9 e 28, legge 190/2012 “*monitoraggio periodico del rispetto dei tempi procedurali*, sulla trasparenza ex art 35, comma 1 del d.lgs. 33/2013 “*Obblighi di pubblicazione relativi ai procedimenti amministrativi*” nonché, in base all'attuale programmazione, sul controllo strategico, - si è provveduto a concertare con il Responsabile della Trasparenza e con l'Organismo Interno di Valutazione, una rimodulazione condivisa delle attività di monitoraggio, al fine di semplificare ed efficientare la procedura di acquisizione dati, evitando che la stessa venga percepita dalle Strutture come un mero aggravio adempitivo.

Tutte le strutture del Ministero effettuano, quindi, tale monitoraggio, secondo le modalità di seguito descritte:

- Oggetto del monitoraggio

Sono oggetto di monitoraggio tutti i procedimenti rientranti nelle le tipologie di procedimenti di competenza di ciascuna struttura del Ministero che abbiano efficacia esterna, in quanto il loro atto conclusivo sia un provvedimento amministrativo. Tali procedimenti sono quelli che devono essere pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente - Attività e procedimenti - Tipologie di procedimento del sito istituzionale ai sensi dell'articolo 35, comma 1, del Decreto Legislativo n. 33/2013.

- Periodicità del monitoraggio

Il monitoraggio deve essere effettuato con cadenza annuale, facendo riferimento all'anno solare (1° gennaio –31 dicembre).

Tutte le strutture del Ministero, al termine di ciascun monitoraggio, trasmettono al Responsabile della prevenzione della corruzione un'informativa riguardante il numero di procedimenti conclusi nell'anno per ogni singola tipologia di procedimento, il termine di conclusione previsto ex lege/regolamento, la percentuale di rispetto termini di conclusione previsti e le cause che hanno determinato eventuali scostamenti.

Per quanto concerne la pubblicazione sul sito del Ministero delle risultanze del monitoraggio, si evince chiaramente dalla Delibera ANAC n.1310/2016 e dalla prescritta relazione d'accompagnamento sull'impatto della regolamentazione che, pur costituendo il monitoraggio in esame una misura necessaria di prevenzione della corruzione, non è da ritenersi sussistente alcun obbligo di pubblicazione di tale dato. Tale conclusione è altresì avvalorata da principi ermeneutici di carattere generale. Infatti, considerata la funzione di riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni affidata al Decreto Legislativo n. 33/2013, si ritiene venuto meno l'obbligo relativo alla pubblicazione dei risultati del monitoraggio periodico concernenti il rispetto dei tempi procedurali. L'interpretazione a favore dell'implicita abrogazione del suddetto obbligo appare sorretta dal principio della successione delle leggi nel tempo e della specialità della disciplina del decreto in materia di trasparenza ed è oltretutto coerente con le finalità della norma che, così come indicato nella Legge di delega (art. 7 della Legge n. 124/2015), sono quelle di ridurre e concentrare gli oneri gravanti in capo alle

amministrazioni pubbliche, rivedendo e semplificando gli adempimenti, anche in considerazione dell'introduzione del nuovo istituto dell'accesso civico generalizzato.

Le risultanze del monitoraggio condotte nell'anno 2020 evidenziano una percentuale di scostamento inferiore al 5% di procedimenti che non vengono conclusi nei termini previsti, per criticità legate, in alcuni casi alla carenza di personale e in altri per procedimenti complessi, il cui perfezionamento è legato all'acquisizione di atti da parte di altri soggetti.

3.10 Il monitoraggio dei rapporti dell'amministrazione con i soggetti esterni

L'articolo 1, comma 9, lettera e) della Legge n. 190 del 2012 e successive modificazioni stabilisce che nel P.T.P.C.T. siano definite le *“modalità di monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'Amministrazione.”*

L'articolo 1, comma 41, della Legge n. 190/2012 ha infatti introdotto l'articolo 6-bis nella Legge n. 241 del 1990, rubricato **“Conflitto di interessi”**. La disposizione stabilisce che il responsabile del procedimento ed i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

La norma contiene pertanto due prescrizioni:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il titolare dell'ufficio competente ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

La norma va letta in maniera coordinata con la disposizione inserita nel **Codice di comportamento** dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62). L'articolo 7 di tale provvedimento infatti prevede che il dipendente si debba astenere dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività in cui siano coinvolti interessi propri o di parenti o affini entro il secondo grado, nonché interessi del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali il dipendente stesso abbia rapporti di abituale frequentazione, o, ancora, allorché siano in causa interessi di soggetti od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbiano in corso contenziosi o rispetto ai quali sussistano gravi elementi di inimicizia ovvero significativi rapporti di credito o debito. Analogo obbligo di astensione sussiste se vengano in rilievo rapporti con soggetti od organizzazioni di cui il dipendente sia tutore, curatore, procuratore o agente o allorquando egli sia amministratore, gerente o dirigente di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti. Il dipendente è infine tenuto ad astenersi, in base a tale norma, in ogni altro caso in cui sussistano gravi ragioni di convenienza. In tutti i casi elencati il responsabile dell'ufficio di appartenenza decide sull'astensione.

Tale disposizione è stata altresì ripresa dal **Codice di comportamento integrativo** del Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili, ai sensi dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adottato con decreto ministeriale 9 maggio 2014, n. 192. L'articolo 6 del Codice di comportamento integrativo, rubricato **“Obbligo di astensione”** stabilisce che il dipendente ed il lavoratore del Ministero, per le finalità proprie dell'astensione e fatte salve in ogni caso le disposizioni dell'articolo 6-bis della Legge n. 241/1990 e dell'articolo 7 del D.P.R. sopra citato o di altra pertinente norma, è tenuto

a trasmettere immediatamente al dirigente responsabile dell'ufficio apposita comunicazione scritta in ordine alla presenza di una condizione di conflitto di interessi anche solo potenziale e che detto dirigente ha il compito di decidere sull'astensione. Il C.C. M.I.T. impone poi al dipendente ed al lavoratore del Ministero che abbiano parenti o affini entro il secondo grado che siano proprietari, soci, amministratori, dirigenti o responsabili di imprese-utenti, quali, ad esempio, scuole guida, studi di consulenza automobilistica, officine autorizzate, ditte di autotrasporto, imprese appaltatrici, affidatari di lavori, servizi e forniture, o che intrattengano con tali soggetti stabili relazioni di tipo non professionale, di astenersi dallo svolgere le connesse funzioni operative.

La segnalazione del conflitto deve essere pertanto indirizzata al dirigente, il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Il dirigente destinatario della segnalazione deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico esso dovrà essere affidato dal dirigente ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il dirigente dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento. Qualora il conflitto riguardi il dirigente, a valutare le iniziative da assumere sarà il Responsabile della prevenzione della corruzione.

In ogni caso l'archiviazione delle comunicazioni di astensione può avvenire solo successivamente alla comunicazione, per le vie gerarchiche, al Responsabile della prevenzione della corruzione, allo scopo di consentire a ciascuno dei dirigenti cui la comunicazione è trasmessa di provvedere agli adempimenti di rispettiva competenza.

La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a poter costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso, quale sintomo di eccesso di potere sotto il profilo dello sviamento della funzione tipica dell'azione amministrativa.

Su tali situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi deve essere informato tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione.

È stata richiamata l'osservanza delle prescrizioni del Codice di Comportamento integrativo del Ministero, adottato con il decreto ministeriale 9 maggio 2014, n. 192, del Codice di Comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni (D.P.R. n. 62/2013), nonché degli obblighi deontologici posti dalla vigente normativa, per quanto riguarda i comportamenti da tenere nei rapporti con i soggetti esterni al Dicastero.

Sono in corso di analisi e valutazione, congiuntamente all'Ufficio Disciplina della Direzione Generale del Personale e degli Affari Generali, le fattispecie comportamentali che abbiano portato a sanzioni disciplinari per fatti penalmente rilevanti, o a violazioni alle predette norme ed obblighi.

3.11 I patti di integrità e i protocolli di intesa

Possono annoverarsi tra gli strumenti di presidio nei confronti di potenziali condotte corruttive anche i Patti di integrità ed i Protocolli di legalità. I Patti d'integrità ed i Protocolli di legalità consistono infatti in un insieme di regole di condotta finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo nell'ambito delle funzioni inerenti gare e contratti pubblici, volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati per tutti i concorrenti, la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante per la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto (cfr. Allegato 1, par. B.14 del

P.N.A.). In proposito va evidenziato che l'art. 1, comma 17, della Legge n. 190/2012 stabilisce che 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. È da segnalare che, a suo tempo, l'A.V.C.P., con determinazione n. 4 del 2012, si era già pronunciata circa la legittimità della prescrizione dell'inserimento di clausole contrattuali che impongono obblighi in materia di contrasto delle infiltrazioni criminali negli appalti nell'ambito di protocolli di legalità, precisando che l'accettazione di tali clausole rafforza l'obbligatorietà di comportamenti già doverosi per i partecipanti alle gare. Il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti intende farsi promotore di tali strumenti di garanzia nello svolgimento dei propri compiti istituzionali.

