



# Ministero dello Sviluppo Economico

Piano triennale di prevenzione della corruzione

---

2015 -2017

## INDICE

<b>1. PREMESSA</b> .....	<b>4</b>
<b>2. RIFERIMENTI NORMATIVI E STRUMENTI APPLICATIVI</b> .....	<b>4</b>
<b>3. PRIMO BILANCIO ANNUALE SULLE DISPOSIZIONI ATTUATE</b> .....	<b>6</b>
<b>4. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C)</b> .....	<b>6</b>
4.1 Il nuovo assetto .....	7
4.2 La finalità .....	7
4.3 Il processo di adozione .....	8
4.4 I contenuti .....	8
4.5 Modello organizzativo e attori coinvolti nel processo .....	8
<b>5. LE AREE DI RISCHIO</b> .....	<b>11</b>
5.1 La metodologia .....	11
5.2 Procedura di rilevazione dei rischi .....	12
5.3 Risultati .....	13
<b>6. LE MISURE TRASVERSALI</b> .....	<b>13</b>
6.1 Il Codice di comportamento dei dipendenti .....	13
6.2 Formazione .....	14
6.3 Obblighi di trasparenza .....	14
6.4 Obblighi di informazione ai sensi della legge 190 .....	14
6.5 Altre iniziative .....	15
6.5.1 La rotazione del personale .....	15
6.5.2. Astensione in caso di conflitto di interesse .....	17
6.5.3 Svolgimento degli incarichi di ufficio-attività ed incarichi extra-istituzionali .....	18
6.5.4 Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti .....	19
6.5.5 Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali .....	19
6.5.6 Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto .....	20
6.5.7 Controlli sui precedenti penali ai fini della formazione di commissioni, dell'assegnazione agli uffici e del conferimento di incarichi .....	21
6.5.8 Patti di integrità negli affidamenti .....	21
6.5.9 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. whistleblower) .....	22
<b>7. PTPC E CICLO DELLA PERFORMANCE</b> .....	<b>22</b>

## APPENDICE – PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA

### ALLEGATI

- Allegato A - Mappatura dei processi per Livello di rischio
- Allegato 01 - Direzione generale per la politica industriale, la competitività e le piccole e medie imprese
- Allegato 02 - Direzione generale per la lotta alla contraffazione – Ufficio italiano brevetti e marchi
- Allegato 03 - Direzione generale per il mercato, la concorrenza, i consumatori, la vigilanza e la normativa tecnica
- Allegato 04 - Direzione generale per la politica commerciale internazionale
- Allegato 05 - Direzione generale per Le politiche di internazionalizzazione e la promozione degli scambi
- Allegato 06 - Direzione generale per le risorse minerarie ed energetiche
- Allegato 07 - Direzione generale per la sicurezza dell'approvvigionamento e le infrastrutture energetiche

- Allegato 08 - Direzione generale per il mercato elettrico, le energie rinnovabili, l'efficienza energetica ed il nucleare
- Allegato 09 - Direzione generale per la pianificazione e la gestione dello spettro radioelettrico
- Allegato 10 - Direzione generale per i servizi di comunicazione elettronica, di radiodiffusione e postali
- Allegato 11 - Istituto superiore delle comunicazioni e delle tecnologie dell' informazione
- Allegato 12 - Direzione generale per le attività territoriali
- Allegato 13 - Direzione generale per gli incentivi alle imprese
- Allegato 14 - Direzione generale per la vigilanza sugli enti, il sistema cooperativo e le gestioni commissariali
- Allegato 15 - Direzione generale per le risorse, l'organizzazione e il bilancio

## **1. PREMESSA**

La legge 6 novembre 2012, n.190, e successive modificazioni, recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, prevede che ogni amministrazione adotti un piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) con l'indicazione delle azioni volte a prevenire il rischio di corruzione.

Il presente documento costituisce il II Piano triennale di prevenzione della corruzione del Ministero dello Sviluppo Economico (di seguito, Ministero) e si riferisce al triennio 2015-2017. Lo stesso è stato elaborato tenendo conto della nuova organizzazione dell'Amministrazione. In particolare, si ricorda che il nuovo assetto organizzativo del Ministero, definito con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 5 dicembre 2013 n. 158, recante il regolamento di riorganizzazione del Ministero dello sviluppo economico in vigore dall'8 febbraio 2014, e con il successivo decreto ministeriale 17 luglio 2014 di individuazione degli uffici dirigenziali non generali, ha previsto l'eliminazione delle strutture dipartimentali, l'istituzione della figura del Segretario generale e la creazione di 15 Uffici di livello dirigenziale generale che costituiscono autonomi Centri di Responsabilità.

Il presente Piano viene adottato, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, dall'Organo di indirizzo politico.

Il Responsabile ha provveduto a governare il processo di elaborazione del PTPC 2015-2017, acquisendo le informazioni necessarie per la redazione del documento dalle strutture interessate. In particolare, si è proceduto all'aggiornamento della mappatura dei processi afferenti le aree a rischio corruzione, sulla base del nuovo assetto organizzativo scaturito dal citato provvedimento di riorganizzazione.

Il Piano aggiornato sarà pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente"; sarà inoltre comunicato ai dipendenti in occasione della prima assunzione in servizio. Del nuovo documento ne verrà data ampia informativa.

Destinatari del Piano sono i dipendenti e i collaboratori che prestano servizio presso l'Amministrazione.

La violazione delle misure di prevenzione in esso previste, costituisce illecito disciplinare, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 1, comma 14, della legge 190.

