

# COMANDO GENERALE DELL'ARMA DEI CARABINIERI



## RAPPORTO ANNUALE DEL REFERENTE ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Anno 2024

**RAPPORTO ANNUALE DEL REFERENTE ANTICORRUZIONE  
E PER LA TRASPARENZA DELL'ARMA DEI CARABINIERI  
ANNO 2024**

**I N D I C E**

|                                                               |         |
|---------------------------------------------------------------|---------|
| ➤ SINTESI                                                     | pag. 2  |
| ➤ LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NEL SETTORE DEL PROCUREMENT | pag. 5  |
| ➤ L'ISTITUTO DEL CONFLITTO DI INTERESSI                       | pag. 10 |
| ➤ LE LINEE EVOLUTIVE PER IL 2025                              | pag. 12 |
| ➤ RIFERIMENTI                                                 | pag. 14 |



## SINTESI

1. Con il presente documento il Referente Anticorruzione e per la Trasparenza, coadiuvato dall'Unità di Supporto, intende fornire un sintetico:
  - riepilogo delle azioni compiute e delle misure adottate nel corso dell'anno 2024;
  - quadro delle linee di sviluppo istituzionali in materia per il 2025.
2. In particolare, il Referente dà conto che, nel corso del 2024, l'Arma, in aderenza alle indicazioni programmatiche enunciate nel precedente rapporto<sup>1</sup>, ha:
  - **promosso** il costante aggiornamento delle competenze “digitali” del personale diretto ad incrementare il complesso di conoscenze, attitudini e abilità utili a orientarsi, interagire e operare nell'ambiente digitale, nello specifico, attraverso:
    - l'implementazione dell'iniziativa “*Syllabus per la formazione digitale*”<sup>2</sup> con cui è stato garantito l'accesso in modalità *e-learning* a percorsi formativi sulle competenze digitali, organizzati in cinque aree (“*Dati, informazioni e documenti informatici*”, “*Comunicazione e condivisione*”, “*Sicurezza*”, “*Servizi on-line*”, “*Trasformazione digitale*”);
    - l'avvio del servizio di *Cyber Security Awareness* che, attraverso la piattaforma di formazione web “*Proofpoint Security Awareness Training (PSAT)*”, consente di curare l'addestramento del personale in servizio secondo specifici percorsi multilingua, con l'obiettivo di innalzare la consapevolezza degli utenti in tema di sicurezza informatica e di fornire gli strumenti adeguati per adottare comportamenti corretti, preventivi e cautelativi in rapporto agli innumerevoli attacchi *cyber* affrontati quotidianamente dall'infrastruttura telematica istituzionale;
  - **adeguato** la disciplina del conferimento degli incarichi a titolo gratuito a consulenti e collaboratori al dettato normativo (art. 8, d.lgs. 36/2023) e agli orientamenti del MEF, prescrivendo, con particolare riferimento alle procedure di conferimento in materia sanitaria:
    - l'obbligatorio espletamento di una procedura comparativa per la selezione;
    - il rispetto degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni del d.lgs. 33/2013;

<sup>1</sup> [https://www.carabinieri.it/docs/default-source/amministrazione-trasparente/rapporto-annuale-del-referente-anticorruzione-e-per-la-trasparenza-dell'arma-dei-carabinieri-\(2023\).pdf?sfvrsn=e2009323\\_2](https://www.carabinieri.it/docs/default-source/amministrazione-trasparente/rapporto-annuale-del-referente-anticorruzione-e-per-la-trasparenza-dell'arma-dei-carabinieri-(2023).pdf?sfvrsn=e2009323_2)

<sup>2</sup> Piattaforma dedicata al capitale umano della PA ([www.syllabus.gov.it](http://www.syllabus.gov.it)) che offre ai dipendenti pubblici una formazione personalizzata, in modalità *e-learning*, a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi, al fine di rafforzare le conoscenze, svilupparne di nuove, senza trascurare la motivazione, la produttività e la capacità digitale nelle amministrazioni, una maggiore diffusione di servizi online più semplici e veloci per cittadini e imprese.



