



Ministero dell'Interno

PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

per il triennio 2018- 2020

Sommario

1. Introduzione.	4
1.1 Finalità.	4
1.2 Il contesto normativo di riferimento.	5
1.3 I destinatari.	7
2. Collegamento con il Piano della Performance.	7
3. Il Ministero dell'Interno.	8
3.1 L'organizzazione.	8
3.1.1 Le strutture Centrali.	10
3.1.2 Le Strutture Territoriali.	11
4. La missione istituzionale del Ministero dell'Interno.	12
5. Il sistema di prevenzione della corruzione del Ministero dell'Interno.	13
5.1 Premessa.	13
5.2 Attività svolta nell'anno 2017.	14
5.3 I soggetti coinvolti.	16
5.3.1 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.	16
5.3.2 La rete dei referenti.	17
5.3.3 Gli altri attori del sistema della prevenzione della corruzione e della trasparenza.	19
6. Gli indirizzi strategici.	19
7. Il processo di Risk Management.	20
7.1 Analisi del contesto esterno.	21
7.2 Analisi del contesto interno.	22
7.3 La valutazione del rischio.	23
7.3.1 Identificazione del rischio.	23
7.3.2 Analisi del rischio.	23
7.3.3 Ponderazione del rischio.	24
7.4 Trattamento del rischio.	24
8. Le Misure.	24
8.1 Il Codice di comportamento.	25
8.2 Rotazione del personale.	26

8.3 Patti di integrità.....	28
8.4 Il sistema di Whistleblowing.....	29
8.5 Dichiarazioni circa l'insussistenza di cause di inconferibilità o di incompatibilità.....	29
8.6 La formazione.....	31
8.7 Vigilanza sugli Enti.....	32
8.8 Ulteriori misure e presidi.....	33
9. Sezione Trasparenza e Integrità.....	34
9.1 Obiettivi strategici ed operativi.....	36
9.2 Attività di formazione.....	37
9.3 I Flussi per la pubblicazione dei dati.....	38
9.4 La sezione "Amministrazione trasparente.".....	40
9.5 Monitoraggio.....	41
9.6 Accesso Civico.....	42
9.7 Accesso Civico Generalizzato.....	43
10. Cronoprogramma.....	46
11. Allegati.....	49

1. Introduzione.

1.1 Finalità.

Il presente Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio 2018 – 2020 prosegue, in continuità con quanto già praticato nei trascorsi anni, nel percorso volto alla prevenzione amministrativa del rischio corruttivo e, più in generale, dei fenomeni c.d. di “maladministration”, ricomprendendosi in tale accezione tutte quelle situazioni in cui, pur non rinvenendosi fatti penalmente rilevanti e, quindi, perseguibili, viene comunque a configurarsi una distorsione dell’azione amministrativa dovuta all’esercizio delle funzioni pubbliche per fini privati. Attività non tipizzate poste in essere in violazione dei principi, costituzionalmente riconosciuti, del buon andamento e dell’imparzialità cui deve essere sempre improntata l’azione della pubblica amministrazione (art.97 Costituzione).

Il Piano si presenta, strutturalmente, come un documento programmatico in cui sono evidenziate le finalità e le linee di indirizzo da perseguire sia nell’attività anti corruzione che in tema di trasparenza intesa quale misura di “estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione della corruzione” (delibera dell’Autorità Nazionale Anticorruzione n.831 del 3 agosto 2016 – approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016).

Il documento adottato si colloca nell’ambito di un processo ciclico in cui le analisi effettuate, le strategie e le misure di prevenzione adottate vengono, di volta in volta, opportunamente calibrate oppure modificate e, se del caso, anche cambiate in virtù delle risultanze dei conseguenti feedback.

L’attenzione è così focalizzata all’adozione di idonee strategie anticorruzione che si presentino idonee a :

- 1) ridurre il più possibile le opportunità che possano dar luogo a casi di corruzione;
- 2) aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- 3) creare un contesto che sia comunque sfavorevole al verificarsi del fenomeno.

1.2 Il contesto normativo di riferimento.

Il presente Piano triennale è stato predisposto ed adottato ai sensi dell'art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” che ha posto le basi, nell'ordinamento positivo italiano, per una più efficace azione volta a prevenire e a reprimere fenomeni corruttivi all'interno delle amministrazioni.

Sono, inoltre, collegati alla legge n.190/2012 rispettivamente:

- il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 recante “ Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- 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'art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n.190.”;
- Il d.P.R. 16 Aprile 2013, n.62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165”.

Particolare rilievo riveste in materia il decreto legge 24 giugno 2014, n.90 convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n.114 recante ”Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”.

Nella predisposizione del presente documento si è, altresì, tenuto conto delle rilevanti modifiche intervenute, negli ultimi due anni, in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza nonché per quanto concerne la contrattualistica pubblica.

Si fa specifico riferimento al decreto legislativo 25 maggio 2016, n.97 “Recante 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”.

Per quanto attiene i pubblici affidamenti si fa riferimento al decreto legislativo 18 aprile 2016, n.50 “Codice dei contratti pubblici” così come modificato dal decreto legge 30 dicembre 2016, n.244 e dal decreto legislativo 19 aprile 2017, n.56.

Particolare rilievo assume, altresì, il decreto legislativo 19 agosto 2016, n.175 recante: “Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica” ed il successivo decreto legislativo 16 giugno 2017, n.100 recante: “ Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 19 agosto 2016, n.175, recante testo unico in materia di società a partecipazione pubblica.”

A seguito delle su citate modifiche normative, l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha provveduto ad emanare, con delibera n.1134 nell’adunanza dell’8 novembre 2017, le “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici” le quali, come precisato dalla medesima Autorità, sono “da intendersi come totalmente sostitutive delle precedenti disposizioni”.

Con 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” è stata rivista la disciplina del “whistleblowing”.

In particolare la nuova legge ha modificato - con una nuova formulazione - l’art.54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.65 in materia di tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti.

Il testo normativo tutela il cosiddetto “whistleblower” prevedendo che il dipendente che segnala illeciti - al quale viene garantita la riservatezza dell’identità - non può essere sanzionato, demansionato, licenziato o trasferito.

Nel caso in cui il medesimo dipendente venga sottoposto a misure ritorsive a seguito della segnalazione effettuata, l’Autorità Nazionale Anticorruzione informerà il Dipartimento della Funzione pubblica per gli eventuali provvedimenti di competenza e potrà irrogare sanzioni da 5.000 a 30.000 euro nei confronti del responsabile.

Nel caso, invece, in cui il dipendente fosse licenziato a seguito della segnalazione il medesimo dovrà essere reintegrato nel posto di lavoro.

Il presente PTPCT tiene, altresì, conto delle Linee guida emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione in materia di accertamento delle inconferibilità e incompatibilità degli incarichi amministrativi, sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni nonché sulla definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico.

Il PTPCT tiene, infine, conto delle indicazioni contenute nell'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione approvato con delibera n.1208 del 22 novembre 2017 della medesima Autorità.

1.3 I destinatari.

Il presente Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza è rivolto a tutto il personale appartenente all'Amministrazione dell'Interno, indipendentemente dalla sede centrale o periferica in cui presta la propria attività lavorativa.

Esso, inoltre, riguarda tutti i componenti di Comitati e Commissioni incardinate presso il Ministero dell'Interno, nonché tutti i consulenti e collaboratori dell'Amministrazione con qualsivoglia tipologia di contratto ovvero di incarico e a qualsiasi titolo conferito, nonché i titolari di organi e di incarichi negli Uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche.

2. Collegamento con il Piano della Performance.

Il Piano della Performance del Ministero dell'Interno individua gli indirizzi, gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance dell'Amministrazione nonché contiene i diversi obiettivi assegnati al personale dirigenziale con i relativi indicatori.

Per il triennio 2018 – 2020, si intende portare avanti la connessione tra il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza e il ciclo della performance inserendo i processi e le attività programmate per l'attuazione del presente Piano triennale come obiettivi ed indicatori per la prevenzione della corruzione.

In merito la Direttiva annuale dell'attività amministrativa e la gestione in corso di predisposizione, anche per l'anno 2018, attribuisce una specifica attenzione alle attività rivolte alla prevenzione amministrativa della corruzione ed alla trasparenza.

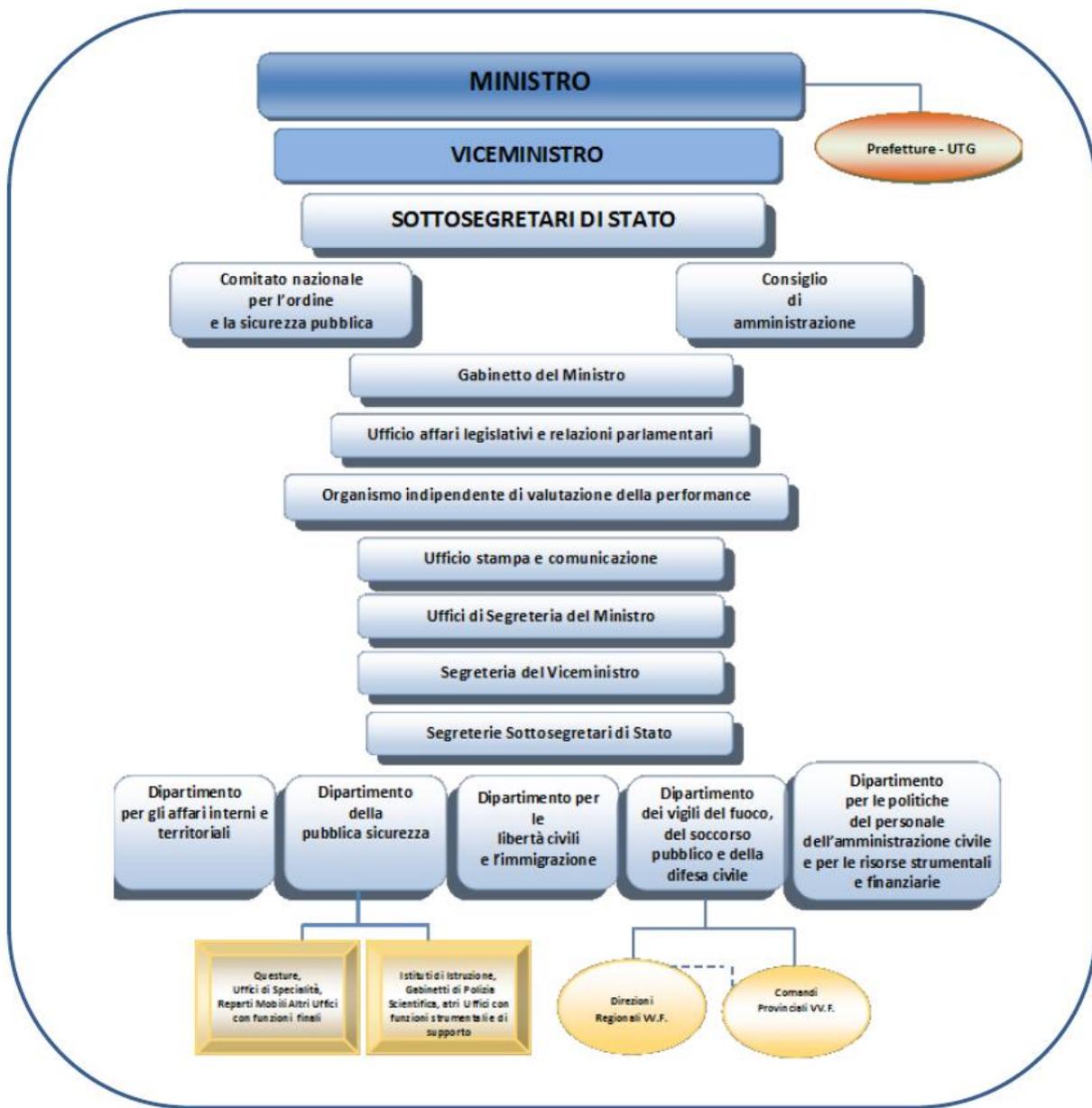
In particolare viene proposto un espresso obiettivo strategico riguardante l'adozione di specifiche iniziative finalizzate a potenziare le iniziative riguardanti la revisione della valutazione del rischio presso le strutture centrali dell'Amministrazione nel sistema di prevenzione amministrativa della corruzione ed implementare gli interventi finalizzati a garantire la tempestività e l'adeguatezza degli adempimenti in materia di trasparenza.