3.12 Il responsabile anagrafe stazione appaltante (r.a.s.a.)

Significativa è anche la funzione del Responsabile dell'anagrafe per la stazione Appaltante (R.A.S.A), la cui nomina è prevista dall'articolo 33-ter, comma 1, del Decreto-Legge 18 ottobre 2012 n. 179, convertito, con modificazioni, dalla Legge 17 dicembre 2012, n. 221, che ha istituito presso l'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture l'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti. Queste ultime hanno l'obbligo di richiedere l'iscrizione all'Anagrafe unica presso la Banca dati nazionale dei contratti pubblici istituita ai sensi dell'articolo 62-bis del codice dell'Amministrazione digitale di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 e di aggiornare con cadenza annuale i rispettivi dati identificativi, pena, in caso di inadempimento, la nullità degli atti adottati e la responsabilità amministrativa e contabile dei funzionali responsabili. In tale contesto le stazioni appaltanti sono tenute altresì a nominare il suddetto Responsabile, che ha il compito della compilazione e dell'aggiornamento, nonché della verifica, delle informazioni e dei dati identificativi dei soggetti appaltanti. Il suddetto soggetto responsabile deve essere unico per ogni stazione appaltante, intesa come *Amministrazione aggiudicatrice od altro soggetto aggiudicatore*, indipendentemente dall'articolazione della stessa in uno o più centri di costo, ed è tenuto a richiedere la prenotazione del profilo di Responsabile, secondo le modalità indicate dall'ANAC.

Per quanto concerne il Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili, va segnalato che Decreto Direttoriale n. 7 del 9 luglio 2020, l'Amministrazione ha provveduto alla nomina del Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante, Dr.ssa Erika Liguori, cui sono stati espressamente conferiti i compiti sopra descritti per gli appalti di lavori, servizi e forniture dell'intero Ministero.

Il RT ha provveduto a sollecitare le strutture del Ministero interessate a verificare l'avvenuta nomina del RASA e, laddove lo stesso non fosse ancora stato nominato, ha invitato ad ottemperare tempestivamente alle prescrizioni normative in materia. Con l'occasione si è provveduto, altresì, a ricordare che il nominativo del RASA è soggetto ad obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale, nell'apposita Sezione "Amministrazione Trasparente", nelle modalità già in precedenza indicate dalla Redazione Internet.

4. LA MAPPATURA DEI PROCESSI, LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE

4.1 Il trattamento del rischio

Nell'espletamento dei compiti istituzionali del MIMS grande impulso ha trovato, negli ultimi anni, l'integrazione tra il sistema di monitoraggio delle misure anticorruzione ed i sistemi di controllo interno, quali strumenti tanto di prevenzione della corruzione che di buon andamento dell'azione amministrativa.

Il Dicastero, dal 2019, ha proceduto ad aggiornare l'individuazione del grado di esposizione al rischio di ogni singola attività, correlando i più opportuni interventi organizzativi volti alla riduzione progressiva di tale rischio e alla prevenzione, verificandone l'efficacia attraverso rilevazione e analisi di scostamenti e criticità, per porre in essere adeguate misure correttive.

Detta attività, di gestione del rischio nel suo complesso, continua da assumere progressiva rilevanza, trovando piena centralità nella programmazione strategica e in collaudate sinergie e raccordo tra i Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza e l'Organo di indirizzo politico e l'OIV. Grazie anche ad una importante attività formativa dei dirigenti e di tutto il personale, si sta anzi efficacemente superando la percezione della suddetta attività come di un aggravio dei compiti da espletare, passando progressivamente quale attività orientata al miglioramento del procedimento e del benessere organizzativo, nonché propedeutica al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Il Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili, già da tempo, ha incluso tra gli obiettivi del ciclo della *performance* programmi d'azione diretti ad impegnare dirigenti e personale ad attuare correttamente le disposizioni normative in tema di trasparenza e lotta alla corruzione.

Nello specifico, in ambito di programmazione strategica, coerentemente alla priorità politica individuata con Atto di indirizzo del Ministro, *“impegni riformatori e ammodernamento del ministero”*, si evidenzia che per il 2019 l'obiettivo operativo *“Attuazione delle iniziative previste nella pianificazione triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza”* – attuativo dell'obiettivo strategico *“semplificazione dei procedimenti, intensificazione delle misure di prevenzione della corruzione e sviluppo della trasparenza e della qualità dei servizi”*, ha previsto nel piano di azione come definito ed attuato, la verifica della validità dell'analisi di rischio effettuata nel 2014 secondo modalità di rilevazione e valutazione stabilite dall'ANAC.

Al riguardo, si ricorda che la mappatura/gestione del rischio di corruzione rappresenta lo strumento indispensabile da utilizzare per pervenire ad un ridimensionamento e, in prospettiva, alla riduzione del livello di probabilità che il rischio si verifichi. Trattasi di un processo che richiede la partecipazione e l'attivazione di vari meccanismi di consultazione che coinvolgono tutti i dirigenti, ciascuno per l'area di rispettiva competenza.

Il processo di aggiornamento della mappatura del rischio, avviato nel 2019, è stato articolato in fasi che si possono così sintetizzare:

1. mappatura dei processi di competenza del Ministero;
2. valutazione del rischio per ciascun processo;
3. trattamento del rischio.

La **prima fase** è stata impostata avvalendosi della mappatura delle attività censite nel sistema di controllo di gestione SIGEST. In sostanza ciascuna unità organizzativa semplice (Divisione) ha effettuato la valutazione del livello di rischio per ogni linea di attività ad essa attribuita applicando la metodologia per la valutazione del rischio prevista nel P.N.A.

La **seconda fase** si è articolata nella analisi tesa a determinare il livello di rischio di una determinata attività. La procedura di rilevazione e di calcolo indicata di seguito ha recepito integralmente le indicazioni del Piano Nazionale Anticorruzione 2013 ed è stata assistita da un'apposita “Tabella di valutazione del rischio”, declinata in “Indici di valutazione della probabilità” e in “Indici di valutazione dell'impatto”.

L'analisi ha riguardato tutti gli uffici e tutte le aree di attività del Ministero. Ciò è particolarmente significativo in una Amministrazione come il Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili, che offre servizi su tutto il territorio nazionale, sia direttamente ai cittadini (ad esempio quelli degli uffici della motorizzazione), che ad altri enti pubblici e privati (ad esempio attività di vigilanza e controllo particolarmente delicati quali quello delle opere pubbliche).

Ciascuna attività può d'altronde rilevare livelli di rischio differenti a seconda del contesto organizzativo (cosiddetto contesto interno) e del contesto esterno in cui la stessa viene svolta.

Terminata la fase di raccolta ed elaborazione dei dati, gli esiti della rilevazione sono stati analizzati al fine di individuare le criticità a livello di direzione generale, individuando prioritariamente le attività considerate a più alto rischio.

In sede di prima applicazione, quindi, l'utilizzo della mappatura delle attività censite nel SIGEST ha consentito, data l'esperienza già acquisita al riguardo, di pervenire ad una valutazione del rischio con un grado di dettaglio più fine rispetto a quello di "processo" e di completare successivamente la mappatura dei processi e la rilevazione del livello di rischio anche per le aree di attività entrate in un secondo momento nell'organizzazione ministeriale.

Il lavoro svolto ha quindi consentito di individuare (**terza fase**) le attività sulle quali concentrare l'attenzione per ridurre o neutralizzare tale rischio, ovvero per individuare le misure di prevenzione ed il relativo trattamento.

Il trattamento del rischio consiste nel processo per modificare il rischio di corruzione, attraverso l'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzarlo o ridurne la portata.

Sono stati quindi inseriti nel Piano della *performance* obiettivi direttamente correlati ai contenuti del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza, al fine di creare le condizioni necessarie alla "sostenibilità organizzativa" della strategia di prevenzione della corruzione. Un elemento di valutazione dei dirigenti continua ad essere proprio l'attuazione delle misure previste nel PTPCT. In tale maniera, l'attuazione delle misure è entrata nell'ambito del ciclo della *performance*, che va dalla programmazione degli obiettivi alla valutazione dei risultati, collegati strettamente alla valutazione dei dirigenti e del personale che ha partecipato al raggiungimento di tali risultati, introducendo in tal modo un processo virtuoso di miglioramento continuo.