- l'eccezionalità del ricorso a siffatte tipologie di incarichi da supportare sempre con adeguata motivazione;
- **adottato**, in aderenza alle indicazioni contenute nel PNA 2022, apposite linee guida sulla gestione del conflitto di interessi in materia di contratti pubblici, corredate da modulistica, con lo scopo di evitare *ab origine* qualsiasi distorsione della concorrenza e di garantire la cura dell'interesse generale nello svolgimento dell'attività negoziale;
- **assicurato** la formazione continua del personale a:
  - *livello generale*, con l'aggiornamento periodico sui doveri giuridici, i principi etici, la legalità e la normativa sulla prevenzione del rischio corruttivo, in particolare, attraverso:
    - “ i seminari informativi sul territorio presso i Comandi di Vertice e i Comandi di Legione a cura dell'Unità di Supporto;
    - “ i corsi di aggiornamento per i Comandanti di Stazione in cui è stato svolto un apposito modulo in materia di anticorruzione;
    - “ gli incontri con l'alta dirigenza, i Comandanti di Legione e gli Ufficiali impiegati nell'area interforze del Ministero dell'Interno e della Difesa in cui è stato, tra gli altri, approfondito il tema del *whistleblowing*;
    - “ l'integrazione della scheda di istruzione programmata alla luce dell'emanazione del nuovo Codice di comportamento del personale del Ministero della Difesa;
  - *livello specifico*, per il personale impiegato nelle aree di rischio, attraverso i corsi erogati dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione, dall'Ufficio Formazione Specialistica e Didattica del Ministero della Difesa (DIFEFORM) e dalla Piattaforma Nazionale Appalti;
- **sviluppato** ulteriori presidi di trasparenza in materia di impiego del personale, ottimizzando le piattaforme già in uso per le missioni di breve/lunga durata, nonché per l'assegnazione dei militari al termine dei corsi di formazione.

3. In tale contesto, i principali sforzi sono attualmente diretti all'ampliamento della consapevolezza sulla delicatezza del settore del **procurement pubblico**. Infatti, la diffusione della conoscenza dei principi cardine del nuovo codice dei contratti<sup>3</sup> e dei rischi di *maladministration*, incide positivamente:

- sulla qualità dei servizi, forniture e opere i cui destinatari principali sono i militari;

<sup>3</sup> Art. 1 Principio del risultato; art. 2 Principio della fiducia; art. 3 Principio dell'accesso al mercato del d.lgs. 36/2023. I c.d. “superprincipi” informano l'interpretazione e l'applicazione dell'intera disciplina codicistica.



- di conseguenza, sullo svolgimento del servizio, con riverberi sul benessere del personale e sull'efficienza dell'azione istituzionale.

Un ulteriore fattore di cambiamento è rappresentato dalla corretta gestione delle situazioni di **conflitto interessi** che costituiscono un rischio significativo, non solo nell'area dei contratti pubblici, bensì in ogni funzione/compito/attività istituzionale.

I paragrafi che seguono riportano un sintetico approfondimento degli aspetti sopra evidenziati illustrando, in particolare:

- il quadro di misure progressivamente adottate dall'amministrazione per contenere i rischi nel settore del *procurement*;
- l'istituto del conflitto di interessi, recentemente interessato da un intervento a livello istituzionale nello specifico settore dei contratti pubblici, ma caratterizzato da una portata generale e trasversale anche alla luce del novellato Codice di Comportamento per i dipendenti del Ministero della Difesa.



## LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NEL SETTORE DEL PROCUREMENT

Il PNA 2022 e il successivo aggiornamento del 2023 hanno messo in evidenza **la centralità del settore dei contratti pubblici** nel sistema di prevenzione della corruzione, in ragione dell'importanza economica e strategica delle procedure pubbliche di affidamento di servizi, forniture, lavori e concessioni. Gli interventi dell'Anac hanno infatti garantito, mediante l'individuazione dei principali rischi corruttivi nel settore, un quadro organico delle relative misure di contenimento e di prevenzione (ad esempio, attraverso l'implementazione della digitalizzazione è stata garantita la trasparenza e, dunque, l'*accountability*<sup>4</sup> dell'attività amministrativa).

L'importanza economica del *procurement* è stata evidenziata in ambito Difesa sin dai primi Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) che, in aderenza alle prescrizioni del Legislatore e agli atti di indirizzo dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (in particolar modo i Piani Nazionali Anticorruzione), hanno individuato l'area dei contratti pubblici tra quelle maggiormente esposte al rischio corruttivo<sup>5</sup>.

