

**MINISTERO DELL'INTERNO**  
DIPARTIMENTO DELLA PUBBLICA SICUREZZA  
UFFICIO PER LE RELAZIONI SINDACALI  
00184 ROMA

**OGGETTO: Piano Nazionale Anticorruzione.**

La Corte di conti, nel discorso di apertura dell'anno giudiziario in corso, ha posto in evidenza come la corruzione sia divenuta da *"fenomeno burocratico/pulviscolare, fenomeno politico-amministrativo-sistemico"*. *"La corruzione sistemica, oltre al prestigio, all'imparzialità e al buon andamento della pubblica amministrazione, pregiudica, da un lato, la legittimazione stessa delle pubbliche amministrazioni, e, dall'altro (...) l'economia della Nazione"*. Di fronte alla corruzione sistemica, la Corte ha evidenziato che *"La risposta (...) non può essere di soli puntuali, limitati, interventi - circoscritti, per di più, su singole norme del codice penale - ma la risposta deve essere articolata ed anch'essa sistemica"*. *"(...) Da qui, l'importanza della parte amministrativa della legge 190/2012 che assume la portata di una riforma delle pubbliche amministrazioni ai fini della prevenzione e della lotta alla corruzione, riforma che attende ora la sua prova più difficile, quella della sua realizzazione"*.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), approvato l'11 settembre u.s., si preoccupa in primo luogo di definire il concetto di *corruzione* (che va ben al di là dei parametri rinvenibili nei reati contro la p.a. - p. 13) e, precisa che gli indirizzi del Piano riguardano anche le Forze di Polizia *"per i quali le amministrazioni competenti dovranno assicurare l'adozione di iniziative e misure di prevenzione analoghe a quelle previste per il personale c.d. contrattualizzato, con gli adattamenti e tenendo conto delle specificità di ciascun ordinamento"*.

Dunque, ai sensi dell'art. 1 comma 5 della L. 190/2012, le pubbliche amministrazioni centrali definiscono e trasmettono al Dipartimento della funzione pubblica<sup>1</sup>:

- un piano di prevenzione della corruzione che fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari.

Il termine per l'adozione del P.C.T.C. è il 31.01.2014.

A fronte dell'imminenza delle numerose e rivoluzionarie novità previste dalla nuova disciplina<sup>2</sup>, a fronte alla reazione di Amministrazioni a noi molto vicine (l'Amministrazione Civile dell'Interno ha già organizzato i seminari di competenza), spicca prepotentemente il silenzio del Dipartimento della Pubblica Sicurezza, come se la gravissima situazione in cui versa il Paese non lo riguardasse.

Il cronico ritardo che il Dipartimento matura, anche in questa circostanza, rispetto ad altre pubbliche amministrazioni, statali e non, persino su tematiche di tale rilievo, non può che ricordare l'esigenza di una radicale ristrutturazione dei modelli organizzativi attualmente adottati, in direzione di uno schema manageriale efficiente, degno dell'epoca che stiamo vivendo, in cui il vero merito venga premiato.

**Ciò premesso, questa O.S. chiede di rendere note le strategie da inserire nel piano triennale di prevenzione della corruzione, nel solco delle linee guida contenute da P.N.A., e la data per la prevista emanazione, nonché di voler precisare quando avranno inizio i percorsi di formazione, nei due livelli previsti, generale (per tutti i dipendenti) e specifico (per le varie figure previste dal P.N.A. - p. 48).**

In attesa di cortese urgente riscontro, l'occasione è gradita per inviare i più Cordiali Saluti.

La Segreteria Nazionale del COISP

<sup>1</sup> p. 24 e segg. del P.N.A.

<sup>2</sup> Es. adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C), adempimenti di trasparenza, codici di comportamento, rotazione del personale, obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse, disciplina specifica in materia di svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali, disciplina specifica in materia di conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (*pantouflage – revolving doors*), incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali, disciplina specifica in materia di formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione, disciplina specifica in materia di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pantouflage – revolving doors*), disciplina specifica in materia di tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. *whistleblower*), formazione in materia di etica, integrità ed altre tematiche attinenti alla prevenzione della corruzione.