4.2 La mappatura del rischio

Come è noto già nel 2014 è stata avviata la prima mappatura dei processi a rischio corruzione, avvalendosi delle attività censite nel sistema di controllo di gestione SIGEST.

In sostanza, ciascuna unità organizzativa semplice (Divisione) ha effettuato la valutazione del livello di rischio per ogni linea di attività ad essa attribuita applicando la metodologia per la valutazione del rischio prevista nel PNA e, quindi, adottata nel PTPCT – MIMS.

Tuttavia, nell'ambito dei lavori di rilevazione dati, oltre ad emergere una riduzione delle attività mappate di circa il 9%, si sono riscontrate disomogeneità nelle schede di rilevazione che hanno, talvolta, rappresentato una criticità nel corretto conteggio delle attività di competenza da mappare. Peraltro, sono stati riferiti trasferimenti di attività presso uffici diversi.

I dati riportati nell'Allegato 1 del vigente PTPCT frutto della "mappatura" condotta nell'anno 2019 evidenziano un aumento percentuale delle attività a rischio "medio basso" con il conseguente decremento delle aree a rischio "medio alto", "alto" e "rilevante".

In particolare, infatti, l'analisi di confronto elaborata nel 2020, pur evidenziando una riduzione di circa il 9% delle attività mappate, conduce al seguente report:

2014 - n° di attività 3.442	2019 - n° di attività 3.141
2.934 a rischio medio basso (85,2%);	3.012 a rischio medio basso (95,9%);
258 a rischio medio alto (7,5 %);	55 a rischio medio alto (1,7%);
199 a rischio alto (5,8 %);	40 a rischio alto (1,3 %);
51 a rischio rilevante (1,5 %).	34 a rischio rilevante (1,1 %).

Ciò, da un lato indica l'efficacia delle misure di prevenzione individuate, adottate e monitorate, dall'altro ha richiesto un confronto con i dati statistici relativi alle fattispecie penali e disciplinari registrati nel corso dell'ultimo triennio, al fine di tracciare un'analisi ponderata maggiormente realistica.

Infatti, nella attuale mappatura (Allegato 1), alcuni degli Uffici meno esposti al rischio sembrerebbero proprio gli uffici provinciali delle motorizzazioni dove, al contrario, secondo i provvedimenti monitorati attraverso l'Ufficio Disciplina, sembra incidere in modo significativo il rischio corruzione.

Pertanto, al fine di poter prevedere per il prossimo triennio una nuova mappatura delle aree/attività/processi a maggior rischio, ispirata a principi di maggior "prudenza" da parte degli uffici competenti, sono stati acquisiti dall'Ufficio Disciplina i dati aggregati dell'ultimo triennio relativi alle varie tipologie di contesto (UMC/Provveditorati ecc..) e di fattispecie penale/civile/disciplinare.

Nel corso del 2021 e comunque entro sei mesi dall'entrata in vigore del nuovo Regolamento di organizzazione del MIMS, tutti gli Uffici del Dicastero provvederanno ad aggiornare la mappatura del rischio sulla base delle schede attività Sigest aggiornate, che verranno opportunamente fornite ad avvio delle rilevazioni, seguendo la medesima modalità di calcolo, rimodulata secondo osservazioni acquisite dalle strutture che hanno evidenziato, nel corso dell'ultima rilevazione, alcune criticità. In particolare è stato evidenziato che in alcuni casi e sulla base della specificità delle attività di competenza, nonché del numero e tipologia degli stakeholder di riferimento, non è stato possibile attribuire un valore esattamente corrispondente, bensì si è dovuto procedere assegnando il valore per difetto o per eccesso e, più in linea generale, è stata rappresentata la difficoltà di valutare alcune attività svolte, in particolar modo, in ambito europeo anche con le attività di recepimento delle direttive europee e in ambito di partecipazione ai gruppi di lavoro internazionali, in termini di discrezionalità, rilevanza, complessità, valore economico, frazionabilità.

Più nel dettaglio, per quanto riguarda la "complessità del processo", si è provveduto a prevedere nuovi indici che non vincolassero ad assegnare il valore per difetto o per eccesso.

Con riguardo al "valore economico", è stata segnalata l'opportunità di inserire l'opzione zero, cioè nessun impatto economico e in alcuni casi potrebbero esserci vantaggi esterni, ma non di tipo economico (sociale). In alcuni casi specifici, pur essendo stato assegnato il valore minimo (1), viene messo tra parentesi N.A. (non applicabile) laddove risulta non valorizzabile: è stata pertanto sollecitata una riflessione sugli indici di valutazione al fine di rendere la misurazione del rischio maggiormente attendibile.

Le attività prese in considerazione saranno quelle indicate nelle tabelle del sistema di controllo di gestione SIGEST, appositamente modificate e aggiornate per la rilevazione, raggruppate per Centro di responsabilità amministrativa o unità organizzativa dirigenziale generale.

Ciò secondo le specifiche indicazioni contenute nel PNA 2019 che sollecita, ai fini della mappatura del rischio, modalità basate sul ricorso - come punto di partenza - a sistemi di gestione già presenti nelle organizzazioni (*controlli di gestione, sistema di auditing e sistemi di gestione per la qualità, sistemi di performance management*), secondo il principio guida della “integrazione”, in modo da generare sinergie di tipo organizzativo e gestionale, evitando duplicazioni.

Per ogni attività ricompresa nella tabella SIGEST del proprio ufficio, il responsabile di ciascuna struttura:

- 1) utilizzando la tabella “Indici di valutazione della probabilità”, assegna uno dei valori previsti a ciascuna delle dimensioni (discrezionalità, rilevanza esterna, complessità del processo, valore economico, frazionabilità del processo, controlli) e calcola la media dei valori assegnati, sommando i valori attribuiti a ciascuna dimensione e dividendo la somma per il numero delle dimensioni (pari a 6);
- 2) utilizzando la tabella “Indici di valutazione dell’impatto”, assegna uno dei valori previsti a ciascuna delle dimensioni (impatto organizzativo, impatto economico, impatto reputazionale, impatto organizzativo, economico e sull’immagine) e calcola la media dei valori assegnati, sommando i valori attribuiti a ciascuna dimensione e dividendo la somma per il numero delle dimensioni (pari a 4);
- 3) moltiplica fra loro le due medie, ottenendo, come risultato, la valutazione complessiva del rischio, che può assumere un valore massimo pari a 25.

INDICI DI VALUTAZIONE DELLA PROBABILITA’	INDICI DI VALUTAZIONE DELL’IMPATTO
DISCREZIONALITÀ	IMPATTO ORGANIZZATIVO
<p>Il processo è discrezionale?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ No, è del tutto vincolato 1 ➤ È parzialmente vincolato dalla legge/regolamenti/direttive/circulari/atti 2 ➤ È parzialmente vincolato solo dalla legge 3 ➤ È parzialmente vincolato solo da atti amministrativi 4 ➤ È altamente discrezionale 5 	<p>Rispetto al totale del personale impiegato nel singolo servizio (unità organizzativa semplice) competente a svolgere il processo (o la fase di competenza della PA) quale percentuale di personale è impiegata nel processo?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ fino al circa il 20% 1 ➤ fino a circa il 40% 2 ➤ fino a circa il 60% 3 ➤ fino a circa l’80% 4 ➤ fino a circa il 100% 5
RILEVANZA ESTERNA	IMPATTO ECONOMICO
<p>Il processo produce effetti diretti all’esterno dell’amministrazione di riferimento?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ No, ha come destinatario finale un ufficio interno 2 ➤ Sì, il risultato del processo è rivolto 	<p>nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti (dirigenti e dipendenti) della PA di riferimento o sono state pronunciate sentenze di risarcimento del danno nei confronti della PA di riferimento per la medesima tipologia</p>

<p>direttamente ad utenti esterni alla PA di riferimento 5</p>	<p>di evento o di tipologie analoghe?</p> <ul style="list-style-type: none"> > NO 1 > SI 5
<p>COMPLESSITA' DEL PROCESSO</p> <p>Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amministrazioni (esclusi i controlli) in fasi successive per il conseguimento del risultato?</p> <ul style="list-style-type: none"> > Non coinvolge altre PA/Soggetti 1 > Sì, coinvolge fino a tre PA/Soggetti 2 > Sì, coinvolge più di tre PA/Soggetti 3 > Sì, coinvolge più di cinque 5 	<p>IMPATTO REPUTAZIONALE</p> <p>nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto il medesimo evento o eventi analoghi?</p> <ul style="list-style-type: none"> > NO 0 > Non ne abbiamo memoria 1 > Sì, sulla stampa locale 2 > Sì sulla stampa nazionale 3 > Sì, sia nazionale che locale 4 > Sì, locale, nazionale e internazionale 5
<p>VALORE ECONOMICO</p> <p>Qual è l'impatto economico del processo?</p> <ul style="list-style-type: none"> > Non ha impatto economico 0 > Ha rilevanza esclusiva interna 2 > Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma non di particolare rilievo economico 3 > Comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni 5 	<p>IMPATTO ORGANIZZATIVO/ECONOMICO/REPUTAZIONALE</p> <p>A quale livello può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, livello intermedio o livello basso) ovvero la posizione/ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione è elevata, media o bassa?</p> <ul style="list-style-type: none"> > a livello di addetto 1 > a livello di funzionario 2 > a livello di dirigente non generale ovvero posizione apicale/organizzativa 3 > a livello di dirigente generale 4 > a livello di capo dipartimento/segretario generale 5
<p>FRAZIONABILITA' DEL PROCESSO</p> <p>Il risultato finale del processo può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato?</p> <ul style="list-style-type: none"> > NO 1 > SI 5 	
<p>CONTROLLI</p>	