In ragione del quadro sopra descritto, l'Arma dei Carabinieri ha profuso particolare impegno per erigere un sistema di prevenzione della corruzione nel settore, in cui opera con complessive 41 Stazioni Appaltanti dislocate sull'intero territorio nazionale, basato su un approccio *risk-based*<sup>6</sup>. Tale strategia si è esplicitata, in primo luogo, attraverso un'analitica attività di mappatura dei processi amministrativi che ha consentito l'individuazione di misure specifiche, oggetto di un percorso di attuazione progressiva e graduale.

### a. Il modello organizzativo ex art. 15, co.4, d.lgs. 36/2023

In attuazione dell'art. 15, comma 4, del nuovo codice dei contratti pubblici, l'Arma ha adottato un modello organizzativo che prevede la nomina di un Responsabile Unico del Progetto (RUP) a cui è ricondotta una funzione di coordinamento nella gestione di tutte le procedure a evidenza

<sup>4</sup> Inteso quale processo attraverso il quale vengono tracciate in maniera trasparente le attività prodromiche all'adozione di decisioni/provvedimenti, rendendo, pertanto, identificabili i diversi livelli di responsabilità

<sup>5</sup> L'area viene definita "a rischio presunto", qualificazione adottata sulla scorta delle rilevazioni effettuate dall'OCSE in ordine: 1) all'incidenza dei casi di corruzione internazionale riscontrati nel contesto degli appalti pubblici (circa 2/3 del totale) e alla quota di mercato occupata dalle spese approvvigionative rispetto alla spesa complessiva delle pubbliche amministrazioni (circa 29%) e al PIL (circa 13%); 2) alla vulnerabilità derivante dal grado di discrezionalità delle scelte da parte della pubblica amministrazione degli operatori economici (trattasi in definitiva di una spesa non vincolata, come invece avviene per la spesa pensionistica o per interessi sul debito); 3) all'impatto degli eventi corruttivi nell'area sulle finanze pubbliche, sulla concorrenza e competitività delle imprese e sulla qualità delle opere dei servizi.

<sup>6</sup> Caratterizzato dal fatto che la valutazione del rischio e l'individuazione delle misure di mitigazione adeguate sono condotte direttamente dai soggetti destinatari della regolazione.



pubblica, nonché di responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi e per il completamento nei termini dell'intervento pubblico. Tale figura è coadiuvata da due responsabili di fase (RP):

- un RP per le fasi di programmazione, progettazione ed esecuzione (c.d. R3);
- un RP per la fase di affidamento che assume, quindi, le funzioni e i compiti relativi alla gestione della procedura di gara e all'aggiudicazione dell'appalto (c.d. R1).

La suddivisione delle responsabilità nei termini anzidetti mira a una:

- maggiore specializzazione e professionalizzazione, in quanto i due RP possono dedicarsi specificamente alle rispettive fasi del procedimento, acquisendo una maggiore competenza e garantendo una più efficiente gestione degli appalti;
- sburocratizzazione e semplificazione, poiché la suddivisione dei compiti contribuisce a snellire le procedure e a ridurre i tempi di affidamento degli appalti;
- più efficace prevenzione della corruzione, nella misura in cui l'affiancamento al RUP di due ulteriori centri di imputazione di responsabilità può rafforzare i meccanismi di controllo e prevenzione della corruzione.

Il modello organizzativo così risultante determina una tripartizione di competenze tra RUP, R1e R3 che, in un'ottica di *risk management*, produce, da un lato un effetto di "segregazione delle funzioni" in grado di incidere positivamente sull'esposizione al rischio corruttivo, dall'altro assurge al ruolo di vero e proprio presidio preventivo.

#### **b. La Cabina di regia in materia di contratti pubblici**

La crescente rilevanza e trasversalità dell'attività di *procurement* in ambito istituzionale ha reso necessaria la costituzione di una "cabina di regia" cui prendono parte gli Uffici del Comando Generale ordinativamente preposti allo svolgimento delle diverse attività che interessano il settore. Tale strumento è stato ideato con il precipuo compito di rafforzare la sinergia intra-organizzativa nell'area dei "contratti pubblici", attraverso il coordinamento del RACT delle seguenti funzioni:

- aggiornamento della mappatura dei processi propedeutica al censimento degli incarichi a rischio e all'applicazione delle discendenti misure specifiche per ridurre i fenomeni di *maladministration*;
- programmazione della formazione continua dei Responsabili delle Stazioni Appaltanti (anche tramite la condivisione di *best practices* acquisite durante le attività di *audit*);
- trattazione delle criticità emerse nel corso del monitoraggio della pubblicazione nella Sezione Amministrazione Trasparente dei dati previsti dal D.lgs. 33/2013;



- analisi degli interventi dell'ANAC, dei pronunciamenti giurisprudenziali d'interesse e dei quesiti posti dai reparti dipendenti;
- elaborazione di indirizzi e di linee guida per la corretta attuazione del Codice dei Contratti Pubblici da parte delle Stazioni Appaltanti e per supportare l'azione di verifica condotta dai Comandanti ai vari livelli.