3. Il Ministero dell'Interno.

3.1 L'organizzazione.

Il Ministero dell'Interno si connota per una forte articolazione organizzativa caratterizzata da una vasta rete di strutture - ognuna con i rispettivi ambiti di intervento - capillarmente diffuse anche sull'intero territorio nazionale.

Il sottostante organigramma - estrapolato dal Piano della Performance dell'Amministrazione 2017 - 2019 - è volto a rappresentare graficamente la struttura del Ministero vista nel suo complesso.



3.1.1 Le strutture Centrali.

A livello centrale il Ministero opera avvalendosi degli:

a) Uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro:

Gabinetto; Affari legislativi e Relazioni Parlamentari; Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV); Ufficio Stampa e Comunicazione; Segreteria del Ministro; Segreteria Particolare del Ministro; Segreteria Tecnica del Ministro; Segreterie dei Sottosegretari.

Ai sensi dell'art.12 del D.P.R. n.98/2002 il Ministro si avvale anche di consiglieri scelti tra persone dotate di elevata professionalità.

b) I Dipartimenti.

Attualmente all'interno del Ministero sono presenti 5 Dipartimenti e, precisamente, il:

- Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali;
- Dipartimento della Pubblica Sicurezza;
- Dipartimento per le Libertà Civili e l'Immigrazione;
- Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile;
- Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie.

I Dipartimenti sono stati istituiti - quali "strutture di primo livello" - sulla base del decreto legislativo 30 luglio 1999, n.300, come modificato dal decreto legislativo 30 ottobre 2003, n.317, al fine di assicurare l'esercizio organico ed integrato delle funzioni proprie del Ministero.

A livello centrale sono presenti le strutture di supporto alle attività dei due Commissari straordinari del Governo di cui all'art. 11 della legge 23 agosto 1988, n.400, vale a dire il Commissario straordinario del Governo per il Coordinamento delle iniziative antiracket ed antiusura e il Commissario straordinario del Governo per la gestione del fenomeno delle persone scomparse.

Appartengono anche all'Amministrazione le strutture di supporto all'attività del Commissario per il Coordinamento delle iniziative di solidarietà per le vittime di reati di tipo mafioso, nonché all'attività attinente la gestione e l'attuazione del Programma nazionale servizi di cura all'infanzia ed agli anziani non autosufficienti, nonché la Struttura di Missione Prevenzione e Contrasto Antimafia Sisma.

Per quanto, in particolare, attiene la gestione dei Commissari straordinari nominati dal Governo, l'Autorità Nazionale Anticorruzione, nel predetto aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione - approvato con delibera n.1208 del 22 novembre 2017 - ha provveduto ad effettuare uno specifico approfondimento in merito "assodata l'applicazione anche a tali organi della normativa in questione".

L'Autorità, dopo aver illustrato sinteticamente le specifiche peculiarità che caratterizzano tali soggetti istituzionali, formula degli appositi indirizzi per quanto attiene l'applicazione della normativa di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In particolare, nella citata delibera n.1208 del 22 novembre 2017, viene previsto che l'organo di indirizzo che propone la nomina del Commissario e a cui fanno capo le principali funzioni di indirizzo e di vigilanza, possa, alternativamente, designare quest'ultimo direttamente Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della gestione Commissariale, ovvero far ricadere tale funzione sullo stesso Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della propria Amministrazione.

Alla luce di quanto sopra evidenziato e in una ottica di continuità con quanto fino ad oggi avvenuto, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Amministrazione procederà ad attivarsi anche per quanto attiene le gestioni commissariali evidenziate, salvo che vengano emanate direttive di segno diverso.

3.1.2 Le Strutture Territoriali.

A livello territoriale il Ministero dell'Interno si presenta dotato di una composita articolazione organizzativa, così connotata:

- a) n.103 Prefetture – U.T.G. – presenti in ciascuna Provincia e rette da un Prefetto rappresentante del Governo sul territorio. Il Prefetto di ciascun capoluogo di Regione è anche Rappresentante dello Stato per i rapporti con il sistema delle autonomie locali;
- b) n. 103 Questure quali articolazioni territoriali dell'Amministrazione della Pubblica Sicurezza di cui costituiscono il vertice in ogni provincia. Vanno, inoltre, aggiunti gli altri Uffici periferici della Polizia di Stato quali la Polizia Stradale; la Polizia Ferroviaria; la Polizia Postale e delle Comunicazioni; la Polizia di Frontiera. Sono, altresì, presenti sul territorio ulteriori strutture quali i Commissariati, i Reparti Volo e i diversi Centri di Formazione e Addestramento.
- c) n.1 Direzione Interregionale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco; n.17 Direzioni Regionali e n.100 Comandi Provinciali dello stesso Corpo cui si aggiungono altre specifiche strutture periferiche.

4. La missione istituzionale del Ministero dell'Interno.

Il mandato istituzionale del Ministero dell'Interno trova principalmente il suo fondamento normativo nel decreto legislativo 30 luglio 1999, n.300.

Nel provvedimento normativo primario di che trattasi vengono attribuite all'Amministrazione dell'Interno le funzioni e i compiti spettanti allo Stato in materia di:

- garanzia della regolare costituzione e del funzionamento degli organi degli enti locali;
- funzioni statali esercitate dagli enti locali;
- tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica;
- difesa civile e politiche di protezione civile;
- poteri di ordinanza in materia di protezione civile;

- tutela dei diritti civili, cittadinanza, immigrazione, asilo, soccorso pubblico, prevenzione incendi.

Il Ministero, inoltre, ha competenza in materia di amministrazione generale e supporto alla rappresentanza generale di governo e dello Stato sul territorio.

L'Amministrazione ha, pertanto, continuato ad operare secondo anche le linee programmatiche elaborate dal Governo, seguendo le sottostanti specifiche direttive:

- rispondere in maniera efficace alla domanda di sicurezza della collettività;
- provvedere alla tutela della vita umana ed alla salvaguardia dei beni e dell'ambiente da danni o pericoli di danno causati dagli incendi o da altre situazioni accidentali nonché dai grandi rischi industriali e dai rischi derivanti dall'impiego dell'energia nucleare e dall'uso di sostanze batteriologiche, chimiche e radiologiche;
- rafforzare la collaborazione interistituzionale, nell'ottica di un miglioramento della coesione sociale;

attuare le strategie di intervento al fine di migliorare il governo dei fenomeni dell'immigrazione e dell'asilo nonché lo sviluppo dell'integrazione sociale e della condivisione di valori e diritti.

5. Il sistema di prevenzione della corruzione del Ministero dell'Interno.

5.1 Premessa.

Il sistema di prevenzione amministrativa della corruzione posto in essere dal Ministero dell'Interno deve necessariamente tenere conto della complessa articolazione centrale e periferica in cui attualmente è strutturata l'Amministrazione, presente con i propri Uffici capillarmente sull'intero territorio nazionale.

A quanto sopra va aggiunta la rilevanza e delicatezza delle funzioni espletate come meglio specificate in sede di descrizione della mission istituzionale.

Si è, pertanto, progressivamente provveduto, in attuazione della disciplina normativa in costante evoluzione e secondo le linee guida adottate dall'Autorità Nazionale

Anticorruzione, allo svolgimento di una continua attività di impulso, coordinamento e monitoraggio nell'ambito di un più generale processo ciclico volto all'individuazione di mirate strategie di prevenzione.

5.2 Attività svolta nell'anno 2017.

Lo scorso anno è proseguita una intensa attività in materia di prevenzione amministrativa della corruzione caratterizzata da rilevanti iniziative in prosecuzione di quanto già avvenuto negli anni precedenti.

L'esigenza volta alla realizzazione di un sistema organico di prevenzione amministrativa della corruzione comporta, come noto, l'introduzione, nell'ambito dell'Amministrazione, di specifiche misure di carattere organizzativo finalizzate a ridurre sempre più gli spazi in cui il fenomeno può verificarsi.

A tale finalità si è ispirato il Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Amministrazione per il triennio 2017 – 2019 adottato, con decreto del sig. Ministro, in data 17 maggio 2017.

Il Piano, costituisce lo strumento attraverso il quale sistematizzare e descrivere la strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo frutto di un processo di analisi dell'organizzazione, del fenomeno medesimo, e di una successiva identificazione, attuazione e monitoraggio di specifiche misure e interventi organizzativi volti a prevenirlo.

Nel Piano deve darsi atto della peculiare attività svolta dal Dipartimento della Pubblica Sicurezza con l'Accordo Quadro, stipulato il 02 agosto 2017, tra lo stesso Dipartimento e l'Autorità Nazionale Anticorruzione, al fine di rendere più efficiente ed efficace l'azione di prevenzione e contrasto del fenomeno della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, nonché ad attuare i principi di trasparenza, imparzialità e buon andamento, di cui all'art.97 della Costituzione.