<p>Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?</p> <p>➤ SI, efficace strumento 1</p> <p>➤ SI, molto efficace 2</p> <p>➤ Si, per il 50% 3</p> <p>➤ Si, in minima parte 4</p> <p>➤ No, il rischio rimane 5</p>	
--	--

5. GLI OBIETTIVI NEL PIANO DELLA PERFORMANCE CORRELATI AL TRATTAMENTO RISCHIO CORRUZIONE

Coerentemente all'Atto di Indirizzo per l'anno 2021 emanato con DM n. 243 del 11 giugno 2020 e, in particolare, vista la Priorità politica 4 *“Impegni riformatori e ammodernamento del Ministero”*, specificamente all'Area di intervento *“Iniziative rafforzate di promozione della cultura della prevenzione della corruzione e della trasparenza attraverso l'attuazione di quanto previsto nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza”*, in ambito di obiettivo operativo *“attuazione delle iniziative previste nella pianificazione triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza”*, sono stati proposti i seguenti programmi:

- Verificare l'idoneità delle misure di prevenzione della corruzione adottate per il trattamento del rischio, trasmettendo al RPC nel quarto trimestre la rendicontazione degli indicatori relativi alle misure adottate.
- Adempimento agli obblighi di pubblicazione previsti dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione attraverso la raccolta dei dati per il caricamento e la messa in linea sul sito istituzionale, con monitoraggio trimestrale.

In particolare, il piano di azione esplicita che l'obiettivo si propone, nella prima fase, di proseguire nelle azioni di prevenzione della corruzione attraverso l'attuazione del relativo Piano Triennale, ponendo in essere azioni finalizzate ad innalzare il livello di sensibilizzazione e promozione della cultura della corruzione intesa nella sua accezione più ampia, che integra alla violazione delle regole di rilevanza penale il più articolato concetto di *“maladministration”*, ovvero come utilizzo inefficace e inefficiente delle risorse umane, economiche e strumentali, nonché di incapacità organizzativa e di incompetenza. Il relativo programma di azione prevede di verificare l'idoneità delle misure individuate per prevenire/trattare il rischio “corruzione”, nell'espletamento delle attività di rispettiva competenza, attraverso la specifica di indicatori di monitoraggio per tipologia di misura, indicando le cause che - eventualmente - abbiano ostacolato/ridotto/ritardato/modificato l'applicazione della misura medesima o ne abbiano determinato il riesame, ovvero con rendicontazione nel IV trimestre 2021 degli indicatori relativi alle misure individuate ed adottate dai 4 Centri di Responsabilità, secondo loro interna articolazione organizzativa e territoriale.

La seconda fase è relativa alla trasparenza. Il decreto legislativo 25 maggio 2016, n.97, oltre ad aggiornare l'elenco degli obblighi di pubblicità e trasparenza previsti dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33, ha anche previsto che il Piano triennale per la prevenzione della corruzione contenga una apposita sezione con l'indicazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dello stesso decreto. L'obiettivo si propone quindi di attuare altresì ogni iniziativa utile per completare, nel corso del 2021, il caricamento e la messa in linea

dei dati previsti ai fini della trasparenza. Il relativo programma di azione prevede per il 2021 un monitoraggio trimestrale degli adempimenti inerenti gl'obblighi di pubblicazione assolti rispetto a quelli da assolvere.

I Centri di Responsabilità provvederanno, contestualmente agli adempimenti calendarizzati dall'OIV, a fornire al RPC le relazioni annuali previste per la rilevazione dell'idoneità delle misure di prevenzione adottate, nel rispetto delle modalità procedurali indicate al fine di evitare disomogeneità nell'elaborazione dei dati acquisiti.

Per l'anno 2021, è obiettivo il proseguimento di tutte le azioni finalizzate alla prevenzione della corruzione attraverso una mirata verifica dell'efficacia delle misure organizzative ritenute idonee a prevenire o ridurre il rischio di eventi corruttivi.

Dette risultanze in ambito di processo di gestione del rischio, avranno, in particolare, il fine specifico di un riesame della funzionalità del sistema di gestione del rischio per consentire, attraverso il confronto ed il dialogo tra i soggetti coinvolti nella programmazione dell'amministrazione (ciascuno per i profili di competenza), l'analisi di tutte le fasi in modo tale che il RPC acquisisca il quadro dei rischi emergenti, l'identificazione dei processi organizzativi eventualmente non valorizzati nella fase di mappatura, ed anche la previsione di nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio.

L'OIV trasmetterà tempestivamente, a conclusione dei processi di valutazione, opportuna informativa sui risultati raggiunti in sede di valutazione della performance dei dirigenti e dei responsabili delle unità organizzative per gli obiettivi trasversali, per l'anno di riferimento, in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza. Ciò al fine di procedere ad opportuni aggiornamenti del presente PTPCT a conclusione del primo semestre dell'anno in corso.

Sempre nel corso del 2021 si procederà ad una sempre più approfondita analisi del contesto interno ed esterno, anche in vista della prossima riorganizzazione ministeriale che, presumibilmente, andrà a rimodulare molti contesti e a rivedere nuovi e diversi assetti con riferimento anche ad Enti vigilati/partecipati e a Società *in house*.

È impegno programmatico per il 2021 altresì, una più mirata consultazione degli stakeholder, nella condivisione di obiettivi e di tutti i soggetti coinvolti a vario titolo nei processi decisionali e programmatici dell'Amministrazione, nell'espletamento dei diversi e articolati compiti istituzionali. In particolare, si prevede di attivare già nel brevissimo periodo una rete di consultazioni e comunicazioni la più efficace ed inclusiva, che assicuri sia nella fase di valutazione del rischio, sia in quella del trattamento dello stesso, la raccolta e condivisione di informazioni, contributi e proposte in ambito tanto esterno, quanto interno.

Ciò in un'ottica di consolidamento, decisamente inclusivo, partecipato e dialogante, che consenta di cogliere non solo le istanze ma anche le legittime sensibilità e punti di vista delle soggettività e delle organizzazioni che contribuiscono alle attività del Ministero.

Infine, in ambito dell'espletamento degli adempimenti relativi alla gestione rischi - ed in particolare nella fase di valutazione - si procederà ad acquisire ulteriori e più dettagliate informazioni al fine di identificare per ogni attività tutti gli eventi rischiosi che possono verificarsi per singolo processo, da formalizzare in un registro degli eventi rischiosi e che costituirà puntuale aggiornamento del PTPCT.

6. IL RISCHIO NELLE AREE OPERATIVE DEL MINISTERO E LE MISURE ADOTTATE

La legge 190/2012 stabilisce criteri generali allo scopo, consolidato, dell'individuazione di specifiche aree, intese come raggruppamenti omogenei di processi, connaturate da una particolare esposizione al rischio corruzione e che si caratterizzano per il fatto di essere presenti in tutte le Amministrazioni. Dette aree di rischio possono essere distinte in "generali", comuni a tutte le Amministrazioni, e "specifiche" che riguardano la singola Amministrazione in base alla peculiarità dei compiti istituzionali espletati.

Il PNA 2019 nell'allegato 1 "indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi, rinnova l'elenco delle principali aree "generali" di rischio con le seguenti, esortando tuttavia a non considerarlo elenco esaustivo, tenuto conto della diversa missione di ciascuna Amministrazione:

1. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
2. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
3. Contratti Pubblici (ex affidamento di lavori, servizi e forniture);
4. Acquisizione e gestione del personale (ex acquisizione e alla progressione del personale);
5. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
6. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
7. Incarichi e nomine;
8. Affari legali e contenzioso.

A seguito delle analisi e delle valutazioni ad oggi effettuate e, lo si sottolinea, ferme le successive, necessarie ulteriori analisi/valutazioni, in ambito di Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili, i risultati hanno condotto - allo stato attuale - all'individuazione delle seguenti specifiche aree a maggior rischio, per ciascun Centro di responsabilità amministrativa:

- ✓ Dipartimento per le infrastrutture, i sistemi informativi e statistici
Aree a maggior rischio: **gare di appalto, gestione contratti, convenzioni e concessioni.**
- ✓ Dipartimento per i trasporti, la navigazione, gli affari generali ed il personale
Aree a maggior rischio: **contratti pubblici di lavori, servizi e forniture e operazioni tecniche della motorizzazione;**
- ✓ Consiglio Superiore dei Lavori Pubblici
Aree a maggior rischio: **contratti pubblici di lavori, servizi e forniture e rilascio pareri ed autorizzazioni.**
- ✓ Comando generale delle Capitanerie di Porto
Aree a maggior rischio: **contratti pubblici di lavori, servizi e forniture, abilitazioni e titoli professionali marittimi.**

Appare indispensabile, anche in vista della prossima riorganizzazione delle articolazioni MIMS, procedere nel 2021 ad un aggiornamento del suddetto processo che ha comportato in ambito di mappatura del rischio, l'individuazione di specifiche attività e la successiva aggregazione nelle aree di rischio come codificate nel PNA.

Secondo precise direttive fornite nel già citato ultimo Piano Nazionale Anticorruzione, detta operazione seguirà opportunamente il "principio dell'integrazione", con l'utilizzo dell'elenco aggiornato delle attività SIGEST.

6.1 Misure di prevenzione

Le misure individuate ed adottate, oggetto peraltro di monitoraggio in ambito di obiettivo strategico, sono state suddivise per tipologia e catalogate nella tabella che segue:

<p>MISURE DI TRASPARENZA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • utilizzo di folium, documit, sicoge, consip, mose; • predisposizione e utilizzo di archivi digitali sul server riportante l'operatività di ciascun dipendente; • assolvimento obblighi di pubblicazione e trasparenza; • tracciabilità informatica; • aggiornamento di elenchi professionisti in procedure negoziate; • anagrafe delle prestazioni; • informatizzazione turni operativi.
<p>MISURE DI CONTROLLO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • doppia sigla/firma; • costituzione gruppi di lavoro/team; • monitoraggio in contraddittorio con riunioni programmate; • riunioni periodiche per condivisione e aggiornamento attività; • uso a norma di legge di telecamere a circuito chiuso e microfoni durante sedute esami patenti, utilizzo quiz informatizzati; • attivazione di filo diretto con gli organi di Polizia che garantisce intervento tempestivo in caso si sospettino azioni fraudolente; • attivazione telecamere a circuito chiuso per scongiurare sostituzione di persone durante espletamento prove con doppia verifica dell'identità candidato.
<p>MISURE DI DEFINIZIONE E PROMOZIONE DELL'ETICA E DI STANDARD DI COMPORTAMENTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • periodica diffusione linee guida su codice di comportamento pubblici dipendenti; • linee guida ai dirigenti su codice comportamento integrativo con riferimento obbligo astensione in caso anche di potenziale conflitto di interessi.

MISURE DI REGOLAMENTAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> • monitoraggio trimestrale tempi procedurali per verificare fasi ed eventuali criticità; • riorganizzazione aree funzionali con redistribuzione carichi lavoro per pensionamenti; • delocalizzazione funzioni con concentrazione presso una specifica sezione; • utilizzo quiz informatizzato; • modifica turno operativo a campione senza preavviso, modellizzazione procedimento con riduzione discrezionalità; • separazione tra rilascio autorizzazione e immatricolazione relativa a specifica attività professionale, nell'Ufficio a più alta criticità la Polizia locale presenza stabilmente durante alcune operazioni.
MISURE DI FORMAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> • partecipazione corsi SNA; • affiancamento a colleghi, anche in occasione di avvicendamenti per quiescenze; • ampliamento platea soggetti abilitati ad esaminatori.
MISURE DI SEMPLIFICAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> • utilizzo nastri operativi ministeriali che garantiscono la durata minima di operazioni tecniche di motorizzazione; • semplificazione procedure e standardizzazione processi per ridurre discrezionalità.
MISURE DI ROTAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> • rotazione geografica (territoriale) “one shot”; • turnazioni esami di guida ed operazioni tecniche e relativo monitoraggio con utilizzo di software di gestione che abilitano utente e operatore con criteri randomici e statistici compensativi; • assegnazione pratiche con criterio orizzontale così ogni provvedimento risulta al vaglio di più istruttori; • alternanza tra personale addetto alla teoria e quello addetto alla pratica; • Capillare e monitorata turnazione di esami ed operazioni tecniche con criteri di poco preavviso, non conoscenza del nominativo dell'operatore; • alternanza tra esaminatore che espleta la teoria e quello che fa la pratica.
MISURE DI PARTECIPAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> • condivisione fasi procedurali; • circolarità delle informazioni; • collaborazioni al processo di audit; • assegnazione pratiche con criterio orizzontale così ogni provvedimento risulta al vaglio di più istruttori.

7. SEZIONE TRASPARENZA

7.1 Introduzione

La presente sezione è il risultato delle azioni compiute dall'Amministrazione per rispondere ai disposti contenuti nel Piano Nazionale anticorruzione 2019 (nel seguito PNA) approvato con Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 e dall'allegato 3 "Allegato 3 Riferimenti normativi sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)".

È stata redatta considerando:

- le disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (G.U. 8 giugno 2016, n. 132)";
- la Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, che già nel 2015 aveva raccomandato l'integrazione del PTTI all'interno del Piano Nazionale Anticorruzione, prevedendo un paragrafo;
- le modifiche apportate all'art. 10 del d.lgs. 33/2013 dall'art. 10 del d.lgs. 97/2016 – visibili già a partire dalla modifica della *rubrica articoli* (da "Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità" a "Coordinamento con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione") – che, in un'ottica di semplificazione, hanno portato alla soppressione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, quale autonomo elemento di programmazione, per trasformarlo in un'apposita sezione del più ampio Piano triennale della prevenzione della corruzione, ora anche della trasparenza (PTPCT);
- la Delibera ANAC n. 1310/2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016;
- Il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (PNA) per il triennio 2019-2021 approvato con Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 e pubblicato dall'ANAC a seguito di un'ampia consultazione pubblica con l'intento di agevolare il lavoro delle Amministrazioni, tenute a recepire nei loro Piani anticorruzione le indicazioni contenute nel PNA. L'Anac ha deciso così di intraprendere un percorso nuovo rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni fornite nel tempo, integrandole con orientamenti maturati nel corso degli anni e oggetto di appositi atti regolatori.

L'obiettivo è di rendere il PNA uno strumento di lavoro utile per chi, a vari livelli, è chiamato a sviluppare ed attuare le misure di prevenzione della corruzione.

Nella redazione della sezione, si è inoltre tenuto conto:

- delle novità introdotte negli ultimi mesi dalle Determinazioni, Orientamenti e FAQ messi a disposizione dall'Anac;

- delle disposizioni contenute nella legge 7 agosto 2015, n. 124 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, emanata al fine di garantire ai cittadini e alle imprese, anche attraverso l’utilizzo delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, il diritto di accedere a tutti i dati, i documenti e i servizi di loro interesse in modalità digitale, nonché al fine di garantire la semplificazione nell’accesso ai servizi alla persona, riducendo la necessità dell’accesso fisico agli uffici pubblici;
- delle indicazioni riportate nella Delibera ANAC n. 10 del 21 gennaio 2015 e nel successivo Regolamento pubblicato sul sito dell’Autorità in data 23 luglio 2015, sull’inasprimento del potere sanzionatorio;
- delle “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower)” come illustrato da ANAC nella Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015;
- delle novità introdotte dalla legge di bilancio 2019 e dal D.L. 162 del 30 dicembre 2019, circa le misure di cui agli articoli 46 e 47 del decreto legislativo n. 33 del 2013 e ss.mm.ii. da applicare ai soggetti di cui all’articolo 14, comma 1-bis, del medesimo decreto.

I contenuti della presente sezione, così come indicato dal capitolo 2 della sopracitata delibera ANAC 1310/2016 riguardano:

1. il riferimento agli obiettivi strategici contenuti nella direttiva del Ministro e i collegamenti con il Piano della performance;
2. il riferimento ai nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti rispettivamente alla trasmissione e alla pubblicazione dei dati;
3. i termini entro i quali l’Amministrazione prevede l’effettiva pubblicazione di ciascun dato, in relazione alla tempistica disposta dalla legge;
4. le modalità stabilite per la vigilanza ed il monitoraggio sull’attuazione degli obblighi di pubblicazione;
5. i casi nei quali non è possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa in quanto non pertinenti rispetto alle caratteristiche organizzative o funzionali dell’Amministrazione.

I punti 2, 3 e 4 dell’elenco sono riportati, in forma schematica, all’interno della Tabella “*Allegato 3) Sezione "Amministrazione Trasparente" - elenco degli obblighi di pubblicazione*”.

7.2 Obiettivi strategici contenuti nella Direttiva del Ministro e collegamenti con il Piano della performance

Con l’emanazione dell’Atto di indirizzo, il Ministro individua le priorità politiche da realizzarsi nell’anno successivo e dà avvio alle attività di programmazione degli obiettivi, da concludersi entro la fine dell’anno.

I centri di responsabilità amministrativa propongono al Ministro, che li condivide, gli obiettivi strategici destinati a realizzare le priorità politiche, indicando anche i correlati obiettivi operativi.

Entro dieci giorni dalla pubblicazione della legge di bilancio, il Ministro emana la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione, che contiene gli obiettivi strategici.

Entro il 31 gennaio, il Ministro approva il Piano della performance, che contiene gli obiettivi strategici ed operativi dei centri di responsabilità amministrativa, nonché gli obiettivi strutturali di ogni unità organizzativa. Gli obiettivi sono assistiti da un sistema di indicatori finalizzato alla misurazione e alla valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Per l'approfondimento degli obiettivi strategici in materia di trasparenza definiti dall'Organo politico (come previsto dall'art. 1 co. 8 della L. 190/2012) si rimanda al paragrafo 5 del presente Piano.

7.3 Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi

La diffusione delle informazioni all'interno della struttura organizzativa del Ministero e il coinvolgimento del personale sono assicurati dagli ordinari canali informativi (quali ad esempio mail a fini informativi da parte del Responsabile della trasparenza) e, in particolare, dal costante aggiornamento dei contenuti disponibili sul portale intranet "Spidernet".

"Spidernet", ideata e realizzata dalla Direzione Generale per i sistemi informativi e statistici, costituisce la piattaforma più utilizzata per la comunicazione bi-direzionale dipendenti-Amministrazione.

Nella pagina "Adempimenti -> Amministrazione trasparente -> Modalità di pubblicazione" e "Adempimenti -> Amministrazione trasparente -> Videocorsi PAT" sono riportate chiaramente le istruzioni operative da utilizzare per alcuni obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, che ricadono in modo diffuso su tutte le strutture del Ministero. Inoltre, al link "Adempimenti -> Amministrazione trasparente -> Normativa di riferimento" sono stati raccolti e resi disponibili agli uffici per la consultazione i principali disposti legislativi di carattere generale che rendono obbligatori diversi adempimenti correlati con la c.d. "Amministrazione trasparente".

Anche nell'ambito della ristrutturazione dell'intero sito istituzionale, avviata nel 2015, si è posta particolare attenzione al rispetto degli obblighi di pubblicità previsti dalla normativa sulla trasparenza. Al fine di poter meglio organizzare il *workflow*, si è reso necessario proporre lo sviluppo di procedure informatiche, da rendere disponibili a tutte le strutture, tese al miglioramento della gestione dei contenuti in tema di trasparenza.

È, pertanto, on line da giugno 2016 sul sito www.mit.gov.it nella sezione "Amministrazione trasparente", il PAT – Portale Amministrazione Trasparente (nel seguito "PAT"), un sistema di gestione dei contenuti di agevole utilizzo, dedicato alla pubblicazione degli adempimenti di legge che quest'anno è stato adeguato anche con le Indicazioni fornite dall'ANAC in merito alla indicizzazione delle pagine della sezione 'Amministrazione trasparente'. Va sottolineato come il PAT sia stato acquisito a riuso, dopo essere stato sviluppato da altre Amministrazioni.

Poiché l'utilizzo di filtri o soluzioni similari che impediscono la ricerca ed il riutilizzo delle informazioni, è chiaramente contrario al perseguimento degli obiettivi generali della trasparenza amministrativa, Il Ministero si è impegnato al puntuale rispetto della normativa anche in materia di apertura dei dati e di indicizzazione delle pagine contenute nella sezione Amministrazione trasparente.

Per agevolare l'avvio del processo di inserimento dei dati nel PAT, la Redazione internet ha inizialmente provveduto alla messa on line delle informazioni di base richieste dalla normativa vigente.

Per quanto riguarda le ulteriori e più approfondite informazioni previste dagli adempimenti di legge, la pubblicazione e il costante aggiornamento sono effettuati autonomamente, per quanto di propria responsabilità e competenza, dalle singole strutture attraverso referenti internet appositamente designati, ferma restando la responsabilità dirigenziale, così come disposto all'art. 10 del d.lgs. 33/2013 e così come indicato nell'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione.

A seguito, quindi, dell'impiego del PAT come strumento di pubblicazione dei dati richiesti dalla normativa vigente, è necessario organizzare i flussi informativi per garantire la trasmissione e la pubblicazione delle informazioni.

Si dispone pertanto di:

- individuare, per ogni singola Struttura, i responsabili e i referenti per l'attuazione del Piano Triennale per Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, che prevede una fase di trasmissione e una fase di pubblicazione dei dati oggetto di obbligo di pubblicazione.
Per quel che riguarda la fase di trasmissione del dato, la stessa è demandata al Titolare di incarico dirigenziale pro-tempore che dirige la struttura di primo livello; per ciò che riguarda la fase di pubblicazione, è il Titolare di incarico dirigenziale pro-tempore che, nella piena autonomia organizzativa, provvede alla pubblicazione dei dati, anche attraverso i referenti individuati.
- attribuire, agli individuati responsabili delle Strutture, l'obbligo e la responsabilità:
 - di individuare, ai sensi della normativa vigente, gli atti ai quali deve essere data pubblicità, e dei quali deve essere garantita la trasparenza e la diffusione, nonché le informazioni per le quali l'Amministrazione è tenuta alla pubblicazione;
 - di rendere disponibili i dati di cui al precedente punto in formato aperto ai sensi dell'Art. 7 del d.lgs. 33/2013;
- stabilire che gli individuati Titolari sono tenuti altresì all'inserimento degli aggiornamenti dei dati e dei contenuti della Struttura di propria competenza, mediante l'ambiente gestionale (Back office) dell'applicativo denominato "PAT - Portale Amministrazione Trasparente";
- stabilire che i dati, le informazioni e i documenti devono essere pubblicati contestualmente alla loro formazione, adozione, elaborazione o aggiornamento e perfezionamento, e comunque entro il termine previsto dalla normativa vigente e dall'allegato 1 alla Delibera ANAC 1310/2016, in relazione alla loro natura e tipologia;
- dare piena attuazione a quanto disposto dalla legge n. 4/2004 e dal successivo D.L. n. 179/2012, convertito con legge n. 221/2012, in materia di accessibilità agli utenti diversamente abili, allo scopo di garantire il rispetto dei principi di uguaglianza e di non discriminazione, come disposto dall'art. 12 del Decreto Legislativo n. 82/2005 (Codice dell'Amministrazione Digitale) e ss.mm.ii.;
- stabilire che non è ammessa la pubblicazione dei documenti per immagine, ossia di atti scansionati e che qualora si intenda pubblicare un documento scansionato, si dovrà pubblicare, compatibilmente con la dotazione software e hardware degli uffici, anche lo stesso documento in formato aperto attraverso una delle seguenti modalità: a) conversione in pdf del documento originale; b) redazione o conversione del documento in un formato scaricabile gratuitamente dalla rete (es. open office) c) conversione in formato .rtf del documento originale;
- stabilire che i documenti o gli atti contenenti dati e informazioni personali devono essere pubblicati nel rispetto delle "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti

pubblici e da altri enti obbligati" del Garante per la Protezione dei dati personali pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 134 del 12 giugno 2014.

Prima della scansione in file pdf e della trasmissione e/o pubblicazione, dagli stessi vanno oscurate, ad esempio, le informazioni idonee a rivelare lo stato di salute e la vita, o abitudine sessuale delle persone, o comunque i dati personali non necessari.

I referenti sono tenuti a pubblicare gli atti o i documenti contenenti dati sensibili della persona, o provenienti da atti giudiziari, solo se la richiesta di pubblicazione, del dirigente responsabile, sarà adeguatamente motivata, con specifico provvedimento, in vista del corretto e completo esercizio del diritto alla trasparenza.

A tal proposito, per quanto di rispettiva competenza, la Direzione Generale per il personale e gli affari generali e la Redazione Internet della Direzione Generale per i sistemi informativi e statistici affiancheranno, all'occorrenza, i referenti internet individuati per l'immissione dei dati nel PAT e daranno indicazioni operative da poter seguire per la trasmissione e/o la pubblicazione delle informazioni.

Come noto, con il d.lgs. n. 97 del 2016, accanto alla tradizionale forma di accesso civico, è stata introdotta una nuova tipologia di accesso civico, il c.d. "accesso civico generalizzato", avente ad oggetto dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria.

È, pertanto, possibile distinguere diverse forme di accesso:

- diritto di accesso ai documenti amministrativi, disciplinato dalla l. n. 241 del 1990 e dal regolamento D.P.R. n. 184 del 2006, avente ad oggetto i "documenti", cioè atti già formati detenuti dall'amministrazione, ed esercitabile da "interessati" qualificati, ossia "i soggetti privati, compresi quelli portatori di interessi pubblici o diffusi, che abbiano un interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento al quale è chiesto l'accesso";
- diritto di accesso civico, previsto dall'art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 33 del 2013, avente ad oggetto "documenti, informazioni e dati" oggetto di pubblicazione obbligatoria che l'amministrazione abbia omesso di pubblicare, ed esercitabile da "chiunque", a prescindere da un particolare requisito di qualificazione;
- diritto di accesso civico generalizzato, introdotto dal d.lgs. n. 97 del 2016, avente ad oggetto dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni "ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione" ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013; anche in questo caso, la legittimazione è riconosciuta a "chiunque", a prescindere da un particolare requisito di qualificazione.

Con quest'ultima forma di accesso, l'ordinamento vuole favorire "forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche" e "promuovere la partecipazione al dibattito pubblico".

Al fine di assicurare l'esercizio di tali diritti, riconosciuti tutti per finalità di trasparenza, è necessario adottare specifiche soluzioni organizzative. Nelle more della valutazione del modello più adeguato per questa Amministrazione, in fase di prima attuazione, i procedimenti in questione dovranno essere gestiti direttamente da ciascuna Struttura. Pertanto, il Titolare di incarico dirigenziale pro-tempore che dirige la struttura di primo livello e detentore per competenza del documento, dei dati o delle informazioni, dovrà pronunciarsi e provvedere nel merito.

Per il procedimento di accesso ai documenti amministrativi e per il procedimento di accesso civico rimangono immutate le consuete modalità di svolgimento per cui si rimanda all'apposita sezione del sito internet istituzionale.

Da giugno 2020, in attuazione delle disposizioni Anac in materia di "Registro degli accessi" e delle circolari FOIA emanate dal Ministro per la pubblica amministrazione (Circolari n. 2/2017 e n. 1/2019), la Direzione Generale dei Sistemi Informativi e Statistici, di concerto con il Responsabile della Trasparenza, ha implementato specifiche funzionalità all'interno del sistema di protocollo e gestione documentale in uso al MIMS, al fine di rendere più efficiente il processo di gestione delle istanze di accesso e la loro classificazione e sistemazione nel Registro degli accessi (nel seguito Registro).

La realizzazione del Registro si articola secondo due attività principali:

- la creazione di un apposito fascicolo, a cura di ciascuna Area Organizzativa Omogenea (AOO) che riceve l'istanza di accesso, con il corrispondente inserimento dei relativi dati e delle informazioni inerenti al flusso procedurale per la gestione del procedimento stesso, fino alla sua conclusione (accoglimento dell'istanza, accoglimento parziale o diniego); nel sistema DocuMIT sono stati definiti e predisposti i riferimenti ai dati essenziali che il Registro deve contenere e rendere disponibili, a fronte di una singola richiesta di accesso;
- la conseguente produzione del Registro degli accessi da pubblicare, successivamente e con la periodicità di legge, nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web del Ministero.

L'attuazione del Registro degli accessi consente di superare la rilevazione trimestrale richiesta dal Responsabile per la Trasparenza, sostituendola con un metodo automatico, univoco e continuo per l'acquisizione e la elaborazione dei dati relativi agli accessi ricevuti dalle diverse Strutture, alle quali viene chiesto di iniziare ad operare sugli accessi FOIA; sarà a breve dettagliata mediante circolare anche l'acquisizione e la elaborazione dei dati relativi alle istanze di accesso ex L. 241/90 e di accesso civico semplice.

7.4 Ulteriori misure di Trasparenza e Accountability: Registro Trasparenza e open data

Registro Trasparenza

Tenuto conto dell'indirizzo politico di dare completa e costante attuazione ai principi in materia di pubblicità e partecipazione dei cittadini ed al fine di garantire la trasparenza dei processi decisionali del Ministero attraverso la conoscibilità dell'attività dei soggetti che influenzano tali processi, il MIT (ora MIMS) già dalla fine del 2018 ha aderito all'iniziativa del Ministero dello sviluppo economico, predisponendo il Registro Trasparenza della propria struttura ed utilizzando a tal fine la piattaforma informatica realizzata e ospitata dal MISE.

Il Registro Trasparenza è uno strumento di partecipazione attiva e di controllo, che prende spunto dal modello utilizzato dalle Istituzioni Europee e si inserisce nell'ambito delle ulteriori misure di Trasparenza e Accountability e quale misura trasversale di prevenzione della corruzione.

È una piattaforma informatizzata attraverso cui si regolamentano, in termini di trasparenza, gli incontri dell'organo politico e dei titolari di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice e che ha l'obiettivo di fornire ai cittadini ulteriori contributi informativi su chi sono gli interlocutori del Ministero e in che modo interagiscono con lo stesso.

Tra gli strumenti e procedure previsti dal Registro, vi è altresì la possibilità di consultare un elenco dei portatori di interessi che possono essere chiamati a partecipare a forme di consultazione o fornire suggerimenti.

Oltre alle variazioni della stessa compagine governativa, si sono successivamente registrati taluni mutamenti, soprattutto in tema di gestione e tutela della privacy dei dati dichiarati dai portatori di interesse, tanto che da più parti si ritiene indispensabile introdurre norme di rango primario per la gestione dei rapporti con i portatori di interesse e la stessa gestione del registro per la trasparenza.

Attualmente, inoltre, la gestione delle relazioni tra gli stakeholders e i decisori pubblici appare fortemente differenziata ed eterogenea non rendendo il sistema efficiente nel suo insieme e causando una complicazione sia per i portatori di interesse sia, in termini di facilità di accesso dei dati, per i cittadini.

Non a caso, la Ministra della Funzione Pubblica Dadone, in occasione del Tavolo dell'Open Government Forum (gennaio 2020), ha annunciato, proprio in materia di Registri Trasparenza, l'intenzione di creare una soluzione condivisa, con l'istituzione di un registro trasparente dei portatori di interesse, in modalità federata tra più Ministeri e con una procedura standard per la sua realizzazione.

L'azione avviata dalla Funzione Pubblica mira ad individuare una possibile "forma" condivisa di pubblicità di un Registro dei portatori di interesse e una procedura standard per garantire l'adesione dei Ministeri allo stesso. In altri termini, il percorso è verso una forma "federata" tra più Dicasteri.

Allo stato, i Ministeri coinvolti sono quelli dello sviluppo economico (MISE), delle politiche agricole alimentari, forestali e del turismo (MIPAAFT, oggi MIPAAF), dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare (MATTM, oggi MTE), Roma Capitale.

Sembra quindi utile - in ragione della attuale fluidità della materia - varare un Registro della Trasparenza inteso quale Registro dei portatori d'interesse che possono essere chiamati a partecipare a forme di consultazione.

Ciò, peraltro, in linea con le analisi di impatto della regolamentazione (AIR) e di verifica dell'impatto stesso (VIR) di cui alla vigente normativa (DPCM 11 settembre 2008 n. 170 e DPCM 19 novembre 2009 n. 212).

Rimane l'impegno da parte dell'Amministrazione di diramare l'utilizzo del Registro a tutto il personale dell'Amministrazione con incontri dedicati ai vertici politici e ai direttori generali, non appena l'attività sarà perfezionata e ultimata.

Open data

Per garantire sempre maggiore trasparenza e conoscenza per i cittadini, per le associazioni di categoria e gli enti locali, il MIMS continuerà a favorire l'interoperabilità tra le banche dati (come ad esempio il [Portale gare d'appalto](#), la piattaforma telematica attraverso cui è possibile espletare procedure di gara interamente gestite in modalità digitale nel rispetto delle disposizioni di cui al codice degli appalti - Dlgs 50/2016) e ad implementare i portali di **Opedata**, **Opencantieri** e **Banca Dati Servizio Contratti Pubblici – SCP** consultabili al link <http://www.mit.gov.it/index.php/open-data-e-open-cantieri>, che mettono a disposizione degli utenti numerosi opedata, con lo scopo di dare risposta alle molteplici domande che i Cittadini si pongono circa le attività dell'Amministrazione. Sono disponibili informazioni relative a incidenti stradali, dati sulle infrastrutture portuali italiane, spesa pubblica sui trasporti, insieme a numerosi altri dataset.

Infine, l'**Archivio informatico nazionale delle opere pubbliche (AINOP)**, nato con il Decreto Genova e presentato nel mese di ottobre 2018, che grazie all'**Iop**, un codice fiscale identificativo di tutte le

infrastrutture italiane, rende possibile il continuo monitoraggio delle opere pubbliche. Un vero e proprio archivio che finalmente, grazie alla tecnologia, potrà mettere in condivisione le informazioni relative a tutti i ponti, viadotti, gallerie, cavalcavia, dighe e acquedotti, porti e infrastrutture portuali, aeroporti, edilizia residenziale pubblica e altre opere presenti sul territorio italiano.

7.5 Modalità stabilite per la vigilanza ed il monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di pubblicazione

Il decreto legislativo n. 33/2013 e ss.mm.ii. prevede che il Responsabile della Prevenzione della corruzione e trasparenza svolga stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate.

Per quanto riguarda le misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza è necessario utilizzare compiutamente le funzionalità previste dal PAT – Portale Amministrazione Trasparente, strumento di ausilio all'attività del Responsabile della Prevenzione della corruzione e trasparenza, che permette una verifica puntuale dei contenuti per evidenziare eventuali carenze di pubblicazioni e una migliore gestione del flusso di lavoro e degli adempimenti da parte di tutti gli operatori coinvolti.

L'adozione del PAT ha, inoltre, rappresentato un'ulteriore opportunità per ampliare e proseguire l'attività del Gruppo di Lavoro sulla Trasparenza, avviato nel 2015 con lo scopo di dotare l'Amministrazione di un nucleo interno e trasversale che si confronti costruttivamente su tutta la materia.

Le difficoltà riscontrate negli scorsi anni nell'esaminare l'attività amministrativa dei singoli uffici e, quindi, nel verificare per quali di essi sussistesse o meno l'obbligo di pubblicazione – difficoltà dovute alla riduzione costante di risorse umane ed alla complessità dell'organizzazione del Ministero – sono state, almeno parzialmente, superate grazie all'attività del gruppo di lavoro del PAT.

Rimangono comunque un fondamentale strumento di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza le attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione condotte di concerto con l'OIV e l'istituto dell'accesso civico. Il numero e l'oggetto delle istanze pervenute al Responsabile offrono un indicatore per misurare l'interesse degli utenti rispetto alle informazioni pubblicate ed allo stesso tempo consentono una verifica puntuale riguardo alla completezza di quanto effettivamente disponibile sul sito.

Allegato 3) Sezione "Amministrazione Trasparente" - elenco degli obblighi di pubblicazione

La tabella “Allegato 3) Sezione "Amministrazione Trasparente" - elenco degli obblighi di pubblicazione” sostituisce la mappa ricognitiva degli obblighi di pubblicazione previsti per le pubbliche amministrazioni dal d.lgs. 33/2013, contenuta nell'allegato 1 della delibera n. 50/2013 e introduce le conseguenti modifiche alla struttura della sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale.

La tabella è stata aggiornata con le modifiche introdotte principalmente dal d.lgs. 97/2016 relativamente ai dati da pubblicare e contiene, così come già indicato nell'introduzione, indicazioni nei casi in cui non è possibile pubblicare i dati previsti dalla normativa in quanto non pertinenti rispetto alle caratteristiche organizzative o funzionali dell'Amministrazione.

8. SINTESI PROGRAMMATICA DELLE ATTIVITA' DEL MINISTERO PER IL TRIENNIO 2021-2023

Quanto esposto nel presente Piano 2021-2023 illustra, da un lato, il percorso sin qui svolto dal Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili per dare seguito ed attuazione alla normativa in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza dell'azione amministrativa nelle aree di attività rientranti nelle sue attribuzioni.

Dall'altro lato, come detto, il varo del presente Piano, sarà e dovrà essere implementato ed aggiornato alla luce delle risultanze non solo delle attività di analisi, mappatura in costante e continuo corso di svolgimento nonché di acquisizione di nuovi dati, ma anche in vista della riorganizzazione del Ministero nella sua nuova articolazione dipartimentale.

Ciò nell'obiettivo di rendere sempre più efficaci, incisive e concrete le azioni di contrasto alla corruzione ed ai fenomeni di illegalità. In tal senso, i poteri del Responsabile della prevenzione della corruzione verranno esplicitati non in un'ottica di mero adempimento formale-burocratico, ma quali reali iniziative di prevenzione/contrasto al malaffare, anche attraverso attività di verifica, in un sempre più stretto e sinergico rapporto con l'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Il Piano anticorruzione 2021-2023 si pone volutamente, quindi, come *work in progress*, che verrà però sistematicamente implementato e aggiornato ed ove necessario modificato in ragione delle risultanze delle sopra citate attività di analisi e mappatura del concreto “*stato dell'arte*” del Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili.

Il Ministero intende operare per il conseguimento dei sottoindicati obiettivi, che costituiscono, pertanto, in termini sintetici, gli orientamenti programmatici dell'attività per il triennio 2021-2023:

- 1) tempestivo aggiornamento del presente Piano a seguito dell'entrata in vigore del DPCM di riorganizzazione del Ministero;
- 2) aggiornamento Codice di comportamento integrativo del Ministero secondo nuove linee guida ANAC;
- 3) portare a compimento la definizione dei criteri di rotazione del personale, attivando le opportune procedure di consultazione con il sindacato, nel rispetto delle linee guida dell'ANAC;
- 4) rafforzamento delle attività di accertamento/controllo su eventuali condotte corruttive ed illegali, anche attraverso controlli incrociati tra valore del rischio misurato, misure di prevenzione individuate e dati aggregati per tipologia violazioni;
- 5) implementazione del coordinamento tra le componenti interne al Ministero per potenziare la sinergia fra soggetti/organi coinvolti nella prevenzione della corruzione, a supporto dei compiti del Responsabile della prevenzione della corruzione e del Responsabile della trasparenza;
- 6) implementazione di percorsi formativi, di più alto livello, per il personale che opera nelle aree a maggior rischio e, più in generale, di iniziative volte ad assicurare concreta diffusione della “cultura” della legalità;
- 7) implementazione di una struttura organizzativa di supporto del Responsabile della prevenzione della corruzione che, sia per qualità del personale sia per mezzi tecnici, possa garantire le condizioni essenziali al fine di espletare in modo ottimale il delicato compito previsto dalla normativa vigente, così come auspicato dall'ANAC nel PNA 2019;

- 8) studio, adozione ed applicazione delle misure idonee a prevenire i fenomeni corruttivi e nel monitoraggio della loro efficacia;
- 9) aggiornamento progressivo della mappatura dei processi, anche in ragione dell'evolversi della normativa che disciplina le materie di competenza del Ministero;
- 10) aggiornamento/revisione dell'analisi del rischio nelle diverse aree di attività e conseguente adeguamento dei presidi di legalità e delle misure anticorruzione;
- 11) affinamento degli obiettivi del ciclo della performance, per assicurare il massimo grado di efficienza del sistema dei processi e degli adempimenti a presidio della legalità;
- 12) consolidamento dell'uso sistematico del PAT- Portale Amministrazione Trasparente ai fini di una reale disciplina organizzativa dei compiti, degli adempimenti e delle risultanze attinenti gli obblighi di pubblicazione previsti dalla Legge;
- 13) previsione di più specifiche ed articolate disposizioni organizzative sia per regolamentare in maniera semplice ma efficiente l'accesso civico generalizzato, sia per assicurare adeguatamente la prevista partecipazione dei cittadini e degli utenti al processo di valutazione della *performance*, anche e soprattutto adottando i relativi sistemi di rilevazione del loro grado di soddisfazione, in linea con le più recenti disposizioni normative in materia;
- 14) varo di disposizioni interne più dettagliate in tema di rotazione nell'affidamento degli incarichi e nell'assegnazione dei dipendenti alle varie strutture;
- 15) potenziamento delle misure organizzative interne, soprattutto nelle aree a maggior rischio, per assicurare efficace applicazione e reale aggiornamento delle misure di contrasto alla corruzione, mettendo nel contempo a sistema la trasparenza per la piena visibilità delle attività e dei processi di gestione del rischio, esplicitando in modo chiaro gli obiettivi e gli impegni fissati dal Piano triennale;
- 16) nuova mappatura dei processi/attività, anche in ragione dell'evolversi della normativa inerente le materie di competenza del Ministero, che in ambito di valutazione identifichi per ogni attività tutti gli eventi rischiosi che possono verificarsi in una specifica attività, da formalizzare in un registro degli eventi rischiosi;
- 17) aggiornamento/revisione delle misure idonee a prevenire i fenomeni corruttivi e monitoraggio della loro efficacia attraverso il perfezionamento del catalogo delle misure;
- 18) realizzazione di una rete di consultazioni e comunicazioni maggiormente efficace, inclusiva e dialogante che assicuri la raccolta e condivisione di informazioni, contributi e proposte, sia in ambito di contesto interno sia in ambito di contesto esterno.