**c. La rotazione ordinaria**

L'Arma, in ottemperanza alle disposizioni legislative in materia e agli indirizzi dell'ANAC attua, nel settore del *procurement*, la rotazione "ordinaria" del personale con funzioni di responsabilità in tutte le Stazioni Appaltanti. Si tratta di una misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione. L'alternanza riduce il rischio che un dipendente pubblico, occupandosi per lungo tempo dello stesso tipo di attività, servizi, procedimenti e instaurando relazioni sempre con gli stessi soggetti, possa essere sottoposto a pressioni esterne o possa instaurare rapporti potenzialmente in grado di attivare dinamiche inadeguate e l'assunzione di decisioni non imparziali (dalla programmazione all'esecuzione, passando per la progettazione e l'affidamento).

**d. La formazione**

Una formazione costante in materia di contratti pubblici e sui connessi rischi corruttivi funge da strumento di barriera ai potenziali comportamenti rischiosi abilitati dalla scarsa conoscenza delle norme e delle procedure che regolano il settore. In ragione di ciò e in considerazione del livello di specializzazione necessario per lo svolgimento efficiente dei compiti discendenti dal nuovo modello organizzativo, l'Arma ha avviato un piano di formazione, sia sui profili di prevenzione della corruzione, sia di tipo specialistico, teso ad accrescere la qualità delle competenze professionali del personale che riveste ruoli attivi nel settore del *procurement*.

**e. Il sistema delle dichiarazioni**

Una peculiare misura per prevenire il conflitto di interesse, ossia lo sviamento dal perseguimento dell'interesse pubblico, nelle procedure ad evidenza pubblica è costituita dal sistema delle dichiarazioni che vengono rese dai dipendenti e dai soggetti esterni coinvolti (es. progettista), dalle successive verifiche e valutazioni svolte dall'amministrazione e dall'obbligo di astensione in caso di sussistenza del conflitto.





In ambito Arma, in ragione del peculiare modello organizzativo preposto alla gestione delle procedure a evidenza pubblica caratterizzato da un'identificazione preventiva dei soggetti preposti agli incarichi di RUP, R1 e R3, il sistema delle dichiarazioni è costituito dalla previsione dell'obbligo di rendere la dichiarazione di non avere, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale relativamente all'attività da espletare e di non versare in una delle ipotesi di conflitto di interesse indicate dall'art. 7 del d.P.R. 62/2013:

- al momento dell'assunzione dell'incarico (e, in ogni caso, una volta l'anno), per il RUP, R1 e R3;
- per ogni procedura, da parte del Direttore dell'esecuzione contrattuale (DEC), Direttore dei Lavori (DL), Coordinatore per la sicurezza, collaudatore/soggetto competente alla verifica di conformità e loro assistenti, commissario di gara.

**f. La trasparenza e la digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici.**

In considerazione delle sue finalità di *accountability*, la trasparenza svolge un fondamentale ruolo di presidio anticorrittivo garantendo la tracciabilità dei processi decisionali e delle procedure di spesa pubblica. Al riguardo, l'Arma ha assicurato, anche attraverso il coordinamento nella Cabina di regia, una stringente applicazione dei principi di semplificazione, tracciabilità e trasparenza degli affidamenti prescritti dal nuovo codice attraverso la puntuale implementazione delle disposizioni di dettaglio in materia di digitalizzazione dei contratti elaborate dall'ANAC, con particolare riferimento a:

- l'operatività della piattaforma digitale per lo svolgimento della fase di affidamento delle procedure ad evidenza pubblica (in corso di estensione alle altre fasi del ciclo di vita dei contratti);
- gli adempimenti in materia di trasparenza funzionali sia a responsabilizzare il personale che opera nel ciclo degli appalti, sia a semplificare le procedure di accesso agli atti e di accesso civico da parte degli *stakeholders*;
- l'osservanza degli oneri concