

2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

In materia di anticorruzione, l'attuale quadro normativo è, come noto, la risposta 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 firmata a Strasburgo il 27 gennaio 1999) che, partendo da un approccio di tipo "repressivo", ha sempre più valorizzato, ponendola in posizione centrale, la "prevenzione", intesa quale politica di gestione strategica e 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.

In materia di trasparenza, il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante "*Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*", ha dato attuazione ai principi di trasparenza dell'azione amministrativa.

In tale contesto normativo, la presente sottosezione recepisce le linee guida contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA), approvato con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 dall'Autorità Nazionale Anticorruzione, nel seguito ANAC o Autorità, l'Aggiornamento 2023 dello stesso PNA 2022, approvato con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, focalizzato sul settore dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice e, da ultimo le nuove linee guida emanate da ANAC recanti "*Indicazioni per la definizione della sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza"* del PIAO", approvate dal Consiglio dell'Autorità nell'Adunanza del 23.07.2025 e il Piano Nazionale Anticorruzione 2025 (PNA).

In detto specifico ambito, si provvede a definire la strategia di prevenzione della corruzione fondata sulla progettazione e attuazione del processo di "*risk management*" (analisi del contesto interno e esterno, individuazione e valutazione del livello di esposizione al rischio, trattamento del rischio con adozione e monitoraggio degli interventi organizzativi/misure di prevenzione) secondo una logica di continuità con il passato, "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 stati individuati, 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 il Ministero dispone. A tale riguardo, infatti, sollecitando una riflessione comune in modo che la "gestione del rischio" non venga percepita come un mero aggravio operativo, bensì come processo condiviso, finalizzato al miglioramento organizzativo, si è provveduto, preliminarmente, a coinvolgere ogni singola struttura nell'analisi analitica e dettagliata dei processi e delle attività al fine di fornire, per quanto di rispettiva competenza, osservazioni e proposte di modifica e/o integrazione per una valutazione dei rischi realistica e, successivamente, a definire un sistema di trattamento del rischio efficace con l'individuazione, l'applicazione e il monitoraggio di misure concrete e sostenibili in termini organizzativi e di efficacia.

La progettazione e attuazione del processo di gestione del rischio è stata costruita su un reale coordinamento di contenuti con gli altri strumenti di programmazione finanziaria, strategica e operativa, attraverso la previsione di obiettivi 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 minimizzarlo.

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", inteso, tra l'altro, come utilizzo inefficiente delle risorse umane, economiche e strumentali. Coerentemente al principio di buona amministrazione, si è ritenuto opportuno includere nei processi di osservazione e monitoraggio anche quelle attività dove il rischio corruzione appare meno rilevante.

In tale contesto, la pianificazione organizzativa integrata permette di definire nuovi obiettivi di semplificazione e trasparenza, per migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese ed efficientare il corretto e tempestivo utilizzo di risorse pubbliche con particolare riferimento alle risorse PNRR e PNC, nello specifico, attraverso politiche relative alle infrastrutture e ai trasporti, orientate alla trasparenza, alla partecipazione, alla responsabilità e all'integrità.

Ne consegue che le azioni programmatiche per il prossimo triennio 2026-2028 continuano ad essere 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 e alla costruzione del valore pubblico.

Questa sottosezione contiene:

- la valutazione di impatto del contesto esterno e interno;
- la mappatura dei processi e la valutazione dei rischi corruttivi;
- le misure per il trattamento del rischio e le modalità per il monitoraggio della loro idoneità;
- le modalità di attuazione della trasparenza.

IL CONTESTO ESTERNO E INTERNO

Il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, nel seguito Ministero o MIT, 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 e interventi da realizzare a livello territoriale nonché di monitoraggio della loro realizzazione. A ciò si affiancano importanti funzioni di regolazione e vigilanza nei confronti di enti pubblici, soggetti e società con attività di mercato nel settore di competenza generale del Dicastero.

Il Ministero - anche attraverso una diffusa articolazione territoriale - presidia, inoltre, settori e servizi di grande rilevanza e importanza, quali, ad esempio, i servizi in materia di motorizzazione civile, la gestione/tutela delle coste e le funzioni tecniche e operative di stazione appaltante esercitate dai Provveditorati interregionali per le opere pubbliche. Il Ministero opera, pertanto, a contatto con numerosi soggetti, pubblici e privati, aventi sede su tutto il 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 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, come previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance. In questa logica e in linea con le indicazioni fornite dall'ANAC, l'Amministrazione ha sviluppato 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.

L'analisi delle interazioni tra le strutture organizzative e gli *stakeholder* di settore deve essere continuamente approfondita e monitorata, costituendo la base dell'aggiornamento sia della mappatura dei processi che dei parametri di ponderazione del rischio corruzione.

A tal fine, 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.

I risultati del suddetto censimento, riportati nell'**Allegato 2** - "Analisi del contesto esterno", contengono, altresì, l'indicazione delle tipologie di relazione e l'eventuale incidenza di variabili esogene (sociali, territoriali, criminologiche, economiche) che interessano ciascun interlocutore esterno. Il suddetto allegato è aggiornato sulla base della nuova struttura organizzativa delineata dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 30 ottobre 2023, n. 186, "*Regolamento recante la riorganizzazione del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*" e dal decreto ministeriale 30 maggio 2024, n. 151, di individuazione e definizione dei compiti degli uffici dirigenziali di livello non generale, ai sensi dell'articolo 4, comma 4, del d.lgs. 300/1999.

Continuano ad assumere particolare rilievo in ambito di contesto esterno, fino al completamento dell'attuazione degli interventi a normativa vigente, le relazioni tra gli uffici destinatari della gestione di risorse PNRR con i soggetti attuatori di primo e secondo livello e con i soggetti realizzatori coinvolti nei diversi progetti finanziati; tali relazioni sono riportate nel Sistema di Gestione e Controllo (Si.Ge.Co.) PNRR MIT del 30 giugno 2022 e, in particolare, nella tabella 4.5. Con l'obiettivo di improntare l'azione amministrativa ai principi di legalità, buon andamento, imparzialità, nonché di garantire la tutela e la salvaguardia delle risorse pubbliche, anche alla luce dei fondi derivanti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) questa amministrazione ha messo in atto la *"Strategia antifrode del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza"*, già adottata con decreto del Coordinatore dell'Unità di Missione per il PNRR n. 677 del 29 marzo 2023 e aggiornata con decreto n. 10 dell'11 agosto 2025. Ciò allo scopo di assicurare la realizzazione del preminente interesse pubblico alla legalità ed alla trasparenza, rafforzando il sistema di monitoraggio e vigilanza con riguardo all'esecuzione di opere pubbliche o di servizi e all'erogazione di incentivi per cittadini e imprese connessi alla realizzazione del PNRR in modo da prevenire e contrastare eventuali irregolarità.

Infine, nell'**Allegato 3** vengono sinteticamente indicati i soggetti dell'Amministrazione coinvolti nella prevenzione della corruzione e i relativi compiti.

MAPPATURA DEI PROCESSI E VALUTAZIONE DEI RISCHI CORRUTTIVI

Come noto, l’analisi del rischio – già rielaborata nel 2022 anche tenuto conto delle indicazioni di ANAC contenute nel documento “*Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022*”, approvato dal Consiglio dell’Autorità in data 2 febbraio 2022 - è stata opportunamente aggiornata in ragione della riorganizzazione ministeriale definita dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 ottobre 2023, n. 186 (“*Regolamento recante la riorganizzazione del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti*”) entrata a regime con il dm 151 del 30 maggio 2024, che ha definito il numero e i compiti degli uffici dirigenziali di livello non generale, nell’ambito degli uffici dirigenziali di livello generale della struttura organizzativa del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, di cui al Regolamento emanato con il citato dPCM 186/2023.

Preliminarmente, si ricorda che l’analisi è stata condotta seguendo le indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi contenute nell’Allegato 1 del PNA 2019, confermate negli orientamenti ANAC 2022 e nel nuovo PNA 2022, adottato con delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023.

L’obiettivo che ci si è posti è stato quello di sviluppare un’analisi del rischio finalizzata alla individuazione di dati “realistici” evitando, da un lato, di sovrastimare alcuni rischi che appesantirebbero inutilmente la programmazione di controlli e, dall’altro, di non sottostimare l’importanza di alcune attività che, per definizione, rientrano in aree generali a maggior rischio. Di conseguenza è stata richiamata l’attenzione sull’elenco aggiornato delle principali aree generali di rischio contenute nel PNA, accogliendo in ogni caso l’esortazione dell’ANAC a non considerarlo esaustivo tenuto conto delle diverse missioni di ciascuna amministrazione, con una valida contestualizzazione sia a livello “interno”, con specifico riferimento alle potenziali tipologie di reato rispetto ai compiti istituzionali di settore, sia “esterno” con specifica indicazione degli *stakeholder* di riferimento.

Come premesso, sulla base delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022 si è provveduto, altresì, ad includere nell’analisi del rischio l’Unità di missione PNRR, già articolata in tre uffici (“Ufficio di coordinamento della gestione”, “Ufficio di monitoraggio”, “Ufficio di rendicontazione e controllo”), e a censire le attività relative alla gestione/monitoraggio delle risorse PNRR e PNC da parte delle strutture interessate. Successivamente, è stata data attuazione all’articolo 20, comma 2-septies, del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25, convertito con modificazioni dalla legge di conversione 9 maggio 2025, n. 69, recante “*Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni*”. In particolare, in considerazione dell’urgenza di attuare i nuovi compiti derivanti dalle decisioni di esecuzione del Consiglio ECOFIN dell’8 dicembre 2023 e del 7 maggio 2024, modificate della decisione di esecuzione del 13 luglio 2021 relativa all’approvazione del PNRR dell’Italia, entro il residuo periodo disponibile per realizzare le misure del PNRR, è stata attribuita all’Unità di missione per il PNRR presso il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti facoltà assunzionale straordinaria per un totale di due dirigenti, di livello non generale, con incarico a tempo determinato fino al 31 dicembre 2026. Conseguentemente, sono state previste due ulteriori posizioni di Staff del Coordinatore, rispettivamente “*Affari generali, normativi, amministrativi e gestione delle risorse*” e “*Programmazione, analisi e reporting*”, opportunamente incluse nell’aggiornamento dell’analisi del rischio.

L’analisi è stata coordinata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nel seguito RPCT, d’intesa e in collaborazione con i titolari dei centri di responsabilità

amministrativa, nel seguito CRA, per supportare operativamente gli uffici e garantire una uniforme applicazione della metodologia prevista dalle linee guida ed è stata articolata nelle seguenti fasi:

- mappatura processo-attività;
- valutazione del rischio;
- trattamento e mitigazione del rischio.

Relativamente alla prima fase, per ogni divisione (delle circa 400 centrali e territoriali), i processi e le attività sono stati dapprima individuati a partire da quelli censiti nel sistema di controllo di gestione e, successivamente, consolidati in appositi incontri di condivisione con le unità organizzative. Si è poi passati alla fase di valutazione del rischio sulla base di cataloghi degli eventi a rischio, dei fattori abilitanti e degli indicatori di rischio, modificati e integrati d'intesa con le unità organizzative. Sempre con l'ausilio di cataloghi e con il continuo supporto metodologico della struttura di supporto al RPCT, si è passati alla fase di trattamento e mitigazione del rischio, con il censimento delle misure già adottate e l'eventuale individuazione di nuove, sulla base delle risultanze della fase precedente.

Alle principali aree generali di rischio contenute nel PNA, riportate nel seguito (dalla 1 alla 9), sono state aggiunte delle ulteriori fattispecie (dalla 10 alla 16):

- 1) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario;
- 2) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e 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;
- 9) procedure di gestione dei fondi strutturali e dei fondi nazionali per le politiche di coesione;
- 10) procedure di gestione dei fondi europei, del PNRR e del PNC;
- 11) rapporti con soggetti interni, altre amministrazioni, altri organismi e enti pubblici o privati;
- 12) rapporti con istituzioni e organismi comunitari e internazionali;
- 13) attuazione di norme, circolari e accordi comunitari e internazionali;
- 14) gestione e sviluppo dei sistemi informativi;
- 15) rapporti con l'utenza e trasparenza;
- 16) gestione servizi ausiliari.

Ogni processo individuato e articolato in una o più attività è stato correlato ad una delle aree generali di rischio come sopra individuate. Per ogni attività sono stati individuati i potenziali eventi rischiosi e i relativi fattori abilitanti. La valutazione del rischio è stata poi espletata assegnando ad ogni attività un livello complessivo di rischio sulla base di una ponderazione motivata dei seguenti tre indicatori di stima:

- rilevanza economica e livello di interesse esterno;
- grado di discrezionalità del decisore interno alla Pubblica Amministrazione;
- manifestazione di eventi corruttivi in passato.

Di seguito sono riportati i suddetti indicatori, la loro descrizione e i corrispondenti descrittori per il livello basso, medio e alto.

INDICATORE	DESCRIZIONE	DESCRITTORI		
		LIVELLO BASSO	LIVELLO MEDIO	LIVELLO ALTO
Rilevanza economica e livello di interesse esterno	La gestione di risorse finanziarie pubbliche, l'attribuzione di vantaggi economici e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	L'attività non ha impatto economico e non comporta benefici di altra natura o ha rilevanza esclusivamente interna senza alcun impatto socio-economico	L'attività comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma non di particolare rilievo economico	L'attività comporta l'attribuzione di notevoli vantaggi economici a soggetti esterni (sovvenzioni, erogazione contributi) o ha ad oggetto la gestione di risorse stanziate con PNRR, fondi strutturali
Grado di discrezionalità del decisore interno alla P.A.	La presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato	L'attività è del tutto vincolata dalla legge/regolamenti /direttive /circolari/altri atti amministrativi	L'attività è parzialmente vincolata dalla legge/regolamenti/direttive/circolari/altri atti amministrativi	L'attività è altamente discrezionale
Manifestazione di eventi corruttivi in passato	Se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato sia a livello giudiziario sia a livello disciplinare, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi	Non si sono mai verificati fenomeni corruttivi nell'attività esaminata	Nei tre anni antecedenti l'ultimo anno si sono verificati fenomeni corruttivi nell'attività esaminata	Nell'ultimo anno si sono verificati fenomeni corruttivi nell'attività esaminata

Il valore complessivo del rischio, ponderato sulla base dei tre indicatori di stima ha, quindi, trovato la condivisione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

La terza fase di analisi, denominata “trattamento del rischio”, ha visto le strutture impegnate ad indicare per ogni attività una o più misure organizzative - individuate e adottate - deputate a mitigare l’eventualità che il verificarsi di un evento rischioso vada a compromettere il perseguitamento dell’interesse pubblico e il raggiungimento degli obiettivi. Le misure di prevenzione come individuate e programmate sono poi oggetto di monitoraggio al fine di verificare che le stesse siano idonee e efficaci.

Nel corso del 2024, quindi, in ragione della suddetta riorganizzazione del Ministero è stata avviata e conclusa - preceduta da una propedeutica consultazione di tutte le strutture coinvolte - una procedura di aggiornamento dell’analisi del rischio finalizzata alla rimodulazione delle linee di

attività e dei processi, in particolare per le strutture che sono state particolarmente coinvolte dalla rimodulazione funzionale-organizzativa e per gli uffici di nuova istituzione come, a titolo esemplificativo, gli “uffici di coordinamento per i rapporti internazionali” dei quattro Dipartimenti.

In particolare, si è provveduto ad aggiornare le tabelle relative “all’analisi del contesto esterno” e “all’analisi del rischio”, disponendo la trasposizione delle competenze e delle rispettive linee di attività afferenti alle strutture responsabili preesistenti all’interno delle nuove strutture istituite a seguito della riorganizzazione definita con i citati DPCM 186/2023 e DM 151/2024. Una volta conclusa la suddetta fase, si è provveduto ad inviare a ciascuna struttura coinvolta le tabelle aggiornate di rispettiva pertinenza, al fine di acquisire conferma della corretta convergenza delle confluenze rispetto alla nuova struttura organizzativa, ovvero utili indicazioni su eventuali integrazioni e/o modifiche in ordine, rispettivamente: agli stakeholders di riferimento - in ambito di analisi del contesto esterno; alle variabili inerenti alla “mappatura processo-attività”; alla “valutazione del rischio” (elenco fattori abilitanti e indicatori di stima livello di rischio) e al “trattamento del rischio” (misure generali/specifiche), già descritti in occasione della più recente analisi del rischio espletata secondo le indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi contenute nell’Allegato 1 del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 e sulla base delle ulteriori indicazioni fornite da ANAC nel PNA 2022. Per le strutture che sono state particolarmente coinvolte nella rimodulazione funzionale-organizzativa e per gli uffici di nuova istituzione come, a titolo esemplificativo, gli “uffici di coordinamento per i rapporti internazionali” dei quattro Dipartimenti, si è provveduto infine, a fornire opportuno affiancamento e supporto operativo e documentale per l’implementazione delle suddette analisi.

Nel 2025, agli esiti del monitoraggio periodico espletato e, in particolare, tenuto conto dei dati trasmessi dall’Ufficio disciplina concernenti i procedimenti penali, si è reso opportuno procedere ad una rimodulazione/revisione della **“valutazione del rischio”** per specifiche attività, in considerazione dell’incidenza negativa di alcuni dei suddetti indicatori. Di conseguenza, è stato rafforzato il sistema di **“trattamento de rischio”**, attraverso l’individuazione e l’implementazione di nuove e più efficaci misure di prevenzione e contrasto.

In particolare, con specifico riferimento alla gestione dei processi maggiormente a rischio - in particolare negli uffici della motorizzazione per le operazioni tecniche (esami conseguimento o revisione patenti/collaudi/revisioni/omologazioni ecc.), più soggette ad illeciti anche a seguito degli eventi occorsi nel 2024 in alcuni UMC - sono state individuate e verranno adottate e integrate diverse nuove misure tecnologiche e organizzative - come riportate in dettaglio nell’allegato relativo all’analisi del rischio - volte a garantire una sempre maggiore tracciabilità informatica attraverso il monitoraggio dettagliato di ogni operazione all’interno del sistema che permette di ricostruire l’intero iter operativo, facilitando l’identificazione di eventuali anomalie e scoraggiando comportamenti non conformi.

Nelle tabelle dell’**Allegato 4** - “Analisi del rischio” sono riportati, per direzione generale, gli esiti dell’analisi e il relativo aggiornamento.

Nella colonna “misure generali” sono state riportate, nella quasi totalità dei casi, solamente quelle relative alla formazione e alla rotazione, specifiche per l’attività considerata, mentre si è omesso di ripetere, per ciascuna attività, quelle trasversali, comunque adottate, illustrate nel successivo paragrafo.

LE MISURE ORGANIZZATIVE PER IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Il presente paragrafo, oltre alle misure “generali”, per le quali sono prescritte modalità di attuazione, verifica e monitoraggio ed esiti delle attività di controllo espletate, contiene ulteriori misure “specifiche” che vengono altrettanto monitorate al fine di misurarne efficacia e idoneità alla prevenzione del rischio.

Con riferimento a ciascuna delle misure viene indicato quanto già posto in essere dall’Amministrazione e sono illustrati gli ulteriori sviluppi previsti nel triennio.

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. In particolare, il comma 10, lettera b), dell’articolo 1 della legge n. 190/2012 attribuisce al RPCT 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 c.d. “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 e 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, degli affari generali e del bilancio alle Organizzazioni sindacali.

Per quanto riguarda la “rotazione del personale non dirigente” è stato istituito un “tavolo tecnico di studio e confronto” per l’individuazione dei criteri di rotazione che vede coinvolte tutte le strutture ministeriali e che opererà seguendo le specifiche direttive formulate nel merito dall’ANAC.

Quanto ai criteri che presiedono alla rotazione, che può assumere carattere funzionale oppure territoriale, occorre evidenziare – con particolare 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.

In ordine ai criteri e 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 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 titolo esemplificativo, con riferimento alla corretta applicazione dell'articolo 16, comma 1, lett. I-quater del d.lgs. 165/2001, concernente la rotazione straordinaria, in caso di personale dirigente sindacale, l'ANAC, con parere n. 6184 del 25/01/2021, ha fornito una propria indicazione interpretativa. Al riguardo, infatti, l'Autorità ha stabilito che nei casi in cui siano 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", con il decreto ministeriale 3 giugno 2014, n. 266, sono stati disciplinati modalità e criteri di affidamento degli incarichi, tra i quali è stato espressamente incluso quello della rotazione.

È da sottolineare che le forme di rotazione degli incarichi 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 (Allegato 2 al PNA 2019) 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).

Nel caso in cui si renda necessario superare detto limite, andrà indicata nel provvedimento di conferimento incarico - da sottoporre poi alla registrazione dei competenti organi di controllo - opportuna motivazione che evidenzi adeguatamente le circostanze che, nel rispetto dei criteri di ragionevolezza e buona amministrazione, hanno guidato tale scelta.

Tale prescrizione è conforme alle raccomandazioni della Corte dei conti in ordine alle congrue motivazioni che devono accompagnare i conferimenti di incarico che superano i limiti come previsti. I dati acquisiti, anche in ambito di monitoraggio sulla rotazione dei dirigenti espletato nell'ultimo biennio, confermano il ricorso a rinnovare per la terza volta l'incarico al medesimo dirigente, con percentuali molto limitate e solo in presenza di situazioni connotate da evidenti criticità di carenza di organico a fronte di compiti istituzionali di elevata specializzazione.

Nei suddetti casi trattasi di uffici che per l'alta specializzazione richiesta e il livello di responsabilità connesso con l'incarico, non consentono di scegliere dirigenti privi di esperienza specifica a fronte di uffici caratterizzati anche da carenza di personale non dirigente. Ma soprattutto va evidenziato che nella maggior parte dei casi - in ambito di procedura di interpello - non vengono presentate domande da altri dirigenti se non quelli che vi prestano servizio, ciò determinando una scelta obbligata a fronte del rischio di lasciare un posto vacante.

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. Al fine della verifica dell'attuazione della misura, 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 seconda fascia e al personale dipendente addetto, in particolare, alla gestione delle attività a maggior rischio di corruzione, debbono trasmettere una relazione al RPCT, 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).

Al riguardo, a beneficio di una semplificazione e dell'efficacia del monitoraggio, è stata predisposta una tabella di rilevazione per acquisire dati che garantiscano completezza ed omogeneità delle informazioni utili ai controlli da porre in essere. Ciò, coerentemente alle linee guida ANAC contenute nel PNA 2022 che prevede nello specifico: “.....per una buona attuazione del monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure: predisporre schede di monitoraggio in cui indicare, per ciascuna misura, gli elementi e i dati da monitorare, al fine di verificare il grado di realizzazione delle misure riportate all'interno delle mappature, parametrato al target prefissato, nonché gli eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi, le cause (ove conosciute) che li abbiano determinati e le iniziative che si intendono intraprendere per correggerli”(cfr. delibera 7/2023, § 5.1.2, pag. 44).

Per l'anno di osservazione monitorato è stato evidenziato da parte delle strutture che la procedura di riorganizzazione, avviata con DPCM 30 ottobre 2023 n.186 e con successivo D.M. 30 maggio 2024 n. 151, avendo determinato riassetti e riordini, con connesse confluenze e trasposizioni di attività e processi, oltre che la creazione di nuove divisioni, ha implicato nel corso del 2024 la decadenza dei vecchi incarichi dirigenziali e l'avvio della procedura per il conferimento dei nuovi.

Nell'espletamento delle nuove procedure di interpello, in alcuni casi viene evidenziata - tuttavia - la necessaria riconferma di dirigenti che già in precedenza ricoprivano il medesimo incarico. Questo è stato ricondotto/motivato o ad assenza di domande pervenute anche dall'esterno o per la necessità di garantire la continuità operativa in situazioni di grave carenza di personale non dirigente ed elevato livello di professionalità ed esperienza richiesto per determinati compiti istituzionali, risultando imprescindibile un equilibrio tra la necessità di prevenire fenomeni corruttivi e l'esigenza di garantire il buon andamento dell'azione amministrativa, soprattutto nelle aree che richiedono un'elevata specializzazione tecnica.

Per quanto riguarda il personale non dirigenziale, anche le rilevazioni condotte nel corso del 2025 (con riferimento all'anno 2024) hanno evidenziato, per la quasi totalità degli uffici, una persistente carenza di organico, in alcuni casi molto significativa, soprattutto a seguito di personale collocato in quiescenza e non avvicendato, che non ha consentito in molti casi l'adozione della “rotazione”. Ogni struttura ha, quindi, provveduto ad individuare e adottare misure di prevenzione alternative e compatibili con le attività da espletare.

Il personale assunto nell'ultimo biennio consentirà - verosimilmente - nel medio-breve termine, conclusi i periodi di prova, di formazione e di affiancamento il superamento delle criticità sopra osservate. Tale situazione dovrebbe, infatti, migliorare nel corso del prossimo triennio, a seguito

delle suddette nuove assunzioni e di un significativo aumento dell'offerta formativa che faciliterà avvicendamenti e affiancamenti, in particolar modo per l'espletamento delle attività a maggior rischio, quali ad esempio operazioni tecniche della motorizzazione, contratti pubblici e erogazione contributi incentivanti in tema di trasporto e infrastrutture.

In particolare, agli esiti del monitoraggio periodico detta criticità risulta ricorrente anche per casi in cui ci sono state nuove assegnazioni (distacchi/comandi/nuove assunzioni), poiché sono ancora in corso i processi volti alla formazione, all'affiancamento e quindi all'acquisizione di una adeguata *expertise* a fronte di compiti istituzionali che necessitano di un alto livello di specializzazione, in particolare per le operazioni tecniche della motorizzazione (che richiede personale abilitato), per le investigazioni ferroviarie (che richiede ingegneri), per le attività di affidamenti servizi e lavori e per la gestione dei sistemi di contabilità economica e finanziaria (SICOGE, Regis, *altro*) nonché con competenza nell'attività di organizzazione, indicizzazione e conservazione della documentazione progettuale cartacea (per uffici che gestiscono opere pubbliche in particolare Dighe) e che, quindi, ha privilegiato da parte dell'ufficio l'operatività e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Tuttavia, la quasi totalità degli uffici confermano il ricorso a misure alternative alla rotazione, convalidandone l'efficacia e l'idoneità a mitigare il rischio di fenomeni corruttivi. In particolare, oltre alla misura generale della "formazione", c'è un sempre maggiore utilizzo del criterio orizzontale di assegnazione del lavoro mediante il ricorso contemporaneo a più funzionari istruttori nella gestione delle stesse fasi del procedimento che, oltre a favorire i processi di affiancamento in corso, tenuto conto delle nuove assunzioni, della condivisione e della circolarità delle informazioni, consente di limitare il rischio che una sola unità di personale disponga del controllo completo di un procedimento, nonché di assicurare che nei procedimenti intervenga il coinvolgimento e dunque la condivisione di almeno una ulteriore unità di personale.

Per il personale appartenente al Corpo delle Capitanerie di porto - considerata la peculiarità dell'organizzazione e dello *status* di "militare" del personale dipendente - si applicano le disposizioni di cui alla direttiva "criteri di impiego degli ufficiali del Corpo delle Capitanerie di porto Guardia Costiera", edizione 2019, nonché della circolare "Criteri di impiego del personale non direttivo del Corpo delle Capitanerie di porto Guardia Costiera", edizione 2015.

Rotazione straordinaria

La misura della rotazione c.d. "straordinaria" è definita dall'articolo 16, comma 1, lett. I-quater, del d.lgs. 165/2001, nel quale sono richiamati i principi che ne regolano la corretta applicazione riguardo tempestività, obbligatorietà e territorialità. Nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura "corruttiva" è necessario adottare un provvedimento con il quale, valutata la condotta del dipendente, viene motivatamente disposta la rotazione straordinaria oppure, sempre motivatamente, la mancata adozione di tale rotazione. Detto provvedimento deve essere adottato "all'avvio del procedimento" dal competente dirigente generale.

Quanto ai reati che ne costituiscono il presupposto, l'istituto della rotazione straordinaria si applica obbligatoriamente con riferimento alle fattispecie penali di seguito elencate:

- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);

- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.) e circostanze aggravanti (art. 319 bis);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322 bis c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346 bis c.p.);
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.);
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353 bis c.p.).

Per gli altri reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 314, 316, 316 bis, 316 ter, 323, 325, 326, 328, 329, 331, 334, 335 c.p.), che rilevano ad esempio ai fini delle inconferibilità di cui all'art. 3 del D.lgs. n. 39/2013, la rotazione straordinaria è facoltativa, spettando all'amministrazione decidere se adottare un provvedimento motivato di valutazione della condotta corruttiva con eventuale rimozione del dipendente dall'incarico.

Al riguardo si ritiene opportuno chiarire che la Direzione generale del personale degli affari generali e del bilancio – Divisione 4 “Reclutamento, contenzioso e ufficio disciplina”, è competente ad adottare i provvedimenti *ex articolo 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, come già detto, al Direttore Generale dell'ufficio interessato. Si ricorda, 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'articolo 16, comma 1, lettera I-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”* non può che intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'articolo 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 e eventualmente disposto lo spostamento.

Pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio, di carattere disciplinare, è riconosciuta all'interessato la possibilità di contraddittorio, senza che con ciò venga pregiudicata l'immediatezza nell'adozione della misura della rotazione straordinaria.

Secondo quanto specificato dalle Linee Guida ANAC, la disciplina in esame opera anche laddove la condotta corruttiva sia stata attuata in altri uffici dell'amministrazione o in un'amministrazione diversa.

Nel merito, si richiama la scrupolosa e attenta osservanza di quanto l'Autorità, sempre nella suddetta delibera 215/2019, evidenzia al paragrafo 3.3 lett. B) recante: *“connessione con l'ufficio attualmente ricoperto”*, ovverosia, (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 forniscono al RPCT tempestiva informativa sui provvedimenti emanati, trasmettendo, contestualmente, copia degli stessi.

In proposito, si ricorda anche alla luce del più recente parere del Consiglio di Stato richiesto da ANAC in merito, in particolare, all'incidenza che le nuove disposizioni dell'articolo 335-bis c.p.p. (*Limiti all'efficacia dell'iscrizione ai fini civili e amministrativi*), possono avere sulla disciplina degli istituti della rotazione straordinaria (art. 16, comma 1, lett. I quater del d.lgs. n. 165 del 2001), che il provvedimento dovrà essere adeguatamente motivato, in quanto “*la mera iscrizione nel registro di cui all'articolo 335 non può, da sola, determinare effetti pregiudizievoli di natura civile o amministrativa per la persona alla quale il reato viene attribuito e consentendo di confermare l'operatività dell'interpretazione dell'art. 16 del d.lgs. n. 165 del 2001, secondo la quale l'applicazione dell'istituto della rotazione straordinaria non avviene in via automatica come diretta conseguenza della mera iscrizione nel suddetto registro o con l'avvio di un procedimento disciplinare per condotte corruttive, ma solo a seguito di un'attenta valutazione, adeguatamente motivata, da parte dell'amministrazione, della condotta del dipendente e dell'opportunità della sua permanenza o meno in uffici che si fondi anche su ulteriori elementi, che ne giustifichino l'allontanamento dall'ufficio attualmente occupato.*” (Consiglio di Stato n.524/2024).

Per quanto riguarda il contenuto del provvedimento, in linea con le citate linee guida, lo stesso dovrà opportunamente indicare/evidenziare la tipologia di rotazione scelta/definita mediante trasferimento di “sede” ovvero mediante “*diversa attribuzione di incarico nella medesima sede*” (Cfr. al par.3.5 Delibera 215/2019),

In particolare, infatti, tenuto conto che numerosi procedimenti penali e disciplinari attualmente pendenti - per lo più di natura corruttiva ovvero di falso in atto pubblico - afferiscono ad attività illecite poste in essere nell'espletamento delle operazioni tecniche (*esaminatore, revisioni, collaudi*) in regime di conto privato (L. 870/1986) presso gli Uffici della Motorizzazione Civile - e già censite a rischio “alto” in ambito di analisi del rischio - accanto al trasferimento di ufficio, potrà essere valutata l'ipotesi dell'immediata sospensione, in via cautelare, del dipendente dallo svolgimento delle funzioni operative in presenza di indagini penali relative a condotte connesse a dette funzioni, ciò al fine di non vanificare le finalità proprie della rotazione straordinaria a tutela dell'interesse pubblico, della sicurezza della circolazione, dell'imparzialità e buon andamento del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti.

Nei casi in cui non è stato possibile adottare la suddetta misura, verrà formalizzato apposito provvedimento che ne illustrerà le motivazioni, da trasmettere tempestivamente al RPCT.

Nel corso dell'anno 2025 è stata comunicata l'adozione di quindici provvedimenti di rotazione straordinaria e sono stati acquisiti agli atti i relativi provvedimenti. Inoltre, è stata acquisita comunicazione motivata in merito alla mancata adozione di provvedimenti di rotazione

straordinaria per ventuno dipendenti, per i quali si è provveduto all'adozione di diverse misure di mitigazione.

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

La tutela del dipendente pubblico che segnala comportamenti illeciti (c.d. *whistleblowing*) ha avuto origine con la legge 6 novembre 2012, n. 190, che ha provveduto ad inserire l'articolo 54-bis nel d.lgs. n. 165/2001 con la previsione di opportune garanzie e adeguata tutela in favore del c.d. *whistleblower*. La disciplina è stata integrata dal decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, recante “*Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari*”, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, che ha modificato l'articolo 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*”, tesa, in particolare, a tutelare l'anonimato del denunciante.

La disciplina è stata poi ridefinita ed è attualmente regolata dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, recante “*Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali*”, che ha recepito la direttiva (UE) 2019/1937 del 23 ottobre 2019 e ha abrogato l'articolo 54-bis del d.lgs. 165/2001 e l'articolo 3 della legge n. 179/2017.

Sul piano della regolamentazione di soft law l'ANAC, con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, come modificata e integrata dalla delibera n. 479 del 26 novembre 2025, ha emanato le nuove linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'UE e delle disposizioni normative nazionali, che sostituiscono quelle adottate con Delibera n. 469/2021 e definiscono, tra l'altro, la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne.

A completamento della riportata disciplina, sono state da ultimo adottate le Linee Guida n. 1 del 2025 denominate “*Linee guida in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione*”, approvate con Delibera ANAC n. 478 del 26/11/2025, con le quali sono state fornite indicazioni sulle modalità di gestione dei canali interni di segnalazione, anche tenuto conto del disposto di cui all'art. 8, co. 1, lett. a) del citato decreto. Dette Linee guida integrano e completano, quindi, le previsioni di cui alla Delibera n. 311/2023, al fine di armonizzare le pratiche operative, garantire una maggiore coerenza interpretativa tra i vari strumenti e istituti disciplinati dal decreto legislativo n. 24/2023, fornire un supporto operativo agli enti e rendere più efficace il sistema di tutele del whistleblower.

Il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti garantisce l'attuazione delle menzionate disposizioni di legge e di soft law con la seguente disciplina regolamentare.

Sotto il profilo soggettivo, il Ministero garantisce la tutela, riservata dal d.lgs. n. 24/2023, non solo al segnalante ma anche a coloro che potrebbero essere destinatari di ritorsioni, intraprese anche indirettamente, in ragione del ruolo assunto nell'ambito del processo di segnalazione e che la legge identifica, a titolo esemplificativo:

- i) nel facilitatore, ovvero la persona fisica che assiste il segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- ii) nelle persone del medesimo contesto lavorativo del segnalante legate allo stesso da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- iii) nei colleghi di lavoro del medesimo contesto lavorativo con un rapporto abituale e corrente;
- iv) negli enti di proprietà – in via esclusiva o in compartecipazione maggioritaria di terzi – del segnalante;
- v) negli enti presso i quali il segnalante, il denunciante o chi effettua una divulgazione pubblica lavorano, nonché in quelli che operano nel medesimo contesto lavorativo.

Si segnala, inoltre, che le Linee Guida n. 1/2025 conferiscono massimo rilievo agli Enti del Terzo Settore rammentando che gli stessi forniscono alle persone segnalanti misure di sostegno che consistono in informazioni, assistenza e consulenze a titolo gratuito sulle modalità di segnalazione, sulla protezione dalle ritorsioni, sui diritti della persona coinvolta, sulle modalità e condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

Detti Enti risultano iscritti in un apposito Registro presso ANAC (<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing#p1>), con la quale stipulano specifiche convenzioni, possono trovarsi a fornire assistenza anche alla persona coinvolta nella medesima segnalazione. Ciò in quanto, tra le attività attribuite agli Enti dal legislatore ai sensi dell'art. 18 del d.lgs. 24/2023, vi è quella di fornire informazioni e consulenza sui diritti della persona coinvolta.

Sotto il profilo oggettivo, il contenuto della segnalazione può riguardare violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione Europea lesive dell'interesse pubblico e dell'integrità dell'amministrazione, delle quali il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo, ossia nello svolgimento delle attività lavorative esercitate all'interno del Ministero.

Si tratta, quindi:

- di illeciti amministrativi, contabili, civili e penali;
- di irregolarità, tenendo presente che, come precisato con la Delibera ANAC n. 311/2023, esse non sono più incluse tra le violazioni del diritto nazionale ma possono costituire “elementi concreti” tali da far ritenere al segnalante che potrebbe essere commessa una violazione di legge (cfr. art. 2, co. 1, lett. b) d.lgs. n. 24/2023);
- di illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione Europea e delle disposizioni nazionali che ne danno attuazione (cfr. art. 2, co. 1, lett. a) n. 3 d.lgs. n. 24/2023);
- di atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (cfr. art. 2, co. 1, lett. a) n. 4 d.lgs. n. 24/2023), il mercato interno (cfr. art. 2, co. 1, lett. a) n. 5 d.lgs. n. 24/2023) ovvero che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni contenute negli atti dell'Unione Europea (cfr. art. 2, co. 1, lett. a) n. 6 d.lgs. n. 24/2023).