In questa prospettiva, all'inizio del 2017, è stato definitivamente adottato, con il contributo dei Dipartimenti, il Patto di integrità per i contratti pubblici dell'Amministrazione, quale specifica misura volta alla prevenzione amministrativa della corruzione valido per tutte le procedure di affidamento sopra e sotto soglia.

L'introduzione dello strumento si inserisce nel più generale ambito volto ad assicurare che i rapporti economici instaurati con l'Amministrazione vengano delimitati a quelle imprese che siano meritevoli di "fiducia".

E' stata, pertanto, curata la capillare diffusione della misura a tutte le strutture centrali e periferiche dell'Amministrazione e la relativa pubblicazione sul sito dell'Amministrazione in "Amministrazione trasparente".

Si è, altresì, proceduto, con apposita circolare, ad effettuare un monitoraggio presso le strutture centrali e le Prefetture – U.T.G.- delle misure adottate del Whistleblowing, del Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero dell'Interno e dello stesso "Patto di integrità".

Dal monitoraggio effettuato è risultata la piena diffusione tra il personale del "Codice di comportamento" unitamente alle altre misure adottate, nell'ottica di massimizzare la capacità di promuovere buone pratiche all'interno dell'Amministrazione.

Per quanto concerne, più propriamente, il processo di risk management si è proceduto ad avviare sulla base dell'avvenuto aggiornamento, da parte di ciascun Dipartimento, dell'analisi organizzativa dei processi, l'attività finalizzata alla valutazione del rischio presso le strutture centrali dell'Amministrazione.

A tal proposito, è stata richiesta al competente Ufficio tecnico la realizzazione di uno specifico supporto informatico per supportare la complessa e delicata attività di identificazione e valutazione del rischio corruttivo.

Per consentire quanto sopra, è stata curata la predisposizione e trasmissione della necessaria documentazione occorrente ai fini della realizzazione del sistema fornendo, nel contempo, indicazioni circa le operazioni richieste (medie, prodotti...).

Rilevante si presenta l'ulteriore iniziativa riguardante l'avvenuta costituzione di un apposito Gruppo di lavoro interdipartimentale, incaricato di procedere all'individuazione di soluzioni e modalità applicative - omogenee per tutti i Dipartimenti del Ministero dell'Interno - riguardanti la misura della rotazione del personale già praticata dall'Amministrazione con particolare riferimento al personale con qualifica dirigenziale.

Nel mese di Novembre dello scorso anno, si è, altresì, riunito l'apposito Gruppo di lavoro costituito per il supporto al Responsabile nella gestione delle segnalazioni di illeciti presentati ai sensi dell'art.54-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165.

Nel corso dell'incontro, sono state illustrate dal Responsabile, nell'imminenza dell'emanazione della nuova normativa sul whistleblowing, le modifiche ed integrazioni in corso di elaborazione riguardanti l'istituto.

Necessaria interlocuzione per l'acquisizione dei dati è intercorsa con i Dipartimenti ai fini della predisposizione della Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ai sensi di quanto disposto dall'art.1, comma 14, della legge n.190/2012.

Anche tale attività si presenta particolarmente complessa in relazione alle dimensioni organizzative dell'Amministrazione i cui dati sono detenuti da una pluralità di Uffici in relazione alle diversità delle carriere presenti.

5.3 I soggetti coinvolti.

5.3.1 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Con decreto 1 febbraio 2017 il Prefetto, d.ssa Rosaria Cicala, è stato confermato nell'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Ministero dell'Interno.

Le specifiche e precipue competenze del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza discendono normativamente dalla legge 6 novembre 2012, n.190 e dal Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n.33 e successive modificazioni e integrazioni.

Tra le funzioni di maggiore rilevanza sono da ricomprendersi:

- l'elaborazione delle proposte di Piano Triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza per la successiva adozione da parte dell'organo di indirizzo politico (art.1, comma 8, legge n.190/2012);
- la verifica dell'efficace attuazione del Piano medesimo e delle sue idoneità (art.1, comma 10, lett.a) legge n.190/2012);

- la redazione di una relazione annuale entro il 15 dicembre di ogni anno da pubblicarsi sul sito istituzionale dell'amministrazione e da trasmettersi all'ANAC e all'Organismo indipendente di valutazione della performance;
- la vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità;
- la cura della diffusione della conoscenza del codice di comportamento dei dipendenti del Ministero all'interno dell'Amministrazione e relativo monitoraggio;
- il controllo sul corretto adempimento da parte dell'Amministrazione, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla vigente normativa;
- la vigilanza sulla regolare attuazione dell'istituto dell'accesso civico e dell'accesso generalizzato ivi inclusa in quest'ultimo caso, la potestà di pronunciarsi, con provvedimento motivato, entro il termine di 20 giorni sulle richieste di riesame che il richiedente può presentare in caso di rifiuto, anche parziale, di una propria istanza ovvero di mancata risposta dell'Amministrazione.

5.3.2 La rete dei referenti.

Il Ministero dell'Interno, come in precedenza evidenziato, presenta una organizzazione particolarmente complessa stante anche la specificità di talune carriere presenti al proprio interno, caratterizzate ognuna da un proprio ordinamento speciale (Carriera Prefettizia, Personale appartenente alla Polizia di Stato ed al Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco)

A quanto sopra va aggiunta la capillare diffusione dell'Amministrazione sull'intero territorio nazionale, tramite la presenza di diverse strutture caratterizzate ciascuna da specifiche competenze espletate sul territorio di pertinenza.

Al fine, pertanto, di potersi avvalere di precisi punti di riferimento nella complessa articolazione organizzativa, l'Amministrazione è venuta nella determinazione di avvalersi della collaborazione di referenti della prevenzione della corruzione e della trasparenza da individuarsi sia a livello centrale che periferico.

Quanto sopra al fine anche di assicurare il necessario raccordo con l'Ufficio del Responsabile, indispensabile per concorrere alla realizzazione delle diverse strategie elaborate in materia di anticorruzione.

E' stata, pertanto, costituita un'apposita rete dei referenti della prevenzione della corruzione e della trasparenza presso le strutture centrali e periferiche dell'Amministrazione.

In particolare, a livello centrale ciascuno dei 5 Dipartimenti in cui si articola l'Amministrazione (Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali, Dipartimento della Pubblica Sicurezza, Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile, Dipartimento per le Libertà Civili e l'Immigrazione e Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie) ha provveduto a nominare un proprio referente dipartimentale della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Altri referenti sono stati nominati dal Gabinetto del Ministro, dalla Segreteria del Ministro, dall'Ufficio del Viceministro, dalle Segreterie dei Sottosegretari di Stato, dall'Ufficio Affari Legislativi e Relazioni Parlamentari, dall'Ufficio Stampa e Comunicazione, dall' Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, dall'Ufficio del Commissario straordinario del Governo per il coordinamento delle iniziative antiracket ed antiusura, dall'Ufficio del Commissario per il Coordinamento delle iniziative di solidarietà per le vittime di reati di tipo mafioso, dall'Autorità di gestione del Programma nazionale servizi di cura all'infanzia e agli anziani non autosufficienti e dalla Struttura di Missione Prevenzione e Contrasto Antimafia Sisma.

All'interno di ciascun Dipartimento sono stati, a propria volta, designati i referenti di ciascuna delle Direzioni Centrali o Uffici equiparati così per un totale di all'incirca 50 referenti.

A livello periferico ciascuna Prefettura – U.T.G. – nonché i Commissari del Governo per le Province di Trento e Bolzano hanno, a loro volta, provveduto a designare un proprio specifico referente della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Completano la composizione della rete, i referenti designati da ciascuna delle strutture periferiche della Polizia di Stato, nonché del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco.

Sia gli Uffici centrali che periferici dell'Amministrazione hanno, altresì, provveduto ad individuare i soggetti preposti all'iscrizione e aggiornamento dei dati afferenti gli affidamenti dei pubblici contratti (c.d. RASA), al fine di assicurare l'inserimento dei relativi dati nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (c.d.AUSA).

Come noto l'individuazione dei RASA rientra tra le misure organizzative di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

5.3.3 Gli altri attori del sistema della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

La peculiarità e l'ampiezza delle funzioni attribuite al Ministero dell'Interno unitamente alla capillare distribuzione delle proprie strutture operative sull'intero territorio nazionale si riverbera sul rapporto con gli stakeholder.

In particolare, in specifici settori, l'azione complessiva dell'Amministrazione svolgendosi "a ampio raggio" viene ad interessare tutti i soggetti pubblici e privati presenti sul territorio nazionale.

Pertanto nello svolgimento delle proprie pubbliche funzioni, il Ministero favorisce da tempo il coinvolgimento attivo tanto dei diversi soggetti istituzionali coinvolti nella realizzazione della propria "mission" che della stessa società civile, in uno sforzo continuo volto a rilevare e, soprattutto, a valorizzare i molteplici feedback di ritorno da parte dei diversi fruitori dei molteplici servizi offerti alla collettività.

Quanto sopra nell'ottica tesa ad implementare e potenziare sempre più il proprio ruolo sociale, al fine di garantire e rafforzare ancor più l'affidamento dei cittadini in merito al perseguimento di elevati standard di qualità dei servizi offerti, tramite un "agere" improntato a diffondere la cultura della trasparenza e dell' "accountability".

L'individuazione degli stakeholder è stata effettuata nel vigente Piano della Performance dell'Amministrazione al quale si fa espresso rinvio per evitare inutili duplicazioni.

6. Gli indirizzi strategici.

Tra le priorità strategiche dell'Amministrazione dell'Interno, la prevenzione della corruzione e la trasparenza occupano una posizione primaria atteso che la corruzione nella sua più ampia accezione di "maladministration" costituisce un grave impedimento ad una azione amministrativa efficace ed efficiente.

In proposito il Piano Nazionale Anticorruzione, quale atto generale d'indirizzo per le Amministrazioni, contiene metodologie, precisazioni, indicazioni al fine di una corretta e compiuta guida all'applicazione della vigente normativa in materia di prevenzione amministrativa della corruzione.

In conformità a quanto raccomandato nel Piano Nazionale Anticorruzione, l'Amministrazione ha proceduto ad effettuare una puntuale analisi organizzativa per ognuno dei 5 Dipartimenti del Ministero, al fine di un aggiornamento della mappatura dei diversi e molteplici processi attualmente gestiti dalle strutture centrali.