## **2. RIFERIMENTI NORMATIVI E STRUMENTI APPLICATIVI**

- Legge 6 novembre 2012, n. 190 -Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione (di seguito legge 190);

- Piano nazionale anticorruzione (PNA), originariamente predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica (DFP) secondo le linee di indirizzo del Comitato interministeriale di cui all'art.1, comma 4, della legge 190 - istituito con D.P.C.M. 16 gennaio 2013 – e approvato in data 11 settembre 2013 dalla CIVIT, individuata dalla medesima legge quale Autorità nazionale anticorruzione (ora Autorità nazionale anticorruzione – A.N.AC.- ai sensi dell'art.19, comma 2, del decreto-legge n.90 del 2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114 del 2014)
- Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 - Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013;
- decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 - Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico;
- decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235 - Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi;
- Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, in attuazione dell'art. 54 del decreto legislativo n. 65 del 2001, come sostituito dalla legge 90.

La legge 190 persegue l'obiettivo di prevenire l'evento corruttivo nelle pubbliche amministrazioni attraverso una procedura diretta ad individuare il rischio, valutarlo e trattarlo con misure capaci di neutralizzarlo o, comunque, contenerlo.

Il PNA, costituisce, insieme alle linee di indirizzo e alle delibere dell'ANAC, lo strumento principale della politica di prevenzione della corruzione di cui il PTPC costituisce il secondo livello ("decentrato") poiché esamina il livello di esposizione al rischio di corruzione delle attività e degli uffici del Ministero, indicando gli interventi volti a prevenirlo.

Si evidenzia che le situazioni rilevanti in materia che attengono all'attività del Ministero non si ascrivono unicamente alla fattispecie penalistica ma ricomprendono anche le situazioni in cui possa manifestarsi un'alterazione o una deviazione dell'attività amministrativa per la soddisfazione di un interesse diverso da quello pubblico.

I reati contro la pubblica amministrazione sono regolati dal Libro secondo, titolo II del codice penale. Le fattispecie che il Piano intende prevenire sono quelle di cui agli articoli tra il 318 e il 322 dello stesso codice.

### 3. PRIMO BILANCIO ANNUALE SULLE DISPOSIZIONI ATTUATE

Per tutto il 2014 il Ministero dello sviluppo economico è stato interessato, come già detto, da una profonda riorganizzazione. Il nuovo assetto perfezionato a fine anno, la prospettiva della nomina di nuovi dirigenti, la creazione di nuovi CdR e di uffici di seconda fascia hanno parzialmente condizionato il livello di attuazione del primo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, in particolare in quegli aspetti che prevedevano il coordinamento di diversi uffici dell'Amministrazione coinvolti sulle questioni relative all'anticorruzione, alla trasparenza e ai procedimenti disciplinari.

Sul punto va però evidenziato che il citato DM del 17 luglio 2014 ha previsto anche la costituzione di una struttura di supporto al Responsabile dell'anticorruzione che ha come compito precipuo quello di assicurare il necessario allineamento tra le strutture sopra indicate, elemento imprescindibile per il monitoraggio del PTPC. E' attualmente in corso un interpello tra il personale del Ministero per l'individuazione del personale di supporto al Responsabile anticorruzione. Ciò consente di individuare quale obiettivo qualificante del nuovo PTPC proprio quello di rafforzare e regolare la comunicazione interna al Mise in materia.

Tuttavia, nonostante le difficoltà sopra riportate e considerato che si tratta del primo anno di attività, il PTPC ha avuto un impatto soddisfacente sulle attività del Ministero.

In particolare, il Responsabile, in collaborazione con tutti i Direttori generali, ha individuato dei referenti per ogni Centro di Responsabilità in modo da avere un rapporto diretto per le questioni attinenti all'anticorruzione. Tutti i referenti hanno poi frequentato, su espressa richiesta del Responsabile anticorruzione, un corso di formazione *ad hoc* organizzato dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione. Particolare attenzione è stata data alla rotazione degli incarichi, ovviamente favorita dalla riorganizzazione che ha riguardato l'Amministrazione. Sia i Direttori Generali che i dirigenti di seconda fascia sono stati oggetto di una significativa rotazione, che ha riguardato anche i funzionari e gli amministrativi del Ministero. Infine, come dichiarato dai responsabili dei procedimenti nelle aree più a rischio, il personale è stato oggetto di continuo monitoraggio da parte del Dirigente.

### 4. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C)

#### 4.1 Il nuovo assetto

Con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 5 dicembre 2013, n. 158 - Regolamento di organizzazione del Ministero dello sviluppo economico, è stata ridefinita l'organizzazione

dell'Amministrazione. Il nuovo assetto prevede l'istituzione della figura del Segretario generale e di 15 Uffici di livello dirigenziale generale<sup>1</sup>, di seguito indicati:

- ✓ Direzione generale per la politica industriale, la competitività e le piccole e medie imprese;
- ✓ Direzione generale per la lotta alla contraffazione - Ufficio Italiano Brevetti e Marchi;
- ✓ Direzione generale per il mercato, la concorrenza, il consumatore, la vigilanza e la normativa tecnica;
- ✓ Direzione generale per la politica commerciale internazionale;
- ✓ Direzione generale per le politiche di internazionalizzazione e la promozione degli scambi;
- ✓ Direzione generale per le risorse minerarie ed energetiche;
- ✓ Direzione generale per la sicurezza dell'approvvigionamento e per le infrastrutture energetiche;
- ✓ Direzione generale per il mercato elettrico, le rinnovabili e l'efficienza energetica, il nucleare;
- ✓ Direzione generale per la pianificazione e la gestione dello spettro radioelettrico;
- ✓ Direzione generale per i servizi di comunicazione elettronica, di radiodiffusione e postali;
- ✓ Istituto superiore delle comunicazioni e delle tecnologie dell'informazione;
- ✓ Direzione generale per le attività territoriali;
- ✓ Direzione generale per gli incentivi alle imprese;
- ✓ Direzione generale per la vigilanza sugli enti, il sistema cooperativo e le gestioni commissariali;
- ✓ Direzione generale per le risorse, l'organizzazione e il bilancio.