Non sono, pertanto, ammesse segnalazioni che attengono a contestazioni di carattere esclusivamente personale, a meno che esse non siano collegate o collegabili alla violazione di regole procedurali interne al Ministero, tali da costituire sintomo di un malfunzionamento

dell’Amministrazione. Secondo quanto indicato dall’ANAC, è necessario, inoltre, che le segnalazioni siano circostanziate e risultino chiare, dovendo le stesse contenere: a) le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione; b) la descrizione del fatto; c) le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire il fatto segnalato.

In attuazione delle menzionate disposizioni normative e, in particolare, dell’articolo 4 del citato d.lgs. 24/2023, l’istituto giuridico è stato implementato nella propria operatività con l’attivazione di un canale di segnalazione (c.d. “interno”) informatizzato, mediante l’adozione di una piattaforma dedicata, la cui gestione garantisce la riservatezza dell’identità del segnalante nonché degli ulteriori soggetti previsti dalla norma, del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Il passaggio all’impiego di un canale interno digitalizzato, previa informativa prot. n. 3440 del 30/05/2025 alle organizzazioni sindacali ai sensi dell’art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 24/2023, è volto a consentire che attraverso lo strumento software sia possibile adottare migliori misure di sicurezza e assicurare un più elevato livello di protezione dei dati personali degli interessati sia nella fase di acquisizione delle segnalazioni, sia in quella di gestione delle stesse. Il citato canale garantisce la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La piattaforma online, corredata di un manuale operativo per l’utente, contiene le istruzioni utili al *whistleblower* per la corretta compilazione dei campi, nel rispetto delle disposizioni di cui al D.lgs. n. 24/2023 e della Delibera ANAC n. 311/2023. Essa consente al segnalante di ottenere il relativo accreditamento al canale interno in via riservata, mediante l’attribuzione di un codice identificativo (c.d. codice segnalazione o Key Code) che il segnalante sarà tenuto a conservare, onde:

- poter accedere successivamente alla propria segnalazione;
- monitorare lo stato di avanzamento dell’istruttoria;
- verificare l’eventuale presenza di comunicazioni e/o richieste di informazioni;
- verificare gli esiti della segnalazione effettuata.

La segnalazione è gestita dal RPCT, coadiuvato dal proprio personale di supporto, opportunamente formato sulla materia del whistleblowing, i quali sono identificati come “gestori” della piattaforma.

In tale contesto, è stata individuata la seguente procedura per la gestione delle segnalazioni:

- 1) accesso alla piattaforma da parte del whistleblower mediante il link opportunamente indicato sul sito istituzionale del Ministero, nella sezione “Amministrazione trasparente”, sottosezione “Altri contenuti/Prevenzione della corruzione/Whistleblowing”. La segnalazione deve essere corredata da: denominazione e recapiti del *whistleblower*, documento di riconoscimento in corso di validità, indicazione dell’ufficio di appartenenza, qualifica/mansione svolta e indicazione delle ragioni che hanno consentito la conoscenza dei fatti segnalati, descrizione dei fatti oggetto di segnalazione e indicazione dell’ufficio dove sono avvenuti;
- 2) i gestori autorizzati ad operare sulla piattaforma prendono in carico la segnalazione e trasmettono al segnalante, mediante scambio di comunicazione interna alla medesima piattaforma, conferma di ricezione della segnalazione nel termine prescritto di sette giorni;
- 3) i gestori procedono alle successive fasi di trattazione della medesima mediante una preliminare verifica della segnalazione (preistruttoria) atta ad accertare la presenza dei

- requisiti previsti dalla legge per l'avvio dell'istruttoria o per la motivata archiviazione della stessa e relativa comunicazione al segnalante;
- 4) più nel dettaglio, nel caso in cui si rilevi immediatamente una manifesta infondatezza, inammissibilità o irricevibilità della segnalazione si procede con la relativa archiviazione;
 - 5) nel caso, invece, in cui ricorrono i presupposti necessari per l'ammissibilità della segnalazione, viene dato avvio all'istruttoria diretta, in particolar modo, a definire l'ambito al quale essa si riferisce, individuare le modalità in cui è avvenuto il fatto, richiedere, eventualmente tramite scambio di comunicazioni all'interno della piattaforma, ulteriori elementi al segnalante, procedere ad eventuali accertamenti presso gli uffici cui si riferiscono le attività oggetto di accertamento;
 - 6) entro tre mesi dall'acquisizione della segnalazione l'ufficio procede alla conclusione dell'*iter istruttorio* e alla individuazione delle eventuali misure da adottare, dandone comunicazione al segnalante all'interno della piattaforma;
 - 7) la conclusione dell'istruttoria può dar luogo, pertanto, a:
 - 7.1) possibilità di rivolgersi agli organi/funzioni interne ed esterni competenti per i relativi seguiti (ispettivo o disciplinare o denuncia penale o denuncia ad altri organi giurisdizionali);
 - 7.2) archiviazione (manifesta infondatezza, accertato contenuto generico della segnalazione tale da non consentire la comprensione dei fatti, questioni di carattere eminentemente personale del segnalante);
 - 8) al termine dell'istruttoria, dunque, viene data comunicazione al segnalante sugli esiti della conclusione del procedimento, con conseguente eventuale trasmissione della segnalazione ad Autorità giudiziaria ordinaria o contabile (qualora la segnalazione abbia ad oggetto illeciti che rilevano sotto il profilo penale o erariale);
 - 9) Il sistema consente alla persona segnalante, al RPCT e agli altri soggetti autorizzati, l'accesso alla segnalazione fino a 5 anni decorrenti dalla comunicazione dell'esito finale della segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza.

Si ricorda che è possibile effettuare la segnalazione anche in forma orale, previa richiesta di incontro diretto al RPCT il quale, acquisito il consenso dal segnalante, procederà alla registrazione dell'incontro attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto o, nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione, a redigere un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante e provvederà all'inserimento della segnalazione all'interno della piattaforma informatica. Il RPCT o un suo delegato avrà cura di comunicare il codice segnalazione o Key Code al segnalante in modo da consentirgli di interloquire e accedere alla segnalazione per il tramite della piattaforma informatica.

È, altresì, consentita la presentazione della segnalazione scritta *brevi manu*.

In tale ultima ipotesi, le segnalazioni ricevute dal RPCT e dai gestori dovranno essere collazionate in modo da garantire massima tutela alla riservatezza dell'identità del segnalante, pertanto:

- i dati identificativi e il documento di riconoscimento del segnalante dovranno essere inseriti in una busta chiusa contrassegnata con l'indicazione "RISERVATO RPCT";
- la segnalazione dovrà essere inserita in altra busta chiusa contrassegnata con l'indicazione "SEGNALAZIONE";
- entrambe le buste andranno inserite in una terza busta chiusa contrassegnata con l'indicazione "RISERVATO";

- la documentazione inherente alla segnalazione, previamente registrata all'interno della piattaforma informatica per la relativa protocollazione, sarà custodita in armadio chiuso a chiave e al gestore della segnalazione sarà eventualmente conferita la sola busta contenente la segnalazione utile agli approfondimenti istruttori.

Il d.lgs. n. 24/2023, oltre al canale interno, individua ulteriori strumenti di segnalazione.

Il primo è costituito dal c.d. "canale esterno", attivo presso ANAC, di cui agli artt. 6 e 7. Nel dettaglio, il ricorso al canale esterno è consentito nel caso in cui:

- a) nell'ambito del contesto lavorativo non sia prevista l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interno;
- b) la persona segnalante abbia effettuato una segnalazione al canale interno e la stessa non abbia avuto seguito;
- c) la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito oppure potrebbe determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante abbia fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per l'interesse pubblico.

Inoltre, l'articolo 15 dello stesso decreto legislativo ha introdotto un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica, consentita nei casi espressamente previsti dal comma 1, lettere a), b) e c), cui si rinvia per ogni approfondimento, tramite la quale le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite stampa, mezzi elettronici o di diffusione in grado di raggiungere un elevato numero di persone.

Nel caso in cui la segnalazione dovesse riguardare il RPCT o un soggetto dallo stesso delegato alla gestione della segnalazione, in ossequio alla delibera ANAC n. 311/2023, dovrà essere utilizzato il sopra menzionato canale esterno, ricorrendo le condizioni di cui all'articolo 6, punto c), del d.lgs. 24/2023.

Secondo quanto previsto dalla citata delibera ANAC n. 311/2023, le **segnalazioni anonime** o quelle dalle quali non sia possibile ricavare l'identità del segnalante sono equiparate a segnalazioni ordinarie.

Si precisa che in caso di segnalazione anonima, effettuata tramite il canale interno, la piattaforma assegna automaticamente un numero alla stessa e i gestori, ritenendo tale segnalazione come ordinaria, non sono tenuti a fornire comunicazione di conferma della ricezione nel termine di sette giorni né ad interloquire con il segnalante.

La piattaforma permette la conservazione della relativa documentazione rendendo così possibile rintracciarla qualora la persona segnalante o chi abbia sporto denuncia comunichi ad ANAC di aver subìto misure ritorsive a causa di quella segnalazione o denuncia anonima (art. 16, co. 4, d.lgs. n. 24/2023).

Fatto salvo quanto sopra, il RPCT si riserva di gestire e prendere in carico le segnalazioni anonime che risultino manifestamente fondate e dalle quali emergano fatti di particolare rilevanza, gravità e che siano opportunamente circostanziate.

Laddove il segnalante anonimo sia stato successivamente identificato, beneficerà delle medesime tutele previste in caso di comportamenti ritorsivi. In ogni caso, si segnala che le indicazioni di dettaglio relative ai casi e alla modalità con le quali presentare le segnalazioni nonché la documentazione, sono disponibili nella sezione “Amministrazione trasparente”, sottosezione “Altri contenuti/Prevenzione della corruzione/Whistleblowing”.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, i funzionari della struttura di supporto incaricati della trattazione delle segnalazioni di illecito e tutti coloro che, in ragione del loro ufficio o per altra causa, accedono alle informazioni inserite nelle segnalazioni e al trattamento dei dati personali presenti nelle stesse, sono tenuti al rispetto degli obblighi di riservatezza e di tutela del segnalante nonché degli ulteriori soggetti previsti dalla norma, coerentemente a quanto indicato nelle linee guida ANAC.

I gestori delle segnalazioni effettuano opportuna formazione in materia e sono in possesso del requisito di autonomia, intesa come imparzialità e indipendenza, specificamente formati e con una adeguata conoscenza del funzionamento dell’Amministrazione.

Nel corso del 2025 sono pervenute tre segnalazioni, istruite nei tempi previsti e secondo le modalità descritte.

La formazione del personale

Una formazione adeguata contribuisce al raggiungimento di una serie di significativi risultati nel contrasto alla corruzione, che possono essere così sintetizzati:

- genera la creazione di competenze di base e specifiche, presupposto necessario per la programmazione e attuazione della rotazione del personale;
- genera la creazione di competenze per lo svolgimento dell’attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- crea 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 e omogeneizzare all’interno del Ministero le modalità di conduzione dei processi da parte degli uffici, garantendo la costruzione di “buone pratiche amministrative”;
- favorisce la diffusione degli orientamenti giurisprudenziali sui vari aspetti dell’esercizio della funzione amministrativa, limitando l’insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della norma di volta in volta applicabile;
- favorisce la diffusione di valori etici, mediante l’insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati;
- favorisce 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;
- dà luogo allo svolgimento dell’attività amministrativa da parte di soggetti consapevoli ove la discrezionalità è esercitata sulla base di valutazioni fondate sulla conoscenza e le decisioni

sono assunte “con cognizione di causa” riduce il rischio che l’azione illecita sia compiuta inconsapevolmente.

La formazione del personale e, in particolare, quella relativa alle tematiche della prevenzione della corruzione, assume dunque un’importante ruolo nella strategia anticorruzione sia per le rilevanti potenzialità che può avere nel diffondere capillarmente 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. È per tali motivi che la legge 190/2012 indica nella formazione una misura chiave nel contesto degli strumenti da predisporre per arginare e combattere la corruzione, così come la determinazione dell’ANAC del 28 ottobre 2015, n. 12, conferma inequivocabilmente il ruolo centrale della formazione, soprattutto nei casi nei quali il fenomeno debba essere fronteggiato in presenza di una grave carenza di risorse.

Ai dirigenti è affidato 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 (SNA). L’ufficio della Direzione generale del personale, degli affari generali e del bilancio 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, è stato previsto per tutti i dipendenti un percorso formativo sulle tematiche relative all’anticorruzione, attraverso i corsi, erogati in modalità *e-learning*, dalla Scuola Nazionale dell’Amministrazione. La partecipazione a tali corsi costituisce un obbligo per tutti i dipendenti e è indirizzato, annualmente, ai dipendenti che non l’avessero già seguito.

L’iniziativa di formazione comprende tre tipologie di corsi:

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

Anche alla luce delle direttive contenute nella circolare del Ministro per la pubblica amministrazione prot. n. 702 del 21/01/2025 avente ad oggetto “*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*”, nel 2025 sono stati formati n. 1.466 dipendenti appartenenti sia alle sedi centrali che periferiche, di cui n. 171 a livello di formazione generalista e n. 1.295 a livello di formazione specialistica.

Per la prima tipologia di **formazione generalista** - che ha coinvolto n. 5 dirigenti di seconda fascia, n. 56 funzionari e n. 110 assistenti - sono stati erogati, principalmente a distanza tramite “*Webinar*” e, in misura più limitata, nella modalità “*Blended*” (parte in *e-learning* e parte in presenza), i seguenti corsi:

- Scuola Nazionale dell’Amministrazione (SNA) con il percorso formativo “Prevenzione del rischio corruttivo e cultura dell’integrità” con un totale di n. 25 partecipanti;

- Portale Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica con il percorso formativo “La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa”, con un totale di 146 partecipanti.

La seconda tipologia di **formazione specialistica**, destinata al personale che opera nelle aree a maggior rischio corruzione e che, nel dettaglio, ha coinvolto n. 57 dirigenti di seconda fascia, n. 780 funzionari e n. 458 assistenti, è stata erogata principalmente dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione tramite i seguenti corsi svolti per lo più in modalità “*Webinar*” e/o “*Blended*”:

La SNA con un totale di n. 225 partecipanti, ha erogato le seguenti attività formative:

- in materia di prevenzione alla corruzione
- “Prevenzione e contrasto alla corruzione nelle PA: aree di rischio” - 7 edizioni;
- “Strumenti e strategie di prevenzione della corruzione: seminari tematici” - 6 edizioni;
- “Diploma di esperto in prevenzione della corruzione e trasparenza” – in collaborazione con l’Avvocatura dello Stato”;

- in materia di contrattualistica pubblica
- “Strategia di acquisto nei contratti pubblici e partenariato pubblico privato – corso di formazione specialistica utile per la qualificazione delle stazioni appaltanti” – 2 edizioni;
- “La disciplina dei contratti pubblici – corso di formazione specialistica utile per la qualificazione delle stazioni appaltanti” – 2 edizioni;
- “Introduzione alla disciplina dei contratti pubblici – corso di formazione base utile per la qualificazione delle stazioni appaltanti” 1 edizione;
- “La fase di esecuzione dei contratti pubblici” – 3 edizioni
- “Digitalizzazione e modernizzazione dei contratti – corso di formazione di aggiornamento utile per la qualificazione delle stazioni appaltanti” – 2 edizioni;
- “Diploma di esperto in appalti pubblici”.

La piattaforma Syllabus, con un totale di n. 907 partecipanti, ha offerto le seguenti attività formative:

- “Il nuovo codice dei contratti pubblici (d.lgs. 36/2023)”;
- “BIM e gestione informativa digitale delle costruzioni all'interno del nuovo codice dei contratti”;
- “La gestione degli appalti verdi per una Pubblica Amministrazione sostenibile”;
- “La digitalizzazione dei contratti pubblici”;
- “La piattaforma Regis per il Next generation EU: funzionalità e strutturazione”.

In relazione a quanto previsto dall'art. 4 comma 7 D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, si inserisce nell'ambito di tali corsi obbligatori la formazione in materia di etica e legalità, che individua ulteriori misure di sicurezza nell'ambito della lotta alla corruzione. A tal fine, nel corso dell'anno è stata promossa la nuova iniziativa Syllabus “*La difesa dell'integrità pubblica: un pilastro del governo aperto*”, che mira a fornire le conoscenze e le competenze per promuovere una solida cultura dell'integrità pubblica; l'iniziativa ha trovato largo riscontro con il rilascio di circa 1200 badge.

La SNA relativamente alle 3 edizioni del corso “Etica e PA: profili e comportamenti disciplinari” e all’edizione del corso “La responsabilità del dipendente pubblico” ha visto la selezione di n. 39 dipendenti.

La partecipazione ai corsi e ai seminari tematici ha fornito un rafforzamento delle competenze in particolare per coloro che ricoprono ruoli specifici nell’area di rischio della contrattualistica pubblica, fornendo una formazione mirata alla conoscenza degli strumenti adeguati al proprio lavoro, un quadro completo delle problematiche maggiormente ricorrenti nonché i metodi e le tecniche per risolvere le criticità, nel rigoroso rispetto della normativa prevista dal Codice dei contratti.

In relazione agli obiettivi stabiliti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), il MIT ha promosso, inoltre, sulla citata piattaforma FNA, un piano didattico in materia di contratti pubblici denominato “Piano nazionale di formazione per l’aggiornamento professionale del Responsabile Unico del Procedimento (RUP)”, con la collaborazione di altri *partner* istituzionali quali la SNA e gli Istituti ITACA e IFEL, finalizzato alla professionalizzazione delle stazioni appaltanti che, in continuità con il percorso formativo attivato a settembre 2021 ha coinvolto, nel corso del 2025, n. 163 dipendenti.

Le attività relative alla Comunità di Pratica (CdP) dei RPCT, avviate dalla SNA nel 2022 in collaborazione con l’ANAC, sono proseguiti anche nell’anno 2025 con la partecipazione di 3 funzionari.

La CdP, che proseguirà le sue attività anche nel 2026, rappresenta un centro di apprendimento sui temi dell’integrità, dell’etica e della legalità attraverso la condivisione di esperienze e strumenti da parte dei RPCT e del personale che espleta attività a supporto in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, oltre che una valida metodologia formativa per la condivisione di esperienze e scambi di informazioni.

Con riferimento al settore motorizzazione, continuano senza soluzione di continuità i percorsi formativi per abilitare il personale dipendente alle funzioni di esaminatore per il conseguimento delle abilitazioni alla guida con il fine di ampliare la platea degli esaminatori a beneficio della rotazione del personale addetto all’espletamento di detti adempimenti, ad elevato rischio.

Nel 2025 hanno conseguito l’abilitazione ad esami di teoria informatizzati e operatori, collaudatori esaminatori (patente a, b e c) e esaminatori (patente a e b) 300 unità di personale, ciò determinando un significativo incremento di circa il 40% rispetto al 2024.

Il Codice di comportamento integrativo

Il “Codice di comportamento integrativo”, previsto dall’articolo 54, comma 5, del decreto legislativo n. 165/2001, come modificato dall’articolo 1, comma 44, della legge n. 190/2012, deputato *ex lege* ad integrare e dettagliare i contenuti del Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, adottato con il dPR 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:

https://trasparenza.mit.gov.it/pagina766_codice-disciplinare-e-codice-di-condotta.html, nonché disponibile sulla rete *intranet* (*spidernet*).

Con il dPR 13 giugno 2023, n. 81, entrato in vigore in data 14 luglio 2023, è stato modificato il precedente Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, di cui al citato dPR 16 aprile 2013, n. 62, introducendo alcuni elementi innovativi in tema di etica pubblica e comportamento etico, responsabilità dirigenziali, utilizzo delle tecnologie informatiche, mezzi di informazione e social media.

In linea con le direttive contenute nel Documento ANAC recante “*Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022*”, confermate poi nel PNA 2022, e delle linee guida adottate con la delibera ANAC 177/2020, l’Amministrazione ha avviato una procedura di aggiornamento del Codice di comportamento integrativo costituendo un apposito gruppo di lavoro interdipartimentale.

In via preliminare, si ritiene opportuno ricordare che l’esigenza di rivedere i contenuti del codice in parola è stata dettata dalle direttive ANAC che, in ambito di monitoraggio e vigilanza, ha riscontrato - per la gran parte dei codici integrativi - la mancanza della contestualizzazione rispetto alle specifiche realtà istituzionali e una genericità replicante i contenuti di quello nazionale, eludendo la prescritta “integrazione” con le caratteristiche proprie dell’amministrazione. Da qui la necessità di modificare non solo il codice di comportamento dei dipendenti pubblici ma anche tutti quelli integrativi.

In secondo luogo, rileva il fatto che sia il codice nazionale (dPR 62/2013) sia quello integrativo (dm 194/2014) sono stati scritti anteriormente all’entrata in vigore di due importanti norme relative al procedimento di “segnalazione di illeciti” (c.d. *whistleblowing*) e alla “incompatibilità successiva” (c.d. *pantoufle*) e dunque contenenti prescrizioni non più in linea con dette nuove disposizioni (le novità normative sono illustrate, nel dettaglio, nei paragrafi della presente sottosezione specificamente dedicati al *whistleblowing* e al *pantoufle*).

Attraverso l’acquisizione dei contributi di tutti i centri di responsabilità, al fine di garantire il più ampio coinvolgimento dell’intera struttura ministeriale, il gruppo di lavoro ha provveduto a predisporre uno schema di nuovo Codice integrativo che, coerentemente alle suddette linee guida dell’Autorità, è stato principalmente integrato - oltre che con il recepimento delle norme di recente vigenza in materia di segnalazioni di illeciti - con specifici richiami alle caratteristiche organizzative e funzionali proprie del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, in particolare in tema di comportamenti durante lo svolgimento del servizio e nei rapporti con il pubblico e in quelli privati, tenuto conto della specificità delle attività istituzionali espletate, nonché delle attività rientranti tra quelle evidenziate in ambito di mappatura a più elevato rischio corruttivo.

Agli esiti di un ulteriore passaggio con l’Ufficio Disciplina e l’Organismo indipendente di valutazione, secondo la procedura definita dall’ANAC con la citata delibera n. 177/2020, il documento è stato sottoposto dal RPCT all’organo di indirizzo politico affinché, previa deliberazione preliminare, sia sottoposto alla prescritta procedura partecipativa di consultazione, tenuto conto di quanto sancito dall’articolo 54, comma 5, del d.lgs. 165/2001.

Infine, è importante rammentare che i codici di comportamento (nazionale e integrativo) devono essere consegnati, all’atto della formalizzazione del rapporto da parte dell’ufficio precedente, ai nuovi assunti e a tutti i collaboratori o consulenti e alle imprese fornitrice di beni, servizi e lavori a

favore del Ministero e che, secondo quanto previsto dall'articolo 54, commi 3 e 5, del citato decreto legislativo n. 165/2001, la violazione dei doveri in essi contenuti è fonte di responsabilità disciplinare.

A seguito dell'emanazione del nuovo Codice integrativo si procederà a richiamare, con cadenza regolare, l'attenzione sul rispetto delle prescrizioni in esso previste, promuovendo e accertando la conoscenza di specifici contenuti da parte di tutti i dipendenti.

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.

Il suddetto decreto è stato da ultimo modificato dall'art. 21, comma 2, della legge n. 21 del 5 marzo 2024, che ha introdotto, nell'ambito della inconferibilità di incarichi nelle amministrazioni statali, regionali e locali a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati, non solo una riduzione del periodo di raffreddamento, ad un anno in luogo dei due previsti dalla disciplina precedente, ma anche il nuovo comma 1-bis all'art. 4, prevedendo espressamente una causa di esclusione dell'inconferibilità nel caso in cui l'incarico, la carica o l'attività professionale abbia avuto carattere occasionale o non esecutivo o di controllo. In tale circostanza è richiesta l'adozione di presidi organizzativi e di trasparenza atti a gestire potenziali conflitti di interesse.

L'articolo 20 di tale provvedimento normativo, recante "Dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità", prescrive che l'interessato deve presentare, all'atto del conferimento dell'incarico, quindi in tempo utile per le dovute verifiche ai fini del conferimento, una dichiarazione circa l'insussistenza di una delle cause di inconferibilità di cui al predetto decreto, che costituisce condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico stesso. Il medesimo soggetto deve, altresì, presentare annualmente (dunque anche nell'anno del conferimento dell'incarico) una dichiarazione sull'insussistenza delle cause di incompatibilità, posto che queste ultime possono sopravvenire al conferimento, risultando quest'ultimo legittimo ex tunc ma successivamente viziato. 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.

Si raccomanda, coerentemente al parere espresso da ANAC con Atto del Presidente n.992/2023, in ordine alla possibilità di rilasciare dichiarazioni tardive sull'assenza di cause di incompatibilità ed inconferibilità di cui all'art. 20 del d.lgs. 39/2013, la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico, il conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica in assenza di motivi ostativi al conferimento stesso e la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.

Per quanto concerne i controlli sulle dichiarazioni in esame, rese ai sensi dell'articolo 76 del dPR 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, 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. 464 del 26 novembre 2025 - *sull'esercizio del potere di vigilanza e accertamento, da parte del RPCT e dell'ANAC, in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi di cui al d.lgs. n. 39 del 2013* - che supera la delibera Anac n. 833 del 3 agosto 2016 recante "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione", e recepisce al contempo gli indirizzi in materia formulati nel PNA 2025 - l'ANAC fornisce indicazioni aggiornate, a più di dieci anni dall'emanazione del decreto n. 39/2013, alla luce dell'attività consultiva e di vigilanza svolta in questi anni dall'Autorità in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi, nonché degli interventi normativi e degli indirizzi giurisprudenziali nel frattempo formatisi.

Resta ferma l'obbligatorietà di una vigilanza interna affidata al RPCT e di una vigilanza esterna condotta invece dall'ANAC. Qualora il RPCT venga a conoscenza del conferimento di incarico in violazione delle norme sulle inconferibilità, viene avviato un procedimento di accertamento nel rispetto del principio del contraddittorio (in primo luogo di tipo oggettivo, al fine di accettare la violazione delle disposizioni di inconferibilità, e eventualmente, in un secondo momento, di tipo soggettivo, in caso di sussistenza della inconferibilità, per valutare la responsabilità del soggetto che ha conferito l'incarico). Accertata la sussistenza di causa di inconferibilità, il RPCT 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 RPCT avviare un procedimento di tipo oggettivo per l'accertamento di situazioni di incompatibilità, che, se presenti, comportano la decadenza dell'incarico.

Sul sito istituzionale MIT - in Amministrazione trasparente - vengono tempestivamente pubblicate, ai sensi dell'articolo 20, comma 3, del citato d.lgs. 39/2013, le dichiarazioni sulla insussistenza di 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, degli affari generali e del bilancio, quelle dei titolari di incarichi dirigenziali di livello non generale. Riguardo la dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità, di cui al suddetto decreto, nel corso dell'incarico l'interessato produce annualmente la dichiarazione e la trasmette alla Direzione generale del personale, degli affari generali e del bilancio che ne cura la pubblicazione.

Dette dichiarazioni dovranno essere fatte utilizzando il format indicato dall'amministrazione, redatto secondo le indicazioni di ANAC contenute anche nel PNA 2025 che, *per rendere maggiormente efficace ed effettivo il sistema dei controlli, nonché per responsabilizzare i soggetti interessati in ordine a quanto viene dichiarato dai sottoscritenti*, suggerisce di includere nel modulo di dichiarazione standardizzata il riferimento all'onere dell'amministrazione, secondo quanto prescritto dal d.lgs. n. 39/2013 e più in generale dal d.P.R. n. 445/2000, di effettuare idonei controlli e accertamenti sulla veridicità di quanto dichiarato, anche attraverso la consultazione delle iscrizioni eventualmente presenti nel Casellario giudiziale.

Relativamente ai controlli, quale ulteriore misura, il RPCT ha prescritto alla Direzione generale del personale, degli affari generali e del bilancio 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). Tali controlli, che nell’ultimo triennio hanno avuto esito negativo, hanno riguardato dirigenti di prima e seconda fascia estratti a sorte con metodologia informatica, e sono stati indirizzati anche alle Società partecipate, agli Enti pubblici vigilati e agli Enti di diritto privato, controllati da questo Ministero.

La Direzione generale del personale, degli affari generali del bilancio predispone annualmente delle Circolari indirizzate a tutti i dipendenti nelle quali vengono fornite indicazioni operative per l’espletamento degli incarichi disciplinati dall’articolo 53 del d.lgs. 165/2001, conferiti al dipendente direttamente dal MIT o su designazione del MIT (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 predetta Direzione generale al Dipartimento della Funzione Pubblica tramite il sistema raggiungibile dal sito “www.perlapa.gov.it”.

Il RPCT può, a sua volta, 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.

Il *pantouflagge* (incompatibilità successiva)

La attività di vigilanza si estende anche alla c.d. “incompatibilità successiva”, nota anche come “*pantouflagge*” o “*revolving doors*”.

La fattispecie di *pantouflagge* si concretizza allorquando il pubblico dipendente, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, viene assunto o svolge incarichi per i medesimi soggetti privati destinatari dei provvedimenti autoritativi e negoziali dallo stesso disposti nei tre anni precedenti alla cessazione del rapporto di lavoro.

L’istituto dell’incompatibilità successiva, o divieto di *pantouflagge*, è stato introdotto e disciplinato nel nostro ordinamento dall’articolo 1, comma 42, lett. I), della legge n. 190/2012, che ha inserito nel corpo normativo della legge n. 165/2001, all’articolo 53, il comma 16-ter.

Con l’introduzione del divieto di *pantouflagge*, il legislatore ha inteso ridurre proprio il rischio di tali situazioni, ossia che il pubblico dipendente (di cui all’articolo 1, comma 2 del d.lgs. 165/2001) possa precostituirsi, in costanza di rapporto di lavoro, situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui entra in contatto, sfruttando la sua posizione e il suo potere all’interno dell’Amministrazione.

Quindi, al pubblico dipendente, è precluso, nei tre anni successivi alla conclusione del rapporto di lavoro, avere rapporti professionali con i soggetti privati nei cui confronti siano stati esercitati poteri autoritativi o negoziali nell’ultimo triennio.

Alla violazione del divieto di *pantouflagge*, il legislatore riconduce specifiche conseguenze sanzionatorie quali la nullità del contratto e dell’incarico conferito in violazione del predetto divieto.

Altresì, è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Presupposto per l'applicazione delle conseguenze sanzionatorie risulta essere l'esercizio di poteri autoritativi e negoziali (emanazione di provvedimenti amministrativi, perfezionamento dei negozi giuridici attraverso la stipula di contratti in rappresentanza giuridica e economica dell'Ente, elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché questo sia redatto da altro funzionario).

Il PNA 2022 ha confermato l'orientamento già noto, e cioè che la *ratio* del divieto è quella di "scoraggiare comportamenti impropri del dipendente" al fine di favorire situazioni di vantaggio a fini privati, in particolare l'imparzialità del pubblico dipendente.

A fini preventivi, il Ministero si attiene alle specifiche indicazioni, confermate dallo stesso PNA, il quale, come detto, in una logica di continuità con i precedenti Piani Nazionali Anticorruzione e in attuazione del d.lgs. 36/2023, stabilisce che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad inserire nei bandi di gara o negli atti prodromici all'affidamento di appalti pubblici, quale requisito, tra gli altri, a pena di esclusione e oggetto di specifica dichiarazione dell'operatore economico che concorre alla gara, che lo stesso non abbia stipulato contratti di lavoro o, comunque, attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione dell'articolo 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001.

Il PNA prevede, inoltre, l'opportunità di inserire, anche negli atti di assunzione del personale - sia di livello dirigenziale che non dirigenziale - apposite clausole che prevedono specificamente il divieto di *pantoufage*.

Nello schema di aggiornamento del Codice di comportamento integrativo, sono state opportunamente tenute in considerazione le indicazioni contenute nella specifica sezione della delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023 denominata "Il *pantoufage*" (cfr. pag. 63 e ss.), riguardo le specifiche dichiarazioni da sottoscrivere ai sensi del dPR n. 445/2000 - nei mesi precedenti alla cessazione dal servizio - con cui il dipendente si impegna a rispettare il divieto di *pantoufage* e a trasmettere annualmente, nel triennio successivo alla cessazione dal servizio, opportuna comunicazione che attesti l'assenza di violazione del divieto, aggiornandola in caso di intervenute violazioni e le relative modalità di controllo.

Con delibera n. 493 del 25 settembre 2024, l'ANAC ha adottato le Linee guida n. 1 in tema di "c.d. divieto di *pantoufage*". Le linee guida - da intendersi come integrative del PNA 2022 cui l'Autorità rinvia - forniscono indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori attinenti al divieto in parola, al fine di orientare in modo sistematico le amministrazioni nella individuazione di adeguate misure di prevenzione del *pantoufage*.

Il monitoraggio dei tempi procedimentali

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 procedimentali attraverso la tempestiva eliminazione delle anomalie. I risultati del monitoraggio sono consultabili nel sito web istituzionale di ciascuna Amministrazione.*" L'articolo 1, comma 9, lettera d), della legge n. 190 del 2012, stabilisce che nel PTPCT (sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO) siano definite "*le modalità del monitoraggio del rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti*" che, di seguito, vengono riportate.

Sono oggetto di monitoraggio tutti i procedimenti di competenza di ciascuna struttura organizzativa che abbiano efficacia esterna in quanto il loro atto conclusivo sia un provvedimento amministrativo che incide nella sfera giuridica di soggetti terzi. 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. Il monitoraggio deve essere effettuato con cadenza annuale, facendo riferimento all'anno solare (1° gennaio – 31 dicembre). Le strutture del Ministero, al termine di ciascun monitoraggio, trasmettono al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza 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 dei termini di conclusione previsti e le cause che hanno determinato eventuali scostamenti.

I risultati del monitoraggio non sono più soggetti a pubblicazione obbligatoria per intervenuta abrogazione dell'articolo 24 del d.lgs. 14 marzo 2013, n.33, ai sensi del d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97.

L'articolo 12, comma 1, lettera a), del decreto-legge 6 luglio 2020, n. 76, convertito con la legge 11 settembre 2020, n. 120, ha introdotto nell'articolo 2 della legge 7 agosto 1990, n. 241, il comma 4-bis, secondo il quale *"Le pubbliche amministrazioni misurano e pubblicano nel proprio sito internet istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", i tempi effettivi di conclusione dei procedimenti amministrativi di maggiore impatto per i cittadini e per le imprese, comparandoli con i termini previsti dalla normativa vigente. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, previa intesa in Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono definiti modalità e criteri di misurazione dei tempi effettivi di conclusione dei procedimenti, nonché le ulteriori modalità di pubblicazione di cui al primo periodo"*.

Ai fini della consultabilità dei risultati, ai sensi dell'articolo 1, comma 28, della legge 190/2012, le risultanze del monitoraggio condotte nell'anno 2025, con riferimento all'anno 2024, i cui dati sono stati forniti dalle strutture ministeriali con utilizzo di tabella appositamente predisposta, evidenziano i seguenti dati percentuali di procedimenti conclusi nei termini, che mostrano un positivo incremento rispetto all'anno precedente:

- MIT – ENTI CIVILI (DG/DGT/CSLLPP/PROVVEDITORATI): **99,01**
- MIT - CGCP/DM/CAPITANERIE: **98,12**.

Le strutture interessate hanno comunicato che le cause che determinano il mancato rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti sono da ricondurre, principalmente, alle sottoindicate circostanze:

- complessità di procedure dove il perfezionamento del procedimento è subordinato all'acquisizione di atti da parte di altre strutture e/o soggetti esterni;
- grave e diffusa carenza di organico e di personale con specifiche competenze idonee all'espletamento di compiti istituzionali ad alta specializzazione;
- numerosi pensionamenti non avvicendati;
- perfezionamento del procedimento legato a deleghe di spesa;
- indisponibilità e/o ritardi nell'acquisizione di fondi nel caso di trasferimenti di risorse finanziarie;

- controlli su tutte le dichiarazioni ex d.P.R. 445/2000, preliminari e indispensabili al rilascio di specifici provvedimenti (ad esempio, conversione della patente estera).

Più nel dettaglio, le strutture hanno comunicato che le cause che inficiano sul mancato rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti sono da attribuire a:

- Diffusa carenza di organico ed al pensionamento del personale senza avvicendamento (cfr. D.G. Strade- Div. 5 priva di dirigente dal 2023 e con soli due funzionarie OO.PP.)
- Insufficienza delle risorse finanziarie disponibili, assenza e/o ritardata assegnazione di fondi necessari al pagamento dell'impegno di spesa, criticità evidenziate soprattutto dalle strutture territoriali quali OO.PP. e DGT.
- Alla complessità di alcuni procedimenti che richiedono per il loro perfezionamento l'interlocuzione e/o l'acquisizione di atti di altre Amministrazioni/Enti coinvolti a vario titolo (cfr. OO.PP. Toscana, Marche e Umbria, OO.PP. Campania, Molise, Puglia e Basilicata lamentano con riferimento alle attività connesse al Sistema Accentrato delle Manutenzioni, la dilatazione dei tempi oltre i termini previsti dai cronoprogrammi allegati alle Convenzioni con l'Agenzia del Demanio dovuta solitamente alla mancata accettazione da parte delle imprese aggiudicatarie degli Accordi Quadro degli interventi manutentivi, specie se di non elevata entità, che richiede la ripetizione dell'intero iter procedimentale).

Il monitoraggio dei rapporti dell'amministrazione con i soggetti esterni

L'articolo 1, comma 9, lettera e) della legge n. 190 del 2012 stabilisce che nel PTPCT (sottosezione "rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO) 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 e 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 e 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 (dPR 16 aprile 2013, n. 62, come modificato dal dPR 3 giugno 2023, n. 81). L'articolo 7 prevede, infatti, 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 ripresa dal Codice di comportamento integrativo, adottato con decreto ministeriale 9 maggio 2014, n. 192, in corso di aggiornamento e revisione. L'articolo 6 del Codice di comportamento integrativo, rubricato "Obbligo di astensione", stabilisce che il dipendente, 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 dPR 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 Codice di comportamento integrativo impone poi, in particolare, al dipendente che abbia parenti o affini entro il secondo grado che siano proprietari, soci, amministratori, dirigenti o responsabili di imprese 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 indirizzata al superiore gerarchico, il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Il 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. Nel caso in cui sia necessario sollevare il dipendente dall'incarico, esso dovrà essere affidato ad altro dipendente ovvero, in carenza di dipendenti professionalmente idonei, il superiore gerarchico dovrà avocare a sé ogni compito relativo a quel procedimento. In ogni caso, l'archiviazione delle comunicazioni di astensione può avvenire solo successivamente alla comunicazione, per le vie gerarchiche, al RPCT.

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 RPCT.

A tale riguardo, prosegue l'analisi e la valutazione annuale, con l'Ufficio Disciplina della Direzione generale del personale, degli affari generali e del bilancio, delle fattispecie comportamentali che hanno portato a sanzioni disciplinari per fatti penalmente rilevanti, o a violazioni alle predette norme e obblighi.

Il Responsabile anagrafe stazione appaltante (RASA)

La nomina del Responsabile dell'anagrafe per la stazione appaltante (RASA), 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 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. Il RASA ha il compito della compilazione e dell'aggiornamento, nonché della verifica, delle informazioni e dei dati identificativi dei soggetti appaltanti. Il RASA 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, e è tenuto a richiedere la prenotazione del profilo di Responsabile, secondo le modalità indicate dall'ANAC.

Nel MIT le direzioni centrali costituiscono unica stazione appaltante mentre i provveditorati interregionali e le direzioni generali territoriali costituiscono altrettante stazioni appaltanti autonome.

I nominativi dei RASA, per le strutture centrali e periferiche, unitamente ai provvedimenti di nomina, oggetto di obbligo di pubblicazione, sono presenti sul sito istituzionale, nell'apposita Sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti/Prevenzione della corruzione".

Misure specifiche

Le misure specifiche definite e adottate per contenere i rischi corruttivi individuati, sono state suddivise per tipologia/settore e catalogate nella tabella contenuta nell'**Allegato 5 - "Misure specifiche"**.

MONITORAGGIO SULL'IDONEITÀ E SULL'ATTUAZIONE DELLE MISURE

Ciascuna struttura organizzativa monitora e vigila sull'efficacia delle misure organizzative adottate e individua le eventuali azioni correttive. A tal fine l'Ufficio Disciplina (UD) - incardinato nella Direzione generale del personale, degli affari generali e del bilancio e l'Ufficio competente presso il Comando Generale del Corpo delle Capitanerie di porto forniscono periodicamente/semestralmente, a titolo ricognitivo, i dati relativi ai procedimenti penali e disciplinari pendenti.

È importante evidenziare che tale fonte di monitoraggio sconta il 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 corruttiva, e la data in cui il fatto è venuto a conoscenza dell'UD (e più in generale dall'Amministrazione) che, nella maggior parte dei casi riceve notizia dei fatti dagli Uffici Giudiziari, anche 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 cautelativi tempestivi.

Ai fini del monitoraggio e della programmazione per il triennio successivo, assume particolare rilevanza la relazione annuale del RPCT, dalla quale emergono punti di forza e di debolezza della strategia organizzativa adottata per la prevenzione e il contrasto della corruzione.

Inoltre, il monitoraggio delle misure di prevenzione, come individuate e programmate, forma costante e specifico oggetto di obiettivo strategico.

In particolare, per l'anno 2026 nell'Atto di indirizzo emanato con dm n. 205 del 8 agosto 2025 concernente l'individuazione delle priorità politiche, all'interno della priorità politica 4 "Efficacia dell'azione del Ministero", sono state individuate le seguenti aree di intervento:

Qualità dei servizi

Miglioramento della qualità dei servizi erogati attraverso i seguenti strumenti e progetti:

- la digitalizzazione dei processi amministrativi attraverso l'efficientamento delle infrastrutture digitali del Ministero migliorando la rete infrastrutturale digitale del Ministero e efficientando i procedimenti amministrativi di competenza, anche mediante l'automatizzazione e l'utilizzo di sistemi ed applicazioni integrati;
- la valorizzazione professionale e delle competenze delle risorse umane mediante il riconoscimento di livelli retributivi adeguati alle professionalità richieste;
- miglioramento della rete periferica del Ministero tramite l'inserimento di nuove qualificate risorse umane e strumentali;
- il rafforzamento delle misure di prevenzione della corruzione e attuazione delle misure di trasparenza attraverso l'introduzione di misure specifiche all'interno del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- la razionalizzazione delle procedure della spesa anche attraverso l'introduzione di specifiche misure organizzative volte a rispettare i tempi di pagamento delle fatture commerciali previsti dalle vigenti disposizioni.

Qualità dei servizi degli uffici della motorizzazione

Miglioramento della qualità dei servizi erogati attraverso i seguenti strumenti e progetti:

- il potenziamento degli organici;
- la professionalizzazione delle risorse interne, con formazione del personale per l'acquisizione delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento dell'attività di controllo su strada dei veicoli commerciali;
- l'individuazione delle corrette leve di incentivazione e premialità;
- la reingegnerizzazione dei procedimenti tecnico-amministrativi.

Con la Direttiva sugli indirizzi generali per l'attività amministrativa e la gestione per l'anno 2026, emanata con decreto ministeriale 10 gennaio 2026, n. 3, all'interno della suddetta priorità politica 4 *"Efficacia dell'azione del Ministero"* - area di intervento *"Qualità dei servizi"* - è stato individuato il seguente obiettivo operativo: *"Rafforzamento delle azioni previste nella pianificazione triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'attività amministrativa e l'uso delle risorse pubbliche"*.

Tale obiettivo prevede, tra le altre, le seguenti azioni:

- verificare l'idoneità delle misure di prevenzione della corruzione adottate per il trattamento del rischio, tramettendo al RPCT la rendicontazione degli indicatori relativi alle misure adottate per le attività a rischio medio, a rischio alto e per le attività connesse alla gestione dei fondi europei, del PNRR e del PNC, con la compilazione di una tabella di sintesi appositamente predisposta;
- adempiere agli obblighi di pubblicazione previsti nella sottosezione *"rischi corruttivi e trasparenza"* del PIAO, attraverso la raccolta dei dati per il caricamento e la messa in linea sul sito istituzionale.

L'obiettivo si propone, nella prima fase, di proseguire nelle azioni di prevenzione della corruzione attraverso l'attuazione della sottosezione *"rischi corruttivi e trasparenza"* del PIAO, 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 inefficiente e inefficiente delle risorse umane, economiche e strumentali, nonché di incapacità organizzativa e di incompetenza. Nello specifico, si richiede di verificare l'idoneità delle misure individuate per prevenire/trattare il rischio *"corruzione"*, in particolare per le attività a rischio medio alto e per le attività connesse alla gestione dei fondi europei, del PNRR e del PNC 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.

La seconda fase è relativa alla trasparenza ed è finalizzata a sollecitare le strutture del Ministero ad una verifica puntuale della pubblicazione e dell'aggiornamento delle informazioni contenute nella sezione *"Amministrazione trasparente"* del sito istituzionale, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

La terza fase si riferisce all'alimentazione del sistema informativo di controllo di gestione e di monitoraggio della performance, Sigest, facente parte del sistema dei controlli del Ministero ed assume carattere strategico negli ambiti della pianificazione economica e finanziaria, della trasparenza dell'attività amministrativa, dell'uso delle risorse pubbliche, della prestazione dei servizi

erogati, del monitoraggio degli obiettivi definiti nei documenti di programmazione e della valutazione individuale.

La presenza di specifici obiettivi strategici direttamente correlati ai contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione risulta fondamentale al fine di creare le condizioni necessarie alla “sostenibilità organizzativa” della strategia di prevenzione della corruzione. Da tale circostanza consegue che uno degli elementi di valutazione dei risultati è proprio l’attuazione delle misure previste nel PIAO: in tale maniera, l’attuazione delle misure entra nell’ambito del ciclo della *performance* e incide sulla valutazione dei dirigenti e del personale, introducendo, in tal modo, un processo virtuoso di miglioramento continuo.

TRASPARENZA

Il presente paragrafo illustra le modalità adottate dall'Amministrazione per la programmazione, l'attuazione ed il monitoraggio sull'applicazione delle misure previste dalla normativa vigente in tema di trasparenza, nonché delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. 33/2013.

I contenuti riguardano, in particolare:

- 1) l'implementazione dei flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati;
- 2) l'individuazione dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la pubblicazione;
- 3) i termini entro i quali l'Amministrazione prevede l'effettiva pubblicazione di ciascun dato, in relazione alla tempistica disposta dalle norme;
- 4) le modalità stabilite per la vigilanza e 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 5 sono riportati, in forma schematica, all'interno dell'**Allegato 6**, contenente l'elenco degli obblighi di pubblicazione di cui alla delibera ANAC 1310/2016, come modificati, relativamente alla sezione "Amministrazione trasparente" - sottosezione "Bandi di gara e contratti", dall'Allegato 1) alla delibera ANAC n. 264 del 20 giugno 2023 e successivi aggiornamenti di cui alla delibera n. 601 del 19 dicembre 2023. Le novità riguardanti tale sottosezione sono illustrate, in dettaglio, nel successivo paragrafo dedicato.

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

Le misure di trasparenza acquisiscono una valenza funzionale alla creazione di Valore pubblico: garantire l'accesso a informazioni chiare, comprensibili, utili e accessibili significa consentire ai cittadini di partecipare attivamente ai processi decisionali, esercitare un controllo informato sulle scelte pubbliche e contribuire all'azione delle istituzioni. La diffusione delle informazioni all'interno delle strutture organizzative del Ministero e il coinvolgimento del personale sono assicurati dagli ordinari canali informativi (quali, ad esempio, note, circolari, e-mail a fini informativi da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, del Direttore Generale del personale, degli affari generali e del bilancio, del Direttore Generale per la digitalizzazione e dei dirigenti) e, in particolare, dal costante aggiornamento dei contenuti disponibili sul portale *intranet*. Tale portale costituisce la piattaforma più utilizzata per la comunicazione interna dell'Amministrazione. Nella pagina "Adempimenti uffici ->Amministrazione trasparente->Portale Amministrazione Trasparente PAT", sono contenute le istruzioni operative da utilizzare per rispettare gli obblighi di pubblicazione, corredate da specifici videocorsi, e la normativa sulla trasparenza.

La pubblicazione dei dati, documenti e informazioni è attuata attraverso il Portale Amministrazione Trasparente (PAT), disponibile sul sito www.mit.gov.it nella sezione "Amministrazione trasparente", che costituisce un sistema di gestione dei contenuti della trasparenza di agevole utilizzo, adeguato nel tempo anche con le indicazioni fornite dall'ANAC. Al fine di poter meglio organizzare il flusso di

lavoro, sono state sviluppate procedure informatiche, disponibili a tutte le strutture, tese al miglioramento della gestione dei contenuti in tema di trasparenza.

Poiché l'utilizzo di filtri o soluzioni similari che impediscono la ricercabilità e il riutilizzo delle informazioni è chiaramente contrario al perseguitamento 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.

Le informazioni previste dagli adempimenti di legge, la pubblicazione e il costante aggiornamento dei dati 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'articolo 10 del d.lgs. 33/2013.

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

- individuare, per ogni singola struttura, i responsabili e i referenti per la pubblicazione. È prevista una fase di trasmissione e una fase di pubblicazione dei dati. Per quel che riguarda la fase di trasmissione del dato, la stessa è demandata al Titolare di incarico dirigenziale *pro-tempore* (responsabile) che dirige la struttura; 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 ai responsabili e ai referenti 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;
 - rendere disponibili i dati di cui al precedente punto in formato aperto ai sensi dell'articolo 7 del d.lgs. 33/2013;
 - inserire gli aggiornamenti dei dati e dei contenuti della struttura di propria competenza mediante l'ambiente gestionale (Back office) dell'applicativo denominato "PAT - Portale Amministrazione Trasparente";
 - pubblicare i dati, le informazioni e i documenti contestualmente alla loro formazione, adozione, elaborazione o aggiornamento e perfezionamento, e comunque entro il termine previsto dalla normativa vigente e contenuto nel citato **Allegato 6**;
 - dare piena attuazione a quanto disposto dalla legge n. 4/2004 e dal successivo decreto-legge 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'articolo 12 del d.lgs. 82/2005 (Codice dell'Amministrazione Digitale);
 - 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.

I responsabili e i referenti sono inoltre tenuti ad assicurare che nella pubblicazione di informazioni, documenti e dati siano omesse o vengano oscurate tutte le parti contenenti i dati sensibili o comunque i dati personali non necessari, in ottemperanza al d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, recante “*Codice in materia di protezione dei dati personali*”, al Regolamento UE 2016/679 e alle “*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. A tal proposito, per quanto di rispettiva competenza, la Direzione generale del personale degli affari generali e del bilancio e la Redazione Internet della Direzione generale per la digitalizzazione 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.

Con la Delibera n. 495 del 25 settembre 2024, modificata dalla delibera n. 481 del 3 dicembre 2025, l’ANAC ha approvato, ai sensi dell’articolo 48 del d.lgs. 33/2013, tre nuovi schemi di pubblicazione delle informazioni, documenti e dati che le pubbliche amministrazioni sono chiamate ad adottare entro 12 mesi. Gli schemi riguardano la trasparenza nell’utilizzo delle risorse pubbliche (artt. 4-bis d.lgs. 33/2013), gli obblighi di pubblicazione concernenti l’organizzazione delle pubbliche amministrazioni (art.13 d.lgs. 33/2013) ed infine i controlli sull’organizzazione e sull’attività dell’amministrazione (art. 31 d.lgs. 33/2013).

Inoltre, la citata delibera ha approvato il documento “Istruzioni operative per una corretta attuazione degli obblighi di pubblicazione ex d.lgs. 33/2013”, contenente, tra le altre, indicazioni utili per la procedura di validazione dei dati.

In particolare, la validazione costituisce un presupposto necessario per la pubblicazione dei dati ed è propedeutica alla loro diffusione. Essa viene definita da Anac come “un processo che assicura la corrispondenza dei dati finali (pubblicati) con una serie di caratteristiche qualitative”.

In merito, la Direzione generale per la digitalizzazione ha provveduto, all’adeguamento ed aggiornamento del PAT al nuovo processo operativo dei flussi di validazione, alla formazione del personale ed alla acquisizione, per ogni singola struttura, dei nominativi dei soggetti responsabili della validazione dei dati oggetto di pubblicazione, chiarendo che, ove non specificamente individuati, si considerano validatori i dirigenti responsabili delle rispettive divisioni. In caso di vacanza del ruolo, si procede alla designazione dei dirigenti degli uffici sovraordinati; qualora anche questi non risultino individuabili, sono designati i dirigenti a capo degli uffici gerarchicamente superiori.

Obblighi di pubblicazione della sottosezione “Bandi di gara e contratti”

L’entrata in vigore, dal 1° luglio 2023, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, “*Codice dei contratti pubblici in attuazione dell’articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici*” (di seguito nuovo Codice), ha avuto un impatto significativo

sull'assolvimento degli obblighi e delle modalità di pubblicazione di cui all'articolo 37 del d.lgs. 33/2013, relativamente ai bandi di gara e contratti.

Il nuovo assetto normativo in materia è stato dettato dagli artt. 19-36 del nuovo Codice e dalle Delibere ANAC nn. 261 e 264 del 20 giugno 2023, quest'ultima modificata e integrata dalla delibera n. 601 del 19 dicembre 2023, nonché dal comunicato relativo al processo di digitalizzazione adottato con delibera n. 582 del 13 dicembre 2023. Tali novità sono confluite nell'Aggiornamento 2023 del PNA 2022, approvato con delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, che era focalizzato, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice, sul settore dei contratti pubblici. Con l'introduzione delle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione, non sarà più possibile separare il concetto di trasparenza da quello di digitalizzazione; quest'ultimo sarà strumentale alla realizzazione della trasparenza, attraverso la progressiva informatizzazione di tutto il ciclo vita degli appalti, dalla fase di programmazione fino all'esecuzione.

In particolare, nella delibera n. 264/2023 l'Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

- con la comunicazione tempestiva alla Banca Dati Nazionale dei Contatti Pubblici (di seguito BDNCP), ai sensi dell'articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;
- con l'inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto, contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente e assicura la trasparenza in ogni fase della procedura contrattuale, dall'avvio all'esecuzione;
- con la pubblicazione in "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dei soli atti, documenti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell'Allegato 1) della delibera n. ANAC 264/2023 e successivi aggiornamenti.

Alla luce delle norme vigenti, sopra richiamate, delle abrogazioni disposte dal nuovo Codice e dell'efficacia differita prevista per alcune disposizioni, l'ANAC chiarisce che le regole che attengono alla pubblicazione dei dati, informazioni e documenti riferiti ai **bandi di gara e contratti**, determinano distinti regimi di pubblicazione che possono essere ripartiti, temporalmente, nelle fattispecie di seguito indicate.

a) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 e esecuzione conclusa entro il 31 dicembre 2023

Per queste fattispecie, disciplinate dal d.lgs. 50/2016 o dal d.lgs. 36/2023, la pubblicazione di dati, documenti e informazioni in "Amministrazione trasparente", sottosezione "Bandi di gara e contratti", avviene secondo le indicazioni ANAC di cui all'Allegato 9) al PNA 2022, recepito nell'Allegato 7 al PIAO 2023-2025.

Ciò in considerazione del fatto che il nuovo Codice prevede che le disposizioni in materia di pubblicazione di bandi e avvisi e l'articolo 29 del d.lgs. 50/2016 continuano ad applicarsi fino al 31 dicembre 2023 (articolo 225, commi 1 e 2 d.lgs. 36/2023).

Rimane ferma anche la pubblicazione tempestiva, quindi per ogni procedura di gara, dei dati elencati all'articolo 1, comma 32 della legge 190/2012, con esclusione invece delle tabelle

riassuntive in formato digitale standard aperto e della comunicazione ad ANAC dell'avvenuta pubblicazione dei dati e della *URL*.

Si ribadisce, da ultimo, che i dati da pubblicare devono riferirsi a ciascuna procedura contrattuale in modo da avere una rappresentazione sequenziale di ognuna di esse, dai primi atti alla fase di esecuzione.

b) Contratti con bandi e avvisi pubblicati prima o dopo il 1° luglio 2023 ma non ancora conclusi alla data del 31 dicembre 2023

In questi casi, l'Autorità ha adottato, con delibera n. 582 del 13 dicembre 2023, d'intesa con questo Ministero, un comunicato relativo all'avvio del processo di digitalizzazione e ai profili attinenti all'assolvimento degli obblighi di trasparenza, chiarendo quanto segue:

- la pubblicazione dei dati già previsti dall'articolo 1, comma 32 della legge 190/2012 e ora indicati nell'articolo 28, comma 3 del nuovo Codice, è assolta mediante comunicazione tempestiva degli stessi, cioè nell'immediatezza della loro produzione, alla BDNCP tramite il Sistema Informativo Monitoraggio Gare (SIMOG);
- le stazioni appaltanti pubblicano in "Amministrazione trasparente", sottosezione "Bandi di gara e contratti", il *link* tramite il quale si accede alla sezione della BDNCP dove sono pubblicate, per ogni procedura di affidamento associata a un CIG, tutte le informazioni che le stazioni appaltanti hanno trasmesso attraverso SIMOG.

c) Contratti con bandi e avvisi pubblicati dopo il 1° gennaio 2024:

Gli obblighi di pubblicazione sono assolti secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ss. e dai relativi regolamenti attuativi di ANAC. In particolare, le informazioni che le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP e le modalità di assolvimento di tale obbligo sono stati descritti da ANAC, come sopra precisato, nella delibera n. 261 del 20 giugno 2023. Nell'Allegato 1) della già citata delibera n. 264 del 20 giugno 2023 e successivi aggiornamenti, sono stati invece precisati i dati, documenti e informazioni, recepiti nell'Allegato 6 al presente PIAO, la cui pubblicazione va comunque assicurata nella sezione "Amministrazione trasparente".

Alla luce delle riforme sopra richiamate, l'articolazione della sottosezione "Bandi di gara e contratti" del portale istituzionale "Amministrazione trasparente" è stata aggiornata dalla Direzione generale per la digitalizzazione con l'implementazione sia delle modalità di collegamento ipertestuale alla BDNCP che di quelle di pubblicazione sul PAT degli atti e documenti esclusi dall'invio alla BDNCP.

Inoltre, al fine di agevolare la consultazione delle informazioni relative ai contratti pubblici, nel corso dell'anno 2025 è stato implementato il PAT nella parte relativa ai bandi di gara e contratti affidati dopo il 2024, rendendo lo strumento più idoneo alla consultazione delle singole procedure.

Accesso a dati, documenti e informazioni

Le norme in materia di partecipazione e trasparenza prevedono diverse forme di accesso:

- **accesso documentale**, disciplinato dalla legge n. 241 del 1990 e dal d.P.R. n. 184 del 2006, avente ad oggetto i "documenti", cioè atti già formati e detenuti dall'amministrazione, è esercitabile da

"interessati" qualificati, ossia 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. L'accesso è gestito direttamente dalle singole strutture ministeriali interessate per competenza;

- **accesso civico semplice**, previsto dall'articolo 5, comma 1, del d.lgs. 33/2013, avente ad oggetto "documenti, informazioni e dati" oggetto di pubblicazione obbligatoria che l'amministrazione abbia omesso di pubblicare, è esercitabile da "chiunque", a prescindere da un particolare requisito di qualificazione. L'istanza va presentata al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza, che agisce previa istruttoria presso le singole strutture ministeriali interessate per competenza;
- **accesso civico generalizzato**, previsto dall'articolo 5, comma 2, del d.lgs. 33/2013, al fine di favorire "forme diffuse di controllo sul perseguitamento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche", avente ad oggetto dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni "ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione", è esercitabile da "chiunque", a prescindere da un particolare requisito di qualificazione. L'accesso è gestito direttamente dalle singole strutture ministeriali interessate per competenza, fatte salve le ipotesi di cui al comma 7, dell'art. 5, del d.lgs. n. 33/2013.

In attuazione delle disposizioni ANAC in materia di "Registro degli accessi" (nel seguito Registro) e delle circolari FOIA emanate dal Ministro per la pubblica amministrazione (Circolari n. 2/2017 e n. 1/2019), da giugno 2020 sono state implementate specifiche funzionalità all'interno del sistema di protocollo e gestione documentale in uso al MIT (*docuMIT*), al fine di rendere più efficiente il processo di gestione delle istanze di accesso e la loro classificazione e sistemazione nel 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 da pubblicare, successivamente e con la periodicità di legge, nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web del Ministero.

L'implementazione di tale funzionalità consente l'acquisizione e l'elaborazione automatica, univoca e continua dei dati relativi agli accessi ricevuti dalle diverse strutture.

Ulteriori misure di trasparenza e *accountability*: *Open data*

Per garantire sempre maggiore trasparenza e conoscenza per i cittadini, per le associazioni di categoria e gli enti locali, il Ministero delle infrastrutture e dei trasporti continuerà a favorire l'interoperabilità tra le banche dati (come ad esempio il [Portale gare d'appalto](https://portaleappalti.mit.gov.it) (<https://portaleappalti.mit.gov.it>), 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 – d.lgs. 36/2023) e ad alimentare i portali di *Open data* e Banca Dati Servizio

Contratti Pubblici (SCP), consultabili ai rispettivi link <https://dati.mit.gov.it> e <https://www.serviziocontrattipubblici.it>, che mettono a disposizione degli utenti numerosi *open data*, con lo scopo di dare risposta alle molteplici domande che i cittadini si pongono circa le attività dell’Amministrazione.

In particolare, i dati esposti sul portale *Open data* <https://dati.mit.gov.it> sono accessibili sia per consultazione diretta che tramite meccanismi di interoperabilità al fine di favorire la correlazione delle informazioni.

Modalità stabilite per il monitoraggio sull’attuazione degli obblighi di pubblicazione e sulle misure organizzative previste per garantire l’accesso civico semplice e generalizzato

Il decreto legislativo 33/2013 prevede che il Responsabile della prevenzione della corruzione e della 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 sono utilizzate le funzionalità previste dal PAT, strumento di ausilio all’attività del RPCT, che permette una verifica puntuale dei contenuti, al fine di rilevare eventuali carenze di pubblicazioni, e una migliore gestione del flusso di lavoro e degli adempimenti da parte di tutti gli operatori coinvolti.

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

Il monitoraggio sulle misure organizzative previste per garantire l’accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. 33/2013, è effettuato con l’ausilio del citato “Registro degli accessi”, attraverso il quale è possibile monitorare in qualsiasi momento lo stato dei singoli procedimenti.