La mappatura completa dei singoli processi è, come noto, un aspetto strumentale essenziale al fine delle successive fasi della procedura di "risk management" volte all'identificazione dei rischi attraverso l'elaborazione del c.d. "catalogo dei rischi", alla loro valutazione, ponderazione e trattamento.

L'aggiornamento dell'analisi organizzativa effettuata per le strutture centrali dell'Amministrazione rientra, altresì, tra gli indirizzi strategici che il Ministero dell'Interno si è dato, attesa la priorità politica di realizzare interventi volti a garantire il rispetto dei principi di legalità, integrità e trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso lo sviluppo dei piani e delle misure di prevenzione e repressione della corruzione.

7. Il processo di Risk Management.

Lo sviluppo di modelli e metodologie per la gestione dei rischi viene ritenuto essenziale e imprescindibile in ogni organizzazione, per incrementare le performance ed il sistema degli audit interni.

Con l'espressione risk management viene, comunemente, rappresentato un processo da svolgersi presso i vari livelli di una organizzazione, con la specifica finalità di evidenziare possibili eventi rischiosi di diversa natura che qualora dovessero verificarsi, ostacolerebbero in modo significativo il perseguimento degli obiettivi che l'organizzazione medesima si è prefissati.

Il processo è volto ad effettuare una valutazione dei rischi identificati, avvalendosi dell'impiego di indicatori volti a evidenziare la probabilità che l'evento possa verificarsi ed a valutarne l'impatto sia di natura monetaria che non che può comportare una volta verificatosi.

Obiettivo del processo è quello di arrivare ad identificare, progettare ed attuare misure realizzabili e controllabili volte a prevenire, contenere e contrastare i rischi corruttivi.

Il processo di risk management si articola in più fasi - distinte tra loro - che, di seguito, si vengono ad illustrare.

7.1 Analisi del contesto esterno.

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

Il Ministero dell'Interno nell'espletamento delle funzioni istituzionali cui è preposto, viene costantemente ad interagire con molteplici soggetti istituzionali operanti sia in ambito interno che internazionale quest'ultimo ricomprendente organismi tanto europei che extraeuropei.

Per quanto riguarda l'ambito nazionale interno, l'Amministrazione interagisce, quotidianamente, nell'ambito delle diverse funzioni espletate con il mondo delle autonomie locali (Regioni ed Enti locali, Comunità Montane), nonché con diversi soggetti pubblici e privati di settore (ad esempio Associazioni di categoria, Aziende, Istituti di ricerca ecc...).

Il contesto esterno si presenta, pertanto, estremamente composito e, nel suo insieme, particolarmente complesso con riferimento, in particolare, al contesto economico, al mercato del lavoro ed al tessuto imprenditoriale, all'ordine e sicurezza pubblica, in ragione dell'ampiezza delle funzioni espletate che abbracciano l'intero territorio del Paese.

7.2 Analisi del contesto interno.

L'analisi del contesto interno concerne l'organizzazione nonché le attività e funzioni operative dell'Amministrazione.

Sotto tale aspetto il Ministero dell'Interno è caratterizzato, dalla circostanza di essere titolare di funzioni istituzionali particolarmente complesse e delicate.

In considerazione di quanto sopra, l'Amministrazione si connota, sotto l'assetto organizzativo, per la presenza – come in precedenza evidenziato - di un'ampia articolazione organizzativa sia a livello centrale che periferico ove risulta capillarmente diffusa sull'intero territorio nazionale.

In particolare quanto al contesto interno, il Dipartimento della Pubblica Sicurezza ha evidenziato come, ai sensi del d.lgs. 29 maggio 2017, n.95, sia attualmente in corso un processo di attuazione del riordino delle carriere per quanto concerne la Polizia di Stato e le altre forze di Polizia del comparto Sicurezza.

Quanto sopra è destinato a produrre significativi riflessi sugli assetti organizzativi dell'amministrazione centrale e periferica, unitamente ad un processo di razionalizzazione dei reparti periferici, ai sensi di quanto disposto dal D.lgs. 19 agosto 2016, n.177.

Per l'espletamento dei compiti istituzionali sono presenti all'interno del Ministero diverse categorie di dipendenti caratterizzate talune (personale della Carriera Prefettizia, della Polizia di Stato e del Corpo Nazionale dei Vigili de Fuoco) dalla specificità delle relative carriere disciplinate in regime di diritto pubblico ed ognuna secondo autonome disposizioni ordinamentali.

Alle tre categorie professionali sopra indicate si aggiungono il personale del comparto Ministeri e il personale Dirigente dell'Area I.

Per quanto attiene gli Uffici Dipartimentali, nel corso del 2016 si è proceduto ad un aggiornamento dell'analisi organizzativa dei singoli processi nell'ambito delle specifiche funzioni istituzionali attribuite loro dalla legge.

La mappatura dei processi, una volta completata, è stata successivamente elaborata e trasferita in un apposito sistema informatizzato approntato dall'Amministrazione per la

specifica finalità volta all'aggiornamento della valutazione del rischio da parte di ciascuno dei 5 Dipartimenti.

L'utilità dell'analisi organizzativa del contesto interno di ciascun Dipartimento si è rilevata particolarmente utile per evidenziare, da un lato, il sistema delle diverse responsabilità presenti all'interno dei singoli Uffici e, dall'altro, il livello generale di complessità dell'Amministrazione.

7.3 La valutazione del rischio.

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

L'attività di valutazione come noto si incentra su:

Identificazione del rischio;

Analisi del rischio;

Ponderazione del rischio.

7.3.1 Identificazione del rischio.

L'identificazione degli eventi rischiosi è consistita nella ricerca, individuazione e descrizione dei singoli eventi rischiosi affinché per ciascun processo o fase di processo sulla base anche della disamina del contesto esterno e degli assetti organizzativi potessero essere individuati i possibili rischi corruttivi con i relativi fattori abilitanti (eccessiva discrezionalità, carenza di specifici sistemi di controllo, concentrazione di potere in capo ad un solo soggetto ecc..).

L'attività svolta è confluita nel catalogo degli eventi rischiosi adeguato ed aggiornato.

7.3.2 Analisi del rischio.

L'analisi del rischio si ottiene attraverso la valutazione, per ciascun processo o fase di processo, dell'eventualità che l'evento rischioso possa realizzarsi (probabilità) e delle

conseguenze che lo stesso produce sull'organizzazione (impatto economico, organizzativo e reputazionale).

Sulla base del recente aggiornamento dell'analisi organizzativa effettuata dai singoli Dipartimenti si procederà - secondo i criteri su indicati - all'aggiornamento della valutazione del rischio effettuata dagli Uffici in sede di prima applicazione della legge n.190/2012.

7.3.3 Ponderazione del rischio.

La ponderazione del rischio è quella fase del processo di risk management rivolta a stabilire le priorità e l'urgenza di trattamento dei potenziali eventi rischiosi riscontrati e valutati.

Quanto sopra si colloca nell'ottica per cui il principale obiettivo strategico della prevenzione è quello di ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione.

Pertanto, in tale contesto, rilevante si presenta la scelta degli eventi rischiosi, associati ai vari processi esaminati, da sottoporre prioritariamente al trattamento in quanto si presentano con elevati indici di probabilità per quanto concerne il loro verificarsi.

7.4 Trattamento del rischio.

La fase del trattamento del rischio è rivolta all'individuazione progettazione e valutazione (scelta) delle specifiche misure da predisporre per neutralizzare o ridurre il rischio corruttivo.

L'adozione delle misure, tanto generali che specifiche, è da valutarsi sulla base della loro sostenibilità e verificabilità.

8. Le Misure.

Al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio corruttivo si è data priorità all'adozione delle misure cosiddette "obbligatorie", indicate nel Piano Nazionale Anticorruzione.

8.1 Il Codice di comportamento.

L'Amministrazione, in attuazione di quanto disposto dall'art.1, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n.62, si è dotata, con decreto del Ministro in data 8 agosto 2016, di un proprio codice di comportamento denominato Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero dell'Interno.

Il Codice che integra e specifica le disposizioni contenute nel su citato d.P.R n.62/2013 (c.d. "Codice generale") disciplinando i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta, costituisce uno strumento integrativo del Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Amministrazione.

Il Codice adottato prevede tra i destinatari anche i dipendenti di altre pubbliche amministrazioni in comando, distacco o fuori ruolo, comunque vincolati da un rapporto di servizio con l'Amministrazione civile dell'Interno, tutti i collaboratori e consulenti dell'Amministrazione, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo conferito ed i collaboratori, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Amministrazione.

Il corpus regolamentare è suddiviso in tre titoli:

- il titolo I: " Principi etici di buona Amministrazione e tutela della dignità e dei diritti dei dipendenti", comprende, in particolare, la tutela del rispetto della dignità e dei diritti propri dei dipendenti;
- il titolo II "Disposizioni di carattere generale" riguardante i contenuti e le finalità del codice, nonché l'ambito soggettivo di applicazione e le forme di pubblicità da dare al documento;
- il titolo III "Norme di comportamento" nel quale vengono disciplinati, nel dettaglio, i diversi obblighi comportamentali che i dipendenti sono tenuti ad osservare nei rapporti privati, nel rapporto con il pubblico e durante il servizio lavorativo. Tra i punti di particolare rilievo, si segnala la regolamentazione dei regali, compensi ed altre utilità, dei conflitti di interesse, degli obblighi di astensione e la materia attinente l'attività contrattuale pubblica in cui vengono richiamati specifici obblighi per il personale dipendente responsabile della gestione del contratto.

Nel corso del 2017 è stata avviata un'attività di monitoraggio in merito all'applicazione dello strumento mirata ad assicurare un'adeguata attività informativa ed a rafforzare i principi e valori morali che debbono sempre ispirare l'attività di tutto il personale dell'Amministrazione dell'Interno.

Occorrerà, pertanto, continuare a curare la massima diffusione e conoscenza tra il personale tutto del Codice quale fondamentale misura di prevenzione della corruzione anche con riferimento ai diversi obblighi comportamentali in esso contenuti (vedasi, in particolare, il titolo III "Norme di comportamento").

8.2 Rotazione del personale.

La rotazione del personale, come noto, costituisce una misura organizzativa fondamentale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione.

L'alternanza del personale nella gestione delle diverse procedure amministrative tende a rafforzare l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse ed, allo stesso tempo, costituisce un valido strumento per l'accrescimento della formazione professionale dei dipendenti consentendo così alle Amministrazioni di poter disporre sempre di personale qualificato.

La misura della rotazione del personale ritorna più volte nel dettato normativo tra cui si segnala, per la sua particolare rilevanza in tema di prevenzione della corruzione, quanto disposto dall'art. 16,co.1, lett.l-quater del decreto legislativo 30/3/2001, n.165 per cui: "I dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono proposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".

Il ricorso alla misura della rotazione, come in precedenza già evidenziato, deve essere visto in una logica di complementarietà con le altre misure, in particolar modo laddove si presentino oggettive difficoltà applicative sul piano organizzativo e, comunque, deve essere programmata e attuata in modo tale da non comportare rallentamenti o, comunque, nocimenti alla tempestività, efficacia ed efficienza dell'azione dell'Amministrazione.

L'applicazione, all'interno dell'Amministrazione, dell'istituto della mobilità dei dirigenti connessa alla temporaneità degli incarichi, concorre ad evitare che si possa avere, per lungo tempo, il controllo esclusivo dei processi in capo ad un unico soggetto. Quanto sopra appare, pertanto, anche funzionale alle strategie volte alla prevenzione amministrativa della corruzione e, più in generale, dei fenomeni di c.d. "maladministration" all'interno dell'Amministrazione, concorrendo a determinare un effetto benefico e innovativo sull'attività degli stessi Uffici.

Il sistema di rotazione deve, inoltre, tenere conto della presenza, all'interno del Ministero, di diverse categorie di dipendenti caratterizzate talune, come in precedenza evidenziato, dalla specificità delle relative carriere disciplinate in regime di diritto pubblico ed ognuna anche secondo autonome disposizioni ordinamentali (personale della Carriera Prefettizia, della Polizia di Stato e del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco).

A fronte di tale pluralità di ordinamenti del personale e nell'ottica di una generale condivisione è stato costituito, con decreto ministeriale in data 13 ottobre 2017, integrato in data 26 ottobre 2017, un Gruppo di lavoro interdipartimentale, coordinato dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, al fine di procedere, tra l'altro, all'individuazione di soluzioni e modalità applicative della misura quanto più omogenee possibili.

Nel corso delle riunioni del Gruppo di lavoro sono stati focalizzati i temi attinenti all'organizzazione, dotazione organica, funzioni, profili professionali, mansioni ed attività svolte, per assicurare la compatibilità delle misure da adottare con le prescrizioni derivanti dalla disciplina degli incarichi delle diverse componenti dell'Amministrazione.

La programmazione di cicli di rotazione, in relazione alla previsione di una cadenza quantomeno triennale per il personale operante in aree ad elevato rischio e dai tre ai cinque anni per i dipendenti operanti in aree a rischio medio - basso, i limiti oggettivi connessi a profili professionali "infungibili", i limiti soggettivi a garanzia del pieno godimento degli istituti di tutela familiare e sociale, nonché le procedure che assicurino comunque il buon andamento, sono tutti profili sui quali i lavori del Gruppo si stanno orientando e sul cui esito si dovrà formare una intesa interdipartimentale per la piena condivisione e per i conseguenti provvedimenti da adottarsi.

8.3 Patti di integrità.

I patti di integrità sono previsti dall'art.1, comma 17, della legge n.190/2012 per cui “... *le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara*”.

Il patto si presenta come uno strumento con il quale le pubbliche amministrazioni elevano le misure volte a prevenire la corruzione in materia di pubblici appalti, al fine di assicurare che le imprese che instaurano rapporti economici con le pubbliche amministrazioni siano meritevoli di “fiducia” da parte delle Istituzioni.

In ottemperanza al citato dettato normativo, è stato predisposto ed adottato nel 2017 un “ Patto di Integrità” valido per tutte le procedure di affidamento dell'Amministrazione sopra e sotto soglia comunitaria nel quale sono contenuti una serie di obblighi che rafforzano comportamenti già doverosi sia per l'Amministrazione medesima che per gli operatori economici, per i quali ultimi l'accettazione del Patto costituisce presupposto necessario e condizionante la partecipazione alle singole procedure di affidamento dei contratti pubblici.

Il Patto d'integrità adottato è stato trasmesso agli Uffici centrali e periferici dell'Amministrazione per essere inserito, a cura di ciascuna delle strutture che svolgono attività contrattuale, nella documentazione di ogni relativa procedura contrattuale pubblica.

Il “Patto”, deve essere obbligatoriamente prodotto - debitamente sottoscritto per accettazione - da ciascun partecipante alle procedure contrattuali dell'Amministrazione.

Nel caso di carenza della dichiarazione di accettazione del Patto o nel caso di mancata produzione dello stesso, viene prevista l'applicabilità dell'istituto del soccorso istruttorio di cui all'art.83, comma 9, del d.lgs.n.50/2016.

E' in programma di avviare nel 2018 un monitoraggio teso a verificare se siano state accertate eventuali violazioni del Patto di integrità adottato.

8.4 Il sistema di Whistleblowing.

Nell'ambito del sistema di prevenzione amministrativa della corruzione la tutela del dipendente pubblico che segnali illeciti (il cosiddetto "whistleblower") introdotto dall'art.1, comma 51, della legge 6 novembre 2012, n.190 ha rappresentato una significativa innovazione nella Pubblica Amministrazione.

La segnalazione di fatti illeciti può attenersi non solo a comportamenti costituenti più propriamente fattispecie di illecito, ma anche a condotte e/o accadimenti comunque non etici.

Al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante - che può essere anche un soggetto esterno all'Amministrazione - sin dalla ricezione della segnalazione ed in ogni fase successiva, è stato previsto che le Amministrazioni adottino adeguati accorgimenti in merito.

In attuazione dell'art.54-bis al tempo vigente e secondo le indicazioni contenute nella determinazione dell' Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n.6 del 28 aprile 2015, l'Amministrazione si è dotata di un apposita procedura informatica con i necessari accorgimenti tecnici atti ad assicurare la tutela della riservatezza dell'identità del dipendente in caso di effettuazione della segnalazione.

Sul sito istituzionale dell'Amministrazione sono contenute le indicazioni per l'attivazione del predetto istituto.

Con la pubblicazione ed entrata in vigore, il 29 dicembre 2017, della legge 30 novembre 2017, n.179 contenente "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" che ha novellato e sostituito, con un nuovo testo, la precedente formulazione dell'art. 54 – bis del d.lgs.n.165/2001 ora estesa anche al settore privato, l'attuale sistema per l'effettuazione delle segnalazioni andrà, ove necessario, opportunamente aggiornato anche in relazione alle Linee guida che saranno emanate dall'Anac ai sensi di quanto disposto dall'art.1, comma 5, della citata legge n.179/2017.

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

Le disposizioni in materia di inconfiribilità e di incompatibilità degli incarichi presso le Amministrazioni pubbliche sono, come noto, contenute nel decreto legislativo 8 aprile 2013, n.39, adottato in attuazione di quanto disposto nell'art.1 – commi 49 e 50 - della legge 6 novembre 2012, n.190.

Sulla materia l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha adottato la determinazione n.833 del 3 agosto 2016 recante "Linee guida in materia di accertamento delle inconfiribilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.A.C. in caso di incarichi inconfiribili e incompatibili".

Per inconfiribilità deve, più propriamente, intendersi la preclusione, temporanea ovvero permanente, al conferimento di incarichi a tutti coloro i quali abbiano avuto l'irrogazione di sanzioni penali per i reati previsti dal capo I del titolo secondo del libro secondo del codice penale.

La preclusione di che trattasi è estesa, inoltre, a coloro che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni ovvero abbiano prestato attività professionali in favore di questi ultimi, nonché per coloro i quali siano stati componenti di organi di indirizzo politico.

L'incompatibilità, differentemente, determina l'obbligo per la persona cui viene conferito l'incarico di optare, a pena di decadenza, tra il permanere nell'incarico ricoperto ovvero assumere e svolgere incarichi e cariche in enti di diritto privato vigilati oppure finanziati dall'Amministrazione che attribuisce l'incarico.

L'incompatibilità ricomprende anche lo svolgimento di attività professionali e l'assunzione di cariche di componenti di organi di indirizzo politico.

Al fine della puntuale applicazione della normativa di che trattasi è compito delle strutture che conferiscono gli incarichi accertare, all'atto del conferimento dell'incarico, e, annualmente, nel corso dell'incarico, la presentazione, da parte dell'interessato, dell'apposita dichiarazione circa l'insussistenza di cause di inconfiribilità o incompatibilità.

Gli stessi Uffici cureranno le dovute verifiche in merito alla presenza di eventuali casi di esistenza o di insorgenza di situazioni di inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi.

Per consentire tali verifiche si evidenzia come, l’Autorità Nazionale Anticorruzione abbia dato indicazioni alle Amministrazioni di accettare “ solo dichiarazioni alle quali venga allegata l’elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si vuol nominare, nonché delle eventuali condanne da questo subite per i reati commessi contro la pubblica amministrazione” (determinazione ANAC n.833 del 3 agosto 2016).

8.6 La formazione.

Nello scorso anno, è continuata una costante attività di formazione in materia di prevenzione amministrativa della corruzione nonché in tema di trasparenza con particolare riguardo agli istituti dell’accesso civico e dell’accesso generalizzato. In proposito, in attuazione dell’accordo sottoscritto tra la Scuola Nazionale dell’Amministrazione e l’Autorità Nazionale Anticorruzione avente ad oggetto un’attività di formazione ai fini della diffusione della cultura dell’anticorruzione e della trasparenza con particolare riferimento alla materia degli appalti pubblici, è stata profusa una specifica iniziativa formativa che ha interessato anche l’Amministrazione dell’Interno in considerazione dei compiti attribuiti al Prefetto dalle normative vigenti.

Il primo turno di formazione ha riguardato, pertanto, i dirigenti dell’Amministrazione Civile dell’Interno delle Prefetture presenti nelle seguenti Regioni: Lazio, Toscana, Marche, Umbria, Molise e Abruzzo.

Tra le ulteriori iniziative di formazione si segnalano:

l’incontro di formazione obbligatoria organizzato dalla Prefettura di Ferrara avente ad oggetto: “Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Rapporto con il codice di comportamento dei dipendenti” rivolto alla dirigenza ed ai dipendenti della medesima Prefettura nonché al personale civile in servizio presso gli Uffici della Polizia di Stato di Ferrara.

L’ iniziativa formativa si è soffermata sul Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero dell’Interno e sulle prescrizioni in esso contenute, sulle strategie volte alla prevenzione amministrativa della corruzione, sulla trasparenza con particolare riguardo agli istituti dell’accesso civico e dell’accesso generalizzato, quest’ultimo di recente introduzione nell’ordinamento positivo.

Sempre nell’ambito delle iniziative rivolte alla corretta applicazione del Codice di comportamento dell’Amministrazione, anche la Prefettura di Asti ha organizzato uno specifico percorso formativo in materia destinato a tutto il proprio personale.

Significative iniziative formative in materia di prevenzione amministrativa della corruzione sono state curate dal Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso

Pubblico e della Difesa Civile, attraverso un corso on line per oltre 50 unità di personale appartenente a tutte le qualifiche.

Altra attività formativa in materia di prevenzione della corruzione è stata erogata in house presso l'Istituto Superiore Antincendi (ISA), nell'ambito del XXIX corso di formazione per i neo Dirigenti VV.F. così come, sempre in house, è stata svolta formazione in favore del personale di ragioneria sull'aggiornamento del codice degli appalti.

Il Dipartimento della Pubblica Sicurezza ha svolto una formazione propedeutica di base rientrante nel programma del nuovo corso per vice – ispettori e del 199° corso allievi agenti della Polizia di Stato.

Altra formazione in materia di prevenzione della corruzione è stata erogata presso gli istituti di istruzione da docenti interni e attraverso modalità e – learning.

Per il Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie, l'attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione è stata fornita dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) e dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Nel triennio 2018 – 2020 è intendimento dell'Amministrazione continuare ad assicurare ed implementare la rilevante attività di formazione già svolta.

La partecipazione del personale dipendente all'attività di formazione avrà carattere obbligatorio al fine di assicurare un'adeguata conoscenza delle tematiche riguardanti la prevenzione amministrativa della corruzione e, più in generale, dei fenomeni cosiddetti di “maladministration”.

I contenuti dell'attività formativa dovranno essere appropriati con riferimento ai destinatari dei corsi ed, inoltre, dovrà essere stimolato il dibattito e il confronto tra i partecipanti anche con riferimento a casistiche particolari ovvero a singoli casi concreti.

8.7 Vigilanza sugli Enti.

Anche nel corso del presente triennio, il Dipartimento della Pubblica Sicurezza, il Dipartimento per le Libertà Civili e l'Immigrazione e il Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile che esercitano l'attività di vigilanza sugli Enti, dovranno continuare ad assicurare ogni utile intervento affinché nei predetti Enti continuino ad essere curati gli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione ed in materia di trasparenza, in ottemperanza a quanto previsto dalle ultime

innovazioni normative intervenute in materia nonché dalla recente delibera n.1134 del 8 novembre 2017 dell’Autorità Nazionale Anticorruzione di approvazione delle “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici.”

Le stesse Strutture avranno cura di riferire in merito all’esito delle verifiche effettuate e delle direttive impartite.

8.8 Ulteriori misure e presidi.

Definiti i lavori del Gruppo interdipartimentale ed a seguito della condivisione delle modalità applicative della misura della rotazione, si intende continuare nell’attività volta alla progressiva individuazione di ulteriori presidi e misure specifiche per il triennio 2018 - 2020

In particolare, quali misure ulteriori vengono, con il presente Piano triennale, indicati i seguenti ulteriori presidi volti alla prevenzione amministrativa della corruzione:

- favorire una maggiore compartecipazione del personale alle attività degli Uffici al fine di limitare possibili concentrazioni di potere;
- avviare un costante monitoraggio da parte dei dirigenti sul corretto svolgimento dell’attività amministrativa degli Uffici cui sono preposti;
- prevedere la presenza di più dipendenti in occasione dell’espletamento di processi ovvero di fasi di processo particolarmente delicati anche se la responsabilità faccia capo ad un solo soggetto (per esempio nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici prevedere che la valutazione delle eventuali anomalie dell’offerta venga affidata ad un organo collegiale costituito per l’occasione, per così dire “ad hoc”.)

Per quanto, invece, attiene le attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage – revolving doors) l’art.1, comma 42, della legge 6 novembre 2012, n.190 ha apportato modifiche all’ art.53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 regolamentando le attività lavorative intraprese dai dipendenti successivamente alla cessazione del loro servizio alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

In particolare, il su citato art. 53, comma 16 ter del d.lgs.n.165 del 2001, prevede, con sanzioni significative nel caso d’inosservanza della norma, che i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni non possano svolgere, per i tre anni successivi alla cessazione del loro rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale

presso i privati che siano stati destinatari dell'attività dell'amministrazione svolta attraverso i citati poteri autoritativi o negoziali.

A tal proposito, nel "Patto di integrità" recentemente adottato dall'Amministrazione è stato previsto che il legale rappresentante di ciascuna impresa partecipante alle procedure contrattuali debba dichiarare, di non aver conferito incarichi ai soggetti di cui all'art.53, comma 16 – ter del d.lgs. n.165/2001, così come integrato dall'art.21 del d.lgs. 8 aprile 2013, n.39 o di non aver stipulato contratti con i medesimi soggetti e di essere consapevole che qualora venisse accertata la violazione dei suddetti divieti verrebbe disposta l'immediata esclusione dell'Impresa dalla partecipazione alla procedura di affidamento.

Nel corso del triennio 2018 - 2020 si intende, altresì, procedere allo studio, con il coinvolgimento dei Dipartimenti, di eventuali ulteriori misure aggiuntive qualora le medesime risultassero necessarie a seguito delle risultanze sul monitoraggio, dell'efficacia delle misure obbligatorie adottate.

9. Sezione Trasparenza e Integrità.

Il d.lgs 97/2016 ha introdotto importanti modifiche nel sistema della trasparenza sotto il profilo organizzativo, per le quali questa Amministrazione ha già nel 2017 avviato un complesso processo di tipo riorganizzativo per adeguarsi alle nuove normative, unitamente alle indicazioni e linee guida emanate dall'ANAC .

Tale processo si può dire definito per quanto attiene la rete dei referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, essendo state individuate, sia a livello centrale che periferico, le relative figure che si interfacciano con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Ministero dell'Interno, costituendo un valido supporto per gli uffici tenuti alla elaborazione e pubblicazione dei dati e per la complessiva gestione dei siti.

Attraverso la rete dei referenti il RPCT potrà più agevolmente impartire le indicazioni operative, al fine di svolgere una capillare ed uniforme attività di indirizzo agli uffici responsabili per l'elaborazione e la pubblicazione delle informazioni pubblicate dai Dipartimenti, Prefetture, Commissari di Governo e strutture di missione.

Il RPCT si coordina altresì con il vertice amministrativo dell'unità organizzativa complessa, che esercita una propria diretta funzione di impulso e controllo nei confronti dei propri uffici incaricati di alimentare la sezione di "Amministrazione Trasparente".

Le indicazioni operative si sviluppano attraverso circolari, linee guida per la gestione delle sezioni del sito e attraverso strumenti di formazione interna o addestramento con l'impiego di risorse interne.

La necessità di dare uniformità e omogeneità anche nella misura e qualità dei contenuti nasce principalmente dalla circostanza che non è stato possibile realizzare una gestione unitaria dei siti di amministrazione trasparente del Ministero dell'Interno in particolare sotto il profilo informatico, attesa la eterogeneità e complessità delle diverse organizzazioni chiamate ad alimentare i flussi informativi.

Infatti questa amministrazione ha adottato, nella organizzazione del proprio sito di "Amministrazione Trasparente", una soluzione che tenesse conto soprattutto della complessità organizzativa dei diversi Dipartimenti e delle Prefetture, realizzando un unico sito di Amministrazione Trasparente per il Dipartimento per le Politiche del Personale Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie, il Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali, il Dipartimento delle Libertà Civili e l'Immigrazione, accorpati in una gestione unitaria che fa capo, sotto il profilo informatico, all'Ufficio Comunicazione Istituzionale del Ministero.

Il Dipartimento della Pubblica Sicurezza ed il Dipartimento dei Vigili del Fuoco hanno ciascuno una propria sezione di "Amministrazione Trasparente" che viene gestita sempre sotto il solo profilo informatico in completa autonomia, fermo restando il ruolo di regia, di coordinamento e di monitoraggio propria del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Per quanto attiene il profilo organizzativo è stata avviata quella che costituisce una delle innovazioni di maggiore peso e cioè l'individuazione puntuale degli uffici dei Dipartimenti, responsabili delle elaborazione dei dati e della loro pubblicazione, che verrà implementata ed aggiornata nel corso dell'anno 2018, per migliorare l'attività d'adeguamento alle indicazioni espressamente impartite dall'ANAC.

Le Prefetture provvedono in modo autonomo all'obbligo di aggiornamento periodico dei dati/informazioni e alla relativa pubblicazione nelle rispettive sezioni

di Amministrazione Trasparente, attraverso la figura dei referenti designati individuati anche quali responsabili per l'elaborazione, trasmissione e pubblicazione degli obblighi di contenuto, fatta salva una diversa organizzazione del lavoro che le Prefetture nell'ambito della propria autonomia possono darsi.

9.1 Obiettivi strategici ed operativi.

La priorità politica individuata nelle direttive del Ministro dell'Interno in materia di trasparenza impone la realizzazione di interventi volti a garantire il rispetto dei principi di legalità, integrità e trasparenza dell'azione amministrativa con l'obiettivo strategico di implementare gli interventi finalizzati a migliorare la tempestività e l'adeguatezza degli adempimenti.

L'azione da realizzare è stata finalizzata ad implementare i dati presenti nella sezione "Amministrazione Trasparente", nonché più in generale, a garantire la più ampia accessibilità dei dati e delle informazioni riguardanti il personale dell'Amministrazione civile e ciò attraverso la capacità di migliorare e monitorare i livelli di trasparenza.

In particolare l'obiettivo operativo assegnato per la Trasparenza è centrato proprio sulla promozione di iniziative volte ad assicurare proposte di miglioramento organizzativo e tecnologico. Verranno monitorate 20 strutture, 15 Prefetture e i Dipartimenti, individuate, quindi, sia a livello periferico che centrale. Verranno, quindi, sottoposte ad analisi almeno cinque sottosezioni, tra le quali l'accesso civico e quello generalizzato per i quali è previsto uno specifico approfondimento anche sotto il profilo tecnologico.

Per l'attuazione dell'obiettivo operativo che deve essere realizzato entro l'anno 2018, l'indicatore di risultato è stato individuato proprio nell'azione di monitoraggio, rivolta, come sopra accennato, a 20 strutture; è stata definita la tempistica di realizzazione ed è in via di elaborazione il progetto che prevede la predisposizione dei criteri di monitoraggio, la selezione delle strutture, delle sottosezioni, la individuazione del dato di input con la valutazione dello stato di pubblicazione delle sottosezioni individuate.

A tale progetto saranno chiamati a dare il proprio contributo i referenti degli uffici coinvolti, anche al fine di far risaltare il carattere essenzialmente formativo e di collaborazione e confronto che con tale obiettivo si intende raggiungere, con l'ulteriore scopo di favorire una maggiore diffusione e consapevolezza dei temi della trasparenza.

Verranno quindi realizzate e trasmesse delle linee operative per l'implementazione dei dati e documenti delle sottosezioni analizzate e per la individuazione degli uffici responsabili per l'accesso civico generalizzato.

E' stata, inoltre avviata un'analisi informatica in raccordo con l'Ufficio IV – Innovazione Tecnologica per l'Amministrazione Generale, per la individuazione di una procedura per rendere più agevole all'utenza l'esercizio dell'istituto dell'Accesso civico generalizzato. Naturalmente questo ufficio provvederà a fornire l'analisi di tipo giuridico ed organizzativo necessario all'Ufficio IV per la realizzazione della relativa procedura che preveda l'implementazione della piattaforma informatica per assicurare il miglioramento dei flussi informativi ai fini della pubblicazione dei dati on line, che consentano una maggiore rapidità di inserimento degli stessi nella sezione "Amministrazione Trasparente" e il relativo tempestivo monitoraggio.

9.2 Attività di formazione.

Si ritiene che la formazione del personale costituisca lo strumento decisivo per assicurare maggiore efficienza nella gestione del sito "Amministrazione Trasparente" e nell'attuazione della normativa di settore, indispensabile per ottenere un coinvolgimento sempre più ampio dell'intera struttura amministrativa finalizzato al rispetto delle misure di trasparenza, presupposto necessario per un cambiamento culturale che avvicini sempre più la P.A. ai cittadini, nell'ottica di un rapporto finalmente paritario.

Nel corso del 2017 i Dipartimenti della Pubblica Sicurezza e dei Vigili del Fuoco hanno svolto attività di formazione diretta al proprio personale, così come diverse sono state le iniziative di formazione delle Prefetture rivolte al proprio personale.

L'Ufficio comunicazione istituzionale con la Redazione Web del sito di Amministrazione Trasparente ha indirizzato al personale di tutti i Dipartimenti un ciclo addestrativo sulle modalità di pubblicazione dei dati e delle informazioni, e di approfondimento giuridico, per incentivare una cultura diffusa dei meccanismi, anche

tecnici, di questo nuovo approccio di comunicazione da parte dell'amministrazione pubblica.

L'attività di formazione con risorse interne da parte dei Dipartimenti proseguirà anche nel 2018 e particolare attenzione sarà posta nell'azione di formazione dei dirigenti, e dei funzionari degli uffici responsabili per l'elaborazione e pubblicazione dei dati e delle informazioni sul sito di Amministrazione Trasparente.

Allo stesso modo si auspica che l'attività già posta in essere dall'Ufficio comunicazione istituzionale possa continuare sui temi dei contenuti informativi, sui tempi di aggiornamento, sulla possibilità di collegamento alle banche dati esterne. Anche in questo caso l'azione formativa sarà frontale per i soli Dipartimenti, mentre le Prefetture saranno chiamate ad organizzare a beneficio del proprio personale sempre con risorse interne corsi di formazione del medesimo tipo.

Tali attività verranno svolte con l'ausilio e secondo gli assetti organizzativi e gestionali degli uffici competenti alla programmazione e gestione dei corsi di formazione e di addestramento, in base anche alle disponibilità di bilancio.

9.3 I Flussi per la pubblicazione dei dati.

La individuazione degli uffici responsabili per la pubblicazione dei dati nel 2017 ha riguardato i Dipartimenti che hanno provveduto a declinare quanto previsto dall'art. 10 del d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016. Invece le Prefetture hanno, anche su indicazione del RPCT, nominato quali responsabili i referenti per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza individuati dai Prefetti in sede.

Per l'anno 2018 l'obiettivo è completare l'adozione dell'allegato 1 della delibera ANAC 1310/2016 anche da parte degli altri uffici centrali e dei Commissari di Governo, secondo le recenti indicazioni recate nella delibera 1208/2017 dell'Anac, tenendo conto anche delle modifiche apportate alla relativa tabella.

Il documento sopra citato, elaborato da ciascuna unità organizzativa complessa, costituisce allegato al piano, insieme all'elenco dei referenti della prevenzione per

l'anticorruzione e la Trasparenza ed agli elenchi dei Responsabili dell'Anagrafe per le stazioni appaltanti (RSA) dei Dipartimenti e delle Prefetture.

Occorre anche evidenziare come sia stata modificata nel corso del 2017 la procedura per la pubblicazione dei dati, progressivamente decentrata, per essere affidata agli uffici indicati nelle rispettive tabelle elaborate dalle varie unità operative complesse e consultabili in allegato.

Nel corso del 2018 questo processo verrà completato con la sezione "Bandi e Concorsi" per la quale è stato adottato un procedimento informatico di back office che costituisce guida a supporto degli operatori, consentendo un flusso di pubblicazione per questa sottosezione con un maggiore livello di automazione.

Particolare impegno è stato posto nel dare sistematicità alle informazioni di cui all'art. 14 del D.LGS 33/2013. Infatti si è proceduto con la realizzazione di una procedura informatica che consente di visualizzare i dati relativi ai curricula, alle dichiarazioni di assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, agli incarichi ed alle cariche ricoperte da ciascun dirigente e alla comunicazione sugli emolumenti complessivi a carico della finanza pubblica.

Pertanto è stata elaborata una maschera di ricerca e visualizzazione, al fine di rendere più agevole il reperimento delle informazioni da parte degli utenti.

Tale progetto è stato realizzato dal Dipartimento per le Politiche del Personale dell'Amministrazione Civile e per le Risorse Strumentali e Finanziarie, con il contributo dell'Ufficio IV – Innovazione Tecnologica per l'Amministrazione Generale, che ha attuato il relativo programma informatico con una forte componente di duttilità al fine di poterlo modificare tempestivamente in caso di revisioni normative dell'art. 14.

Quanto sopra in progressivo adeguamento alle linee guida espressamente emanate in materia dall'Anac su una tematica ancora in evoluzione, in attesa della decisione della Corte Costituzionale alla quale è stata rimessa la questione di legittimità dell'art.14 del d.lgs. n.33/2013.

9.4 La sezione “Amministrazione trasparente.”

Il sistema organizzativo per assicurare la trasparenza ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 e successive modifiche si fonda sulla responsabilizzazione di ogni singolo ufficio e dei relativi dirigenti cui compete l’elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati e delle informazioni.

Il RPCT ha un ampio ruolo di coordinamento e di monitoraggio, ma non sostituisce gli uffici individuati per l’elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati, che di norma coincidono. Questo aspetto organizzativo è stato definito da ciascuna unità operativa complessa in maniera autonoma, tenendo conto della tipologia di informazioni, delle dimensioni della struttura e del numero degli uffici coinvolti.

Attualmente il sistema prevede quindi che il responsabile dell’ufficio tenuto all’obbligo di pubblicazione acceda al sito internet, individui la sezione interessata e proceda con la compilazione di un maschera d’inserimento per la pubblicazione, che avviene dopo il controllo sull’accessibilità.

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

Un aspetto sul quale si intende dare indicazioni più stringenti è quello relativo ai tempi di inserimento o di aggiornamento delle informazioni, tempestive, semestrali e annuali, che si ritiene che per una più costante ed ordinata azione corale di aggiornamento vadano uniformate, chiamando al loro rispetto tutte le unità operative complesse.

Ancora in corso di definizione sono alcuni profili problematici relativi ai dirigenti delle Forze di Polizia in merito all’applicazione del citato art.14, nell’ambito della più ampia tematica attinente il comparto Difesa – Sicurezza.

Pertanto, ferme restando le scadenze disposte dalle norme, sulla sezione di Amministrazione Trasparente gli aggiornamenti annuali sono fissati al 30 gennaio. Quelli semestrali dovranno essere assicurati per il primo semestre entro il 30 settembre e per il secondo semestre entro il 30 marzo dell’anno successivo e quelli tempestivi entro trenta giorni dall’emissione del provvedimento.

La sezione “Trasparenza” del Ministero dell’Interno ha riscosso molta attenzione da parte dell’utenza, che ha visitato le pagine 589.004 volte con particolare prevalenza per i dati relativi a “Bandi di Gara e Contratti” e “Consulenti e Collaboratori”.

9.5 Monitoraggio.

L’art. 43 del d.lgs. n. 33/2013 pone in capo al RPCT l’attività di controllo sull’adempimento degli obblighi di pubblicazione, che si svolge generalmente attraverso un’azione di monitoraggio su base periodica che può essere indirizzata ad una o più sottosezioni che vengono esaminate su un campione di siti o su specifiche richieste di accesso ex art.5 comma 1 d.lgs. n.33/2013, fornendo poi agli uffici le indicazioni scaturenti dal monitoraggio.

Una nuova modalità di monitoraggio dell’attività delle Prefetture che è stata sperimentata nel corso del 2017, e verrà mantenuta nel 2018 è quella di proporre una verifica dei contenuti, della tempistica di inserimento, nonché della grafica dell’alberatura sulla base di un pacchetto di indicazioni puntuali sulle necessarie operazioni di valutazione circa lo stato delle sottosezioni e quindi il livello di trasparenza dell’Amministrazione, per stimolare una azione virtuosa di auto accertamento. Lo scopo finale è quello di creare una scheda operativa per ogni sottosezione che costituirà anche una modalità di addestramento “on the job” guidato, che consentirà agli operatori di agire in maniera più consapevole.

Un altro aspetto informativo che verrà curato con particolare attenzione sarà quello relativo agli adempimenti cui è tenuto il Responsabile per l’Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA) ai fini dell’aggiornamento dell’anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA). Già nel corso del 2017 è stato richiesto a tutte le stazioni appaltanti la nomina e l’inserimento nella sezione di “Amministrazione trasparente” del responsabile individuato. Per l’anno 2018 si sta provvedendo a verificare che i RASA abbiano provveduto a creare il proprio profilo per l’aggiornamento dell’anagrafe.

9.6 Accesso Civico.

L'accesso civico cd. semplice, come noto, assicura il diritto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente (art. 5, d.lgs. n. 33/2103) nei casi in cui sia stata omessa la pubblicazione sul proprio sito web istituzionale.

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

Nel corso del 2017 sono pervenuti a questo ufficio tredici accessi, un numero obiettivamente irrilevante, considerata la complessità e l'ingente numero di sezioni di "Amministrazione Trasparente" facenti capo all'Amministrazione dell'Interno, tutti gestiti entro i termini, con le conseguenti implementazioni, laddove necessarie.

9.7 Accesso Civico Generalizzato

L'anno 2017 è stato connotato dalla tappa fondamentale costituita dall'introduzione nell'ordinamento dell'istituto dell'accesso civico generalizzato - **FOIA**, previsto dall'art. 5, c.2 del D. Lgs. 33/2013, come modificato dal D.lgs. 97/2016 che attribuisce a chiunque il diritto di accedere a dati, documenti e informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria, con l'unico limite derivante dalla tutela di interessi giuridicamente rilevanti indicati dalla stessa normativa.

Il sistema della trasparenza è stato, pertanto, profondamente innovato con l'introduzione del predetto istituto che si configura come uno strumento generale di partecipazione dei cittadini all'attività delle amministrazioni per le quali costituisce una competenza "trasversale", che interessa la totalità delle articolazioni di questa Amministrazione, sia a livello centrale che territoriale.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza che, ai sensi dell'art. 43, c.4 del D.Lgs. 33/2013, è competente a *controllare e assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico*, al fine di dar immediatamente corso alle disposizioni normative e consentire l'esercizio del diritto di accesso civico generalizzato da parte dei cittadini, in primo luogo ha curato la pubblicazione di apposite indicazioni sul sito istituzionale- sezione Amministrazione trasparente, affinché le istanze siano indirizzate agli uffici, centrali o periferici, competenti per materia e detentori dei dati, informazioni e documenti oggetto di accesso, fornendo all'uopo i riferimenti di posta ordinaria ed elettronica: <http://www.interno.gov.it/it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti-accesso-civico/accesso-civico-generalizzato>

Parallelamente, in ambito interno, il RPCT ha provveduto a diramare delle direttive, attraverso molteplici circolari esplicative, dirette a tutti gli Uffici, approfondendo i vari aspetti attinenti l'applicazione della nuova disciplina, sia per il profilo giuridico – procedimentale, che organizzativo.

In tale ottica, richiamando la finalità fondamentale della riforma, tesa a favorire forme diffuse di controllo sull'operato dei soggetti pubblici, è stato posto in evidenza come l'Amministrazione, al fine di dare effettiva attuazione alla norma, è chiamata a compiere, tempestivamente, uno sforzo collettivo di adeguamento sul piano culturale, ancor prima che sul piano organizzativo e ad operare un rovesciamento della precedente prospettiva per cui il diritto all'informazione è generalizzato mentre la riservatezza costituisce eccezione.

In particolare, gli Uffici sono stati sollecitati ad adottare le opportune misure organizzative, atte a consentire l'esercizio dell'accesso, ed è stata richiamata l'attenzione sulla necessità del rispetto del termine dei 30 gg, suggerendo inoltre, laddove risulti utile, di avviare una fase interlocutoria con il soggetto interessato per concordare, previa idonea motivazione, modalità di rilascio "parziali" o "differite" che soddisfino la richiesta e, nel contempo, consentano all'Ufficio di svolgere correttamente i propri compiti.

Alla luce dell'esperienza maturata nel primo anno di applicazione si è potuto riscontrare il notevole successo suscitato dal nuovo strumento, con incremento delle esigenze conoscitive da parte di cittadini e associazioni, sia nel numero che con riguardo ai settori d'interesse.

Altro aspetto che emerge con chiarezza, è che l'oggetto delle richieste, particolarmente se provenienti da soggetti collettivi, verte preferenzialmente su temi molto ampi, con richiesta di gran quantità di documenti, o di dati complessivi, riferiti anche a periodi temporali estesi.

Nel corso dell'anno 2017, sono stati disposti i monitoraggi periodici generali da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione e del Dipartimento della Funzione Pubblica, ognuno dei quali ha utilizzato una modalità specifica di raccolta. L'Ufficio del RPCT, pertanto, al fine di corrispondere ai predetti monitoraggi, ha condotto 3 rilevazioni trimestrali (quella relativa al IV trimestre 2017 è in fase di chiusura) delle istanze pervenute alle strutture centrali e territoriali, raccogliendo, via posta elettronica, i dati su uno specifico modello ad uso interno, e rielaborando il tutto sulle piattaforme delle suddette Amministrazioni. Al riguardo, è allo studio da parte dei competenti Uffici, su sollecitazione del RPCT, un progetto di sistema informatico dedicato che consenta di informatizzare la gestione delle istanze da parte degli Uffici detentori dei dati e di realizzare, nel contempo, il c.d. "registro degli accessi", che potrà fornire un valido strumento per procedere con i monitoraggi direttamente su supporto informatico. Si auspica, pertanto, che tale progetto, rispondente alle esigenze di snellimento ed informatizzazione rappresentate ed esteso a tutte le articolazioni di questa Amministrazione, possa trovare definizione nel corso del 2018.

Il Responsabile, cui spetta la competenza a rispondere in sede di riesame, al fine di diffondere e migliorare l'applicazione dell'accesso generalizzato, ha attivato, sin dall'avvio del nuovo istituto, una modalità di raccordo e di "rete" con tutti gli Uffici detentori dei dati (sia a livello centrale che sul territorio) ed è intenzione, quindi, per il 2018 di continuare e rafforzare tale modalità di raccordo con gli interlocutori che necessitano di un confronto preventivo nel merito e sulle procedure di risposta. Ciò è fondamentale per approfondire anche molte tematiche poste in primo grado, per supportare gli Uffici nell'affrontare le nuove istanze, con la finalità ulteriore di addivenire progressivamente ad elaborare, sugli specifici

temi di competenza di questa Amministrazione, degli orientamenti aventi carattere di coerenza.

Dai monitoraggi effettuati (ultima rilevazione al 30.9.2017), l'impatto del FOIA su questa Amministrazione ha, nel complesso, interessato sia uffici centrali, sia Prefetture, uffici periferici Polizia di Stato e Comandi Provinciali dei Vigili del Fuoco. Le oltre 210 istanze rilevate, hanno avuto esito con 160 accoglimenti, 32 dinieghi, 8 accoglimenti parziali (10 erano in corso al 30.9.2017). Le materie più ricorrenti oggetto delle istanze sono state, in percentuale più alta, l'immigrazione (sotto diversi profili: n° centri di accoglienza, localizzazione centri, affidamento gestione dei centri, trasferimenti di immigrati, costi dei trasferimenti, espulsioni, protocolli con paesi africani, ecc.); problematiche relative ai Rom; elaborati concorsuali; polizia amministrativa: licenze porto d'armi, licenze fabbricazione armi, licenze società vigilanza; controlli ambientali VVFF. Sono state presentate n.10 istanze di riesame al Responsabile, con esito: 4 accoglimenti, 3 accoglimenti parziali, 2 dinieghi, con motivazione per protezione dati personali e per richiesta generica ed eccessivamente onerosa.

L'Ufficio del RPCT è impegnato, per i primi mesi del 2018, in una ulteriore attività, finalizzata a corrispondere alla richiesta da parte dell'ANAC, per l'aggiornamento delle linee guida n.1309/2016, concernente i limiti all'ostensione dei documenti posti a tutela di interessi pubblici o privati (art.5 bis, c.1 e 2 D.Lgs.33/2013).

Da ultimo, non si può trascurare di evidenziare l'esigenza di "rafforzamento" delle competenze e delle risorse delle strutture che, a diverso livello, si occupano del FOIA, che si pone come complessa attività in costante crescita. Pertanto, è intendimento di questo RPCT farsi promotore nelle apposite sedi istituzionali di percorsi di formazione progressiva sul FOIA, quale sia la carriera di appartenenza, in considerazione della trasversalità della competenza. Nello stesso senso, in relazione alle dimensioni e alla complessità organizzativa che caratterizzano questa Amministrazione, saranno promosse iniziative affinché sia potenziato, in via strutturale, l'ufficio del RPCT.

10. Cronoprogramma.

TABELLA I

N.	Area d'intervento	Azione	Scadenza
1	PTPC	Prosecuzione aggiornamento valutazione rischio presso strutture centrali Amministrazione a seguito di rivisitazione mappatura processi	2018
2	PTPC	Avvio attività aggiornamento valutazione rischio presso Prefetture – UTG	2018
3	PTPC	Avvio attività aggiornamento valutazione rischio presso Uffici territoriali della Polizia di Stato. e Corpo Nazionale Vigili del Fuoco	2018
4	PTPC	Prosecuzione attività monitoraggio	2018

TABELLA II

N.	Area d'intervento	Azione	Scadenza
1	PTPC	Aggiornamento valutazione del rischio presso strutture centrali Amministrazione a seguito rivisitazione mappature processi	2019
2	PTPC	Prosecuzione attività aggiornamento valutazione rischio presso Prefetture – U.T.G	2019
3	PTPC	Prosecuzione attività aggiornamento valutazione rischio presso Uffici Territoriali della Polizia di Stato e Corpo Nazionale Vigili del Fuoco.	2019
4	PTPC	Prosecuzione attività monitoraggio	2019

TABELLA III

N.	Area d'intervento	Azione	Scadenza
1	PTPC	Completamento aggiornamento valutazione del rischio presso strutture centrali Amministrazione a seguito rivisitazione mappature processi	2020
2	PTPC	Aggiornamento valutazione del rischio presso Prefetture – U.T.G	2020
3	PTPC	Aggiornamento valutazione rischio presso Uffici Territoriali della Polizia di Stato e Corpo Nazionale Vigili del Fuoco.	2020

11. Allegati

Allegato 1-Obblighi di Trasparenza ai sensi del d.lgs. n. 33/2013ss.mm.ii – Schede di organizzazione per Dipartimenti:

Allegato 1.a -Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali;

Allegato 1.b -Dipartimento della Pubblica Sicurezza;

Allegato 1.c -Dipartimento per le Libertà civili e l'Immigrazione;

Allegato 1.d -Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso pubblico e della Difesa civile;

Allegato 1.e -Dipartimento per le Politiche del personale dell'amministrazione civile e per le Risorse strumentali e finanziarie.

Allegato 1.f - Organismo Indipendente di Valutazione della Performance

Allegato 2–Provvedimenti di nomina dei referenti della prevenzione della corruzione e della trasparenza per le Strutture centrali del Ministero dell'Interno.

Allegato 3– Elenco dei responsabili dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) nominati dalle Strutture centrali del Ministero dell'Interno.

Allegato 4 – Elenco dei responsabili dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) nominati dalle Prefetture.