Nell'ambito delle competenze della Direzione generale per la vigilanza sugli enti, il sistema cooperativo e le gestioni commissariali è prevista la funzione di supporto al Responsabile della prevenzione della corruzione.

#### 4.2 La finalità

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione, è lo strumento previsto dalla legge 190/2012, art. 1, comma 8, con cui l'amministrazione definisce una strategia per la prevenzione del fenomeno corruttivo. In esso vengono preliminarmente analizzate le attività del Ministero e i suoi processi, la sua organizzazione e le sue prassi, per individuare la possibile esposizione alla corruzione. Partendo dalla individuazione delle aree di rischio, così come le misure di prevenzione obbligatorie e quelle ulteriori, viene delineato un programma di attività per poter prevenire, ridurre o neutralizzare il fenomeno corruttivo.

<sup>1</sup> Possono essere attribuiti fino a due incarichi ispettivi di consulenza, studio e ricerca e un incarico presso gli uffici di diretta collaborazione.

## 4.3 Il processo di adozione

Il presente Piano è stato redatto con il coinvolgimento dei Referenti per l'anticorruzione. Il Responsabile per l'anticorruzione ha richiesto ai Direttori generali, le informazioni riguardanti tutte le tematiche trattate nel presente Piano, ed in particolare le schede relative ai processi, mappati in base al livello di rischio corruzione, come di seguito meglio specificato.

## 4.4 I contenuti

Il Piano è relativo al periodo 2015-2017. Rispetto al Piano precedente, si è reso necessario rielaborare le aree di rischio in base alla nuova struttura del Ministero.

## 4.5 Modello organizzativo e attori coinvolti nel processo

Il PTPC è adottato con un decreto dell'Organo di indirizzo politico.

Ai fini di garantire il pieno coinvolgimento dell'Amministrazione sulla tematica e supportare l'azione del Responsabile della prevenzione della corruzione, nel rispetto delle sue prerogative, l'Ufficio di Gabinetto ha promosso, a seguito del completamento del processo di riorganizzazione del Ministero di cui si è dato conto, l'istituzione di un Tavolo tecnico cui partecipano i diversi soggetti che hanno specifiche competenze in materia di trasparenza, prevenzione della corruzione, *performance* e comunicazione. Il compito affidato al Tavolo è quello di coordinare le azioni dei diversi attori semplificare le modalità di attuazione degli adempimenti e ottimizzare la relativa tempistica.

## Il Responsabile della prevenzione della corruzione

Con Decreto Ministeriale del 26 marzo 2014, secondo quanto previsto dalla circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della funzione pubblica in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, è stato designato quale responsabile della prevenzione della corruzione, il dott. Pietro CELI, dirigente di ruolo di livello generale responsabile della Direzione delle attività territoriali.

La Legge 190 prevede che il Responsabile della prevenzione della corruzione elabori la proposta di PTPC da proporre all'Organo di indirizzo politico; fissi le procedure per l'individuazione e la preparazione del personale operante in settori esposti al rischio della corruzione; individui i soggetti da inserire in percorsi formativi relativi ai temi dell'etica e della legalità; verifichi la rotazione del personale operante in settori a maggior rischio corruttivo; si accerti dell'attuazione del Piano e proponga eventuali modifiche a



seguito di mutamenti organizzativi dell'amministrazione o a ripetute violazioni di quanto prescritto dal Piano.

Inoltre, Responsabile della prevenzione della corruzione ha il compito di effettuare il controllo dei processi che hanno un alto indice di rischio, rappresentati nell'allegato A del presente piano.

## **I Referenti per la prevenzione della corruzione**

Come già indicato, in ciascuna delle 15 Direzioni generali sono stati nominati i referenti per la prevenzione della corruzione, i quali hanno il compito di garantire il raccordo necessario alla creazione di un efficace meccanismo di comunicazione/informazione, per facilitare l'assolvimento del compito della prevenzione della corruzione.

## **I Dirigenti**

I loro compiti in materia di prevenzione e contrasto dei fenomeni di corruzione sono disciplinati nell'art. 16, commi da 1-bis a 1-quater, del d.lgs. n.165 del 2001, e successive modificazioni. I Dirigenti, in sinergia con il Responsabile della prevenzione della corruzione, partecipano al processo della gestione del rischio, assicurano l'osservanza del Codice di comportamento, adottando eventuali provvedimenti disciplinari ovvero avviandoli, curando la rotazione del personale e attuando quanto contenuto nel PTPC.

## **L'Ufficio procedimenti disciplinari**

L'Ufficio riveste un ruolo di rilievo nell'economia dell'azione di prevenzione della corruzione. Ad esso sono affidati i compiti di:

- ✓ vigilare, ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del d.lgs. 165 del 2001 sull'applicazione del Codice di cui al DPR n. 62 del 2013 e del Codice di comportamento dell'Amministrazione;
- ✓ curare i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55-bis del d.lgs. n. 165 del 2001);
- ✓ provvedere alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 del d.P.R. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.);
- ✓ curare l'aggiornamento del Codice e l'esame delle segnalazioni di violazione, la raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate;
- ✓ assicurare le garanzie di cui all'articolo 54-bis del d.lgs. 165 del 2001 in relazione alle segnalazioni di illecito;

- ✓ curare la diffusione della conoscenza del Codice nell'Amministrazione, il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'A.N.AC., di cui all'articolo 1, comma 2, della legge, dei risultati del monitoraggio;
- ✓ può chiedere all'A.N.AC. parere facoltativo secondo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 2, lettera d), della legge 190, per l'attivazione del procedimento disciplinare per la violazione dei codici di comportamento.

Ai fini dello svolgimento delle attività previste dall'art. 15 del DPR 62, l'Ufficio opera in raccordo con il Responsabile della prevenzione della corruzione.

### **L'Organismo Indipendente di Valutazione della *performance***

L'OIV partecipa al processo di gestione del rischio, svolgendo compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa, esprimendo il proprio parere - obbligatorio - sul Codice di comportamento.

### **Il Responsabile della trasparenza**

Considerata la stretta connessione tra le misure di prevenzione della corruzione e le misure poste a garanzia della trasparenza e dell'integrità, le attività previste nel Piano triennale per la trasparenza 2015-2017 diventa parte integrante del PTPC, pertanto le due figure di responsabili collaborano per la realizzazione delle misure di contrasto alla corruzione, sia in relazione all'organizzazione, che alla formazione e alla comunicazione.

### **I dipendenti dell'Amministrazione e i collaboratori dell'Amministrazione**

Destinatari del Piano e primi collaboratori alla sua attuazione sono i dipendenti del Ministero a tempo indeterminato e determinato, in posizione di comando, distacco o fuori ruolo ovvero i collaboratori, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, i titolari di Organi ed incarichi negli Uffici di diretta collaborazione nonché i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi o che realizzino opere in favore del Ministero.

In particolare i dipendenti e i collaboratori, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo nonché i titolari di Organi ed incarichi negli Uffici di diretta collaborazione:

- ✓ partecipano al processo di gestione del rischio;
- ✓ osservano le misure contenute nel presente documento (art. 1, comma 14, della legge 190);

- ✓ possono segnalare le situazione di illecito al proprio dirigente ai sensi e per gli effetti dell'art. 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001;
- ✓ segnalano i casi di personale conflitto di interessi (art. 6-bis legge n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 del Codice di comportamento di cui al d.P.R. n. 62).

I collaboratori dell'Amministrazione:

- ✓ osservano le misure contenute nel presente documento;
- ✓ segnalano le situazione di illecito al Dirigente cui rispondono del proprio operato ovvero al suo superiore gerarchico.

## 5. LE AREE DI RISCHIO

### 5.1 La metodologia

Sono state incluse nella predisposizione del presente documento, oltre alle aree di rischio obbligatorie e comuni a tutte le amministrazioni,<sup>2</sup> indicate nell'art. 1, comma 16, della legge 190 e riproposti nel PNA, ulteriori aree di rischio (individuata dalla lettera E), che rispecchiano le specificità funzionali e di contesto dell'Amministrazione.

Di tali aree è stato identificato l'oggetto e la fonte normativa dei processi che ne derivano.

Anche nella elaborazione del presente documento, la metodologia seguita per la identificazione delle aree di rischio è la seguente:

1. la mappatura dei processi dell'Amministrazione;
2. la valutazione del rischio per ciascun processo;
3. il trattamento del rischio.

#### 1. La mappatura dei processi

La mappatura consiste nell'individuazione dei processi, delle fasi e delle responsabilità per ciascuna fase.

#### 2. La valutazione del rischio per ciascun processo

L'attività di valutazione del rischio è stata fatta per ciascun processo. Per valutazione del rischio si intende il processo di:

---

<sup>2</sup> A. processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale;  
B. processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal d.lgs. n. 163 del 2006;  
C. processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;  
D. processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

**Identificazione**, inteso quale individuazione e descrizione del rischio stesso, mediante il confronto tra i soggetti coinvolti, anche sulla base dell'esperienza e di eventuali precedenti giudiziari o disciplinari.

**Analisi del rischio**, effettuata valutando la probabilità che il rischio si verifichi e le conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto), per giungere alla determinazione del livello di rischio. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico. Per ciascun rischio individuato è stato stimato il valore della probabilità e il valore dell'impatto. I criteri utilizzati per stimare la probabilità e l'impatto e per valutare il livello di rischio del processo sono quelli indicati nella Tabella 5 del PNA. Moltiplicando la media aritmetica del valore della probabilità e del valore dell'impatto si ottiene un valore, che esprime il livello di rischio del processo.

**Ponderazione del rischio**, effettuata analizzando il rischio stesso e raffrontandolo con altri al fine di decidere le priorità di trattamento.

### 3. Il trattamento del rischio

Il trattamento è il processo volto ad individuare e valutare le misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio. La gestione del rischio è completata con la successiva azione di monitoraggio, sulla base delle misure di prevenzione introdotte. Questa fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, alla eventuale messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

#### 5.2 Procedura di rilevazione dei rischi

Per ogni Direzione generale è stata fatta una mappatura dei processi e predisposta una scheda di dettaglio per singolo processo. Ognuno di essi è stato identificato con un numero progressivo, accompagnato da una lettera (da A a E) che ne individua l'area.

Per ogni processo sono state, quindi, individuate le sottoaree di rischio, la Divisione (Ufficio) in cui il processo risulta incardinato, la fonte normativa e il destinatario, cioè il soggetto a cui il processo è rivolto. Sono state, poi, specificate le singole fasi, le responsabilità per ognuna di esse e i rischi riconducibili a queste ultime. È stata, quindi, effettuata la valutazione del rischio e sono state previste le misure, indicate per la quasi totalità in quelle obbligatorie previste dalla legge 190 e le relative azioni di monitoraggio. Inoltre sono state predisposte per ogni Direzione generale due schede di sintesi, una con la rappresentazione dei processi per area e l'altra con l'indicazione del livello di rischio in ordine decrescente (allegati da 01 a 15).

Infine, è stata predisposta una scheda che riporta la classifica complessiva del livello dei rischi dell'Amministrazione (allegato A). La documentazione citata viene acclusa al presente Piano.

Per quanto concerne le misure obbligatorie, il trattamento sarà definito a seguito delle emanazione delle direttive e dell'individuazione dei criteri che le regoleranno. Le misure ulteriori saranno realizzate nei tempi indicati nelle schede, a cura del dirigente preposto al relativo processo, con compiti di verifica del superiore gerarchico, dirigente di prima fascia.

### 5.3 Risultati

I processi identificati nell'ambito dell'Amministrazione sono stati **309**, ripartiti nel modo seguente:

Area A: **12**

Area B: **40**

Area C: **156**

Area D: **77**

Area E: **24**

Il livello del rischio, ricompreso nel *range* da 10,53 a 1,16 è stato graduato in tre fasce, individuate dividendo per tre la differenza tra il valore massimo 10,53 e quello minimo 1,16. Le fasce individuate sono le seguenti:

1,16 – 4,28;

4,29 – 7,40;

7,41 – 10,53.

## 6. LE MISURE TRASVERSALI

### 6.1 Il Codice di comportamento dei dipendenti

Al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri di diligenza, lealtà, imparzialità, secondo quanto previsto dall'art. 54, comma 5, del d.lgs. 165 del 2001, le amministrazioni devono adottare un proprio Codice di comportamento, che integri e specifichi il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, emanato con D.P.R. n. 62 del 2013.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, con il supporto dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari, ha provveduto alla elaborazione del Codice del Ministero dello sviluppo economico, adottato con DM del 15 marzo 2015, a seguito di una ampia condivisione interna – avvenuta attraverso la pubblicazione sulla *intranet* nonché attraverso l'invio agli organi di rappresentanza sindacale, al Comitato unico di garanzia e all'OIV, che ha formulato il proprio parere obbligatorio nell'ambito della procedura - e con gli *stakeholders* esterni di riferimento, mediante consultazione pubblica, sul sito *web*

del Ministero. Si segnala che, anche ai fini dell'adozione del Codice, si è proceduto anche ad una condivisione dei suoi contenuti nell'ambito del Tavolo tecnico citato.

Il Codice sarà diffuso nell'ambito dei corsi di formazione, nonché attraverso incontri di approfondimento e riflessione interna, anche in collaborazione con l'Ufficio formazione. Un ulteriore contributo alla diffusione e condivisione del Codice potrà essere fornito anche dal Comitato Unico di Garanzia, che è attore nel processo di verifica e monitoraggio del Piano triennale di azioni positive del Mise, e che da sempre è particolarmente attento al tema dello sviluppo dell'integrità finalizzato alle pari opportunità, alla trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il suo perseguimento.

## 6.2 Formazione

Uno degli adempimenti previsti dalla legge 190 riguarda la pianificazione degli interventi formativi per il personale dell'Amministrazione destinato ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruzione.

L'articolo 1, comma 11, della legge 190 prevede percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni statali sui temi dell'etica e della legalità organizzati dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (di seguito denominata S.N.A.).

Nel piano della formazione 2015/2017 del Ministero sono previste azioni di formazione finalizzate alla divulgazione del Codice di Comportamento e alla prevenzione della corruzione, ove non previsti dalla S.N.A.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha la responsabilità di comunicare, attraverso i Referenti di ogni Direzione Generale, le opportunità di formazione offerte dalla S.N.A. al fine di consentire la più ampia partecipazione possibile del personale del Ministero, con particolare attenzione a quello impiegato nelle aree più a rischio.

## 6.3 Obblighi di trasparenza

Il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità dell'Amministrazione, che costituisce parte integrante del seguente documento è riportato in Appendice.

#### 6.4 Obblighi di informazione ai sensi della legge 190

Per quanto riguarda gli obblighi di informazione di cui al punto 5.4 del precedente PTPC<sup>3</sup>, a causa delle difficoltà e dei tempi lunghi del processo di riorganizzazione, completato appena lo scorso 15 novembre con l'attribuzione degli incarichi ai dirigenti di seconda fascia, non si è riusciti a dare corso a quanto ivi previsto. Rileva al riguardo anche l'assenza, durata fino al completamento del processo di riorganizzazione, di un Ufficio stabile di supporto all'attività del Responsabile della prevenzione della corruzione. Tale informativa sarà essere portata "a regime" nel corrente anno ed avrà ad oggetto:

- ✓ il monitoraggio delle iniziative adottate e delle decisioni assunte, idonee a prevenire il rischio di corruzione;
- ✓ il monitoraggio del rispetto dei termini previsti dalla legge o dai regolamenti per la conclusione dei procedimenti amministrativi;
- ✓ il 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 dipendenti dell'Amministrazione;
- ✓ monitoraggio dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio corruzione, a seguito della loro individuazione;
- ✓ eventuali obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

Per i processi individuati nella fascia alta dell'allegato A, Il Responsabile, indipendentemente dai citati obblighi di informazione periodica, potrà richiedere agli Uffici specifiche informazioni, anche in forma casuale.

Le informazioni confluiranno nella relazione annuale, che il Responsabile redige entro il 15 dicembre di ogni anno, ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190, e che contiene il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal P.T.P.C. La relazione è pubblicata sul sito dell'Amministrazione.

#### 6.5 Altre iniziative

Nel rispetto della normativa vigente, si provvederà ad emanare, nel corso del 2015, direttive per definire i criteri in materia di:

---

<sup>3</sup> Nel punto 5.4 del PTPC 2013-2016 era prevista un'informativa da parte dei Dirigenti generali al Responsabile al 30 maggio e al 30 novembre, riguardante il monitoraggio di iniziative e decisioni atte a prevenire il rischio di corruzione, il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi, la rotazione degli incarichi individuati a rischio corruzione ed ancora il monitoraggio dei rapporti tra l'Amministrazione e destinatari di autorizzazioni, concessioni o comunque destinatari di vantaggi economici, al fine di evitare relazioni di parentela o affinità tra titolari amministratori e dipendenti dell'Amministrazione.

- ✓ rotazione del personale, in particolare nelle aree a maggior rischio corruzione;
- ✓ astensione in casi di conflitto di interesse;
- ✓ svolgimento degli incarichi di ufficio relativi ad attività ed incarichi extra istituzionali;
- ✓ conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti
- ✓ incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali;
- ✓ svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto;
- ✓ controlli sui precedenti penali ai fini della formazione di commissioni, dell'assegnazione agli uffici e del conferimento di incarichi;
- ✓ patti di integrità negli affidamenti;
- ✓ tutela del dipendente che segnala situazioni di illecito (c.d. *whistleblower*).

#### 6.5.1 La rotazione del personale

Le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare, nel rispetto della partecipazione sindacale, adeguati criteri per realizzare la rotazione del personale dirigenziale e del personale degli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione. L'introduzione della misura deve essere accompagnata da strumenti ed accorgimenti che assicurino continuità all'azione amministrativa, tenuto conto delle competenze maturate e delle attività in corso, in coerenza con il principio del buon andamento dell'azione amministrativa, previsto dal dettato costituzionale (art. 97) e con quanto stabilito dalla normativa vigente, considerato altresì i riflessi sulle relazioni sindacali che tale disposizione comporta.

Ai sensi dell' art. 1, comma 10, lettera b), della legge 190, il Responsabile procede, sulla base di criteri predefiniti, d'intesa con il dirigente competente, alla verifica della sua effettiva applicazione.

L'attuazione della misura richiede:

1. per quanto riguarda il conferimento degli incarichi dirigenziali, la previsione del criterio di rotazione nell'ambito dell'atto generale contenente i criteri di conferimento degli incarichi approvato dall'organo di indirizzo politico;
2. l'identificazione di un livello di professionalità idoneo per lo svolgimento delle attività proprie di ciascun ufficio o servizio a rischio di corruzione; il livello di professionalità richiesto è graduato in maniera differente a seconda del ruolo rivestito nell'unità organizzativa (dirigente o personale delle Aree);



3. il coinvolgimento del personale in percorsi di formazione e aggiornamento, compatibilmente con le risorse disponibili, con l'obiettivo di creare competenze di carattere trasversale e professionalità che possano essere utilizzate in una pluralità di settori;
4. lo svolgimento di formazione *ad hoc*, con attività preparatoria di affiancamento, per il dirigente di nuova assegnazione nell'incarico conferito e per il personale addetto, affinché questi acquisiscano le conoscenze e le competenze necessarie per lo svolgimento della nuova attività nell'area a rischio.

La rotazione del personale dell'Ufficio non potrà comunque avvenire in concomitanza con quella del dirigente del medesimo Ufficio. In ogni caso, la rotazione non si applica alle figure professionali dichiarate insostituibili per specifica qualificazione professionale posseduta da una sola unità lavorativa.

Nel caso di impossibilità di applicare la misura della rotazione per il personale dirigenziale a causa di motivati fattori organizzativi, l'Amministrazione applica la misura al personale non dirigenziale, con riguardo innanzi tutto ai responsabili di procedimento.

In caso di notizia formale di avvio di procedimento penale a carico di un dipendente (ad esempio perché l'Amministrazione ha avuto conoscenza di un'informazione di garanzia o è stato pronunciato un ordine di esibizione ex art. 256 c.p.p. o una perquisizione o sequestro) e in caso di avvio di procedimento disciplinare per fatti di natura corruttiva, ferma restando la possibilità di adottare la sospensione del rapporto, l'Amministrazione:

- ✓ per il personale dirigenziale, procede con atto motivato alla revoca dell'incarico in essere ed il passaggio ad altro incarico, ai sensi del combinato disposto dell'art. 16, comma 1, lettera l-quater e dell'art. 55-ter, comma 1, del d.lgs. 165 del 2001;
- ✓ per il personale non dirigenziale, procede all'assegnazione ad altro servizio ai sensi del citato art. 16, comma 1, lettera l-quater;
- ✓ per le categorie di personale di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 165 del 2001, applicherà le misure cautelari previste nell'ambito di ciascun ordinamento e, salvo disposizioni speciali, l'art. 3 della legge 97 del 2001.

L'applicazione della misura va valutata in relazione all'effetto indiretto che la rotazione comporta sul temporaneo rallentamento dell'attività ordinaria nel tempo intercorrente per acquisire la professionalità necessaria per ricoprire l'incarico.

Nel corso del 2014, come detto, sono stati conferiti gli incarichi dirigenziali di livello generale, assegnati a seguito della modifica dell'assetto organizzativo, che ha comportato tra l'altro una significativa riduzione del numero dei dirigenti di seconda fascia, il cui incarico è stato assegnato alla fine del 2014. Tale operazione, come già ricordato al paragrafo 3, è stata svolta tenendo conto dei predetti criteri. Si

prevede che **nel 2015**, l'Amministrazione provvederà ad emanare una circolare nella quale formalizzerà compiutamente i criteri sulle modalità di rotazione del personale.

#### 6.5.2. Astensione in caso di conflitto di interesse

L'art. 1, comma 41, della legge 190 ha introdotto l'art. 6-bis nella legge 241 del 1990. 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 va letta in maniera coordinata con l'art. 7 del DPR 62 del 2013. La disposizione prevede che *“Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza”*.

In materia si è intervenuti con il Codice di Comportamento del Ministero, disciplinando con un articolo *ad hoc*, il 4°, le ipotesi di conflitto di interesse e di obbligo di astensione cui sono tenuti i destinatari del Codice stesso.

#### 6.5.3 Svolgimento degli incarichi di ufficio relativi ad attività ed incarichi extra-istituzionali

I dipendenti pubblici non possono svolgere incarichi retribuiti che non siano stati conferiti o previamente autorizzati dall'amministrazione di appartenenza.

L'Amministrazione dovrà svolgere una specifica attività istruttoria e formulare proposte al DFP ai fini dell'emanazione dei regolamenti governativi per l'individuazione degli incarichi e delle attività non consentiti ai pubblici dipendenti, in attuazione di quanto previsto dall'art. 53, comma 3-bis, del d.lgs. 165 del 2001 e dall'art. 58-bis della legge 662 del 1996.

Secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 5, del d.lgs. 165 del 2001, come modificato dalla legge 190, l'Amministrazione provvederà ad individuare criteri oggettivi e predeterminati per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali. In sede di autorizzazione, secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 7, del d.lgs. 165 del 2001, le amministrazioni debbono valutare tutti

i profili di conflitto di interesse, anche potenziali.

La violazione della disposizione, di cui al citato art. 53, comma 7, salve le più gravi sanzioni e ferma restando la responsabilità disciplinare, comporta il versamento del compenso dovuto per le prestazioni eventualmente svolte all'amministrazione di appartenenza del dipendente ed essere destinato ad incremento del fondo di produttività o di fondi equivalenti. L'omissione del versamento da parte del dipendente, per l'indebita percezione, costituisce ipotesi di responsabilità erariale soggetta alla giurisdizione della Corte dei Conti.

Gli incarichi autorizzati e quelli conferiti, anche a titolo gratuito, dall'Amministrazione devono essere comunicati al DFP, in via telematica, entro 15 giorni.

L'Amministrazione aveva provveduto ad emanare in data 8 ottobre 2012, una circolare in merito, per chiarire le procedure ed indicare i casi di incompatibilità e gli obblighi di trasparenza. Successivamente, a seguito dell'entrata in vigore della legge 190, gli Uffici sono stati informati, sempre con circolare del 20 marzo 2013, sui nuovi adempimenti connessi alla pubblicazione delle informazioni sul sito della Funzione Pubblica [www.perla.gov.it](http://www.perla.gov.it).

Si prevede di aggiornare tale circolare, **entro il 2015**, d'intesa con il Responsabile della Trasparenza, avuto riguardo alla successiva normativa intervenuta in materia di anticorruzione.

#### 6.5.4 Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti

Il d.lgs. 39 del 2013, recante disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice presso le pubbliche amministrazioni, ha disciplinato:

- ✓ particolari ipotesi di inconfiribilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- ✓ le situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali e assimilati;
- ✓ le ipotesi di inconfiribilità di incarichi dirigenziali o assimilati per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

In particolare i Capi III e IV del citato decreto 39 regolano le ipotesi di inconfiribilità degli incarichi con riferimento alle seguenti ipotesi:

- ✓ incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
- ✓ incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.

L'Amministrazione, ottemperando alle previsioni contenute nel decreto legislativo n. 39 del 2013, analogamente a quanto già attuato per gli incarichi di livello dirigenziale generale, ha richiesto nelle procedure di interpello e più specificamente nella procedura generale relativa alla pubblicità delle *posizioni dirigenziali di livello non generale*<sup>4</sup> una *dichiarazione dei candidati di insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità*. Inoltre ha emanato una circolare con la quale ha richiesto a tutti i Dirigenti una *specifico dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità all'incarico ricevuto*.

Nel caso in cui le cause di inconferibilità, sebbene esistenti *ab origine*, non fossero note all'Amministrazione e si manifestassero nel corso del rapporto, il Responsabile è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico.

Gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. 39. Il compenso maturato verrà acquisito dall'Amministrazione per essere versato al Fondo Unico di amministrazione. A carico dell'organo che ha conferito incarichi dichiarati nulli sono applicate le specifiche sanzioni previste dall'art. 18 del citato decreto legislativo.

#### 6.5.5 Incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali

L'Amministrazione è tenuta a verificare la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del d.lgs. 39 del 2013 per le situazioni contemplate nei medesimi Capi.

Il controllo deve essere effettuato:

- ✓ all'atto del conferimento dell'incarico;
- ✓ annualmente e su richiesta nel corso del rapporto.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il Responsabile contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del d.lgs. 39 del 2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

Nell'ambito della direttiva - **che si prevede sia adottata nel corso dell'anno** - sarà previsto che:

- ✓ negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi siano inserite espressamente le cause di incompatibilità;

<sup>4</sup> Vedi nota Direzione generale per le risorse, l'organizzazione e il bilancio n. 0025262 del 17/10/2014.

- ✓ che i soggetti interessati rendano la dichiarazione di insussistenza delle cause di incompatibilità all'atto del conferimento dell'incarico e nel corso del rapporto.

A differenza che nel caso di inconfiribilità, la causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra di loro.

Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il Responsabile deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto (art. 19 d.lgs. 39 del 2013).

In considerazione del fatto che le procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali si sono chiuse il 15 novembre u.s. (e che la firma dei contratti dei dirigenti di seconda fascia è avvenuta verso la fine di novembre/ inizi di dicembre 2014, mentre la registrazione da parte degli organi di controllo è arrivata ad inizio 2015), al momento è stata emanata una circolare con la quale *ha richiesto a tutti i Dirigenti una specifica dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità allo svolgimento dell'incarico ricevuto.*

#### 6.5.6 Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto

Il comma 42, lettera l, della legge 190 ha introdotto il comma 16-ter nell'ambito dell'art. 53 del d.lgs. 165 del 2001, per limitare il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. L'eventualità considerata dalla disposizione è che durante il periodo di servizio il dipendente possa preconstituersi situazioni lavorative favorevoli, sfruttandole poi a proprio fine. La norma prevede, quindi, una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo successivo alla cessazione del rapporto per evitare il verificarsi di tale circostanza.

La disposizione stabilisce che *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni [...] non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri"*. In ottemperanza a quanto previsto dalla norma citata, l'Amministrazione nell'ambito delle direttive da adottare (**entro il 2015**) prevederà, sempre in base alla medesima disposizione:

- ✓ il divieto per i soggetti privati, che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto, di contrattare con la pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni e l'obbligo della restituzione di eventuali compensi eventualmente accertati e percepiti in esecuzione dell'affidamento illegittimo (la sanzione opera come requisito soggettivo

legale per la partecipazione a procedure di affidamento con la conseguente illegittimità del'affidamento stesso in caso di violazione);

- ✓ la nullità dei contratti conclusi e degli incarichi conferiti in violazione.

#### **6.5.7 Controlli sui precedenti penali ai fini della formazione di commissioni, dell'assegnazione agli uffici e del conferimento di incarichi**

Gli articoli 35-bis del d.lgs. 165 del 2001 e 3 del d.lgs. n. 39 del 2013 prevedono un obbligo di verifica delle pubbliche amministrazioni sulla sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti ovvero dei soggetti cui le amministrazioni stesse intendono conferire incarichi.

L'art. 35-bis pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

Ai fini della verifica delle condizioni ostative, l'Amministrazione provvederà ad effettuare i controlli previsti. Per gli aspetti specifici che regolano la materia si rinvia a quanto previsto nelle citate leggi e nel PNA.

Nel corso dell'anno si provvederà ad integrare le attuali procedure che regolano la formazione di commissioni, l'assegnazione di personale agli uffici e il conferimento di incarichi con passaggi volti a garantire il rispetto della norma richiamata.

#### **6.5.8 Patti di integrità negli affidamenti**

I protocolli di legalità costituiscono utili strumenti pattizi per contrastare il fenomeno corruttivo e delle infiltrazioni mafiose nelle attività economiche nell'ambito della gestione dell'opera pubblica, anche con riferimento ai subcontratti.

A fini di prevenzione e valorizzazione di comportamenti eticamente adeguati dei concorrenti, l'Amministrazione, secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 17, della legge 190, provvederà a redigere, entro il **2015**, uno schema di protocollo di legalità da utilizzare per la sottoscrizione di contratti di fornitura. A tal fine negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito sarà inserita la clausola di salvaguardia sul rispetto del protocollo di legalità, la cui inosservanza determina l'esclusione dalla gara e la risoluzione del contratto.

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

In relazione alla previsione contenuta nell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'articolo 1, comma 51 della legge 190, il dipendente che sia venuto a conoscenza di condotte illecite, in ragione del

rapporto di lavoro, ne riferisce al superiore gerarchico. Quest'ultimo, a sua volta, comunica il fatto, senza indicare l'identità del segnalante, al Responsabile, all'Ufficio dei procedimenti disciplinari, e, se dirigente di seconda fascia, al dirigente di prima fascia sopra ordinato.

A favore del segnalante che denuncia l'illecito la disposizione prevede:

- ✓ la tutela dell'anonimato;
- ✓ il divieto di discriminazione nei suoi confronti;
- ✓ la sottrazione del diritto di accesso della denuncia, fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54-bis d.lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità di svelare l'identità del denunciante.

Nell'ambito dell'eventuale procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al DFP, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

In ottemperanza a quanto previsto dalla norma citata e in considerazione delle "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)" emanate dall'A.N.AC. con la Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, l'Amministrazione provvederà ad adottare (**entro il 2015**) una specifica direttiva in materia

Nel Codice di Comportamento del Ministero è previsto, nell'art. 7, un richiamo alla tutela del *whistleblower* in merito ad eventuali denunce di illeciti e violazioni dello stesso Codice di Comportamento.

## 7. PTPC E CICLO DELLA PERFORMANCE

Tra le priorità politiche del Ministero dello sviluppo economico per il triennio 2015-2017 è prevista la Priorità IX che richiama l'Amministrazione a "*Dare attuazione alle disposizioni in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione*", mettendo in atto strumenti idonei a ridurre il fenomeno corruttivo, anche attraverso un costante processo di diffusione della cultura della legalità e monitoraggio delle iniziative adottate.

Inoltre la prevenzione della corruzione, e la "trasparenza" del proprio operato, compaiono quali obiettivi di miglioramento dei Direttori generali nella Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione.

Questi riguardano la qualificazione dell'azione della macchina amministrativa secondo le cinque direttrici di seguito presentate, che trovano attuazione in differenti attività in relazione alle specifiche esigenze delle diverse articolazioni ministeriali di riferimento dei CdR.

1. Ottimizzazione delle spese, attraverso azioni preordinate a realizzare l'efficientamento sui processi di spesa.
2. Formazione e aggiornamento del personale, soprattutto dirigente.
3. Digitalizzazione e de-materializzazione delle comunicazioni e degli archivi (archivi informatici; PEC; firma digitale; implementazione scarti d'archivio; ecc.), anche attraverso la revisione delle procedure amministrative in uso ed una semplificazione degli oneri e degli adempimenti a carico delle imprese e dei cittadini.
4. Trasparenza intesa anche come azione di collaborazione con l'utenza quale soggetto che esercita il controllo sociale sull'Amministrazione. Una particolare attenzione dovrà essere data, in questo ambito, ai processi di conferimento o autorizzazione di incarichi al personale dipendente in conformità con le delibere A.N.AC..
5. Tempestività negli adempimenti sul ciclo della *performance*, anche attraverso una pronta rimodulazione degli obiettivi al mutare del contesto di riferimento, e sulla prevenzione dei fenomeni corruttivi, attraverso sia l'adozione di strumenti idonei a presidiare le aree a più alto rischio sia mediante azioni di diffusione della cultura della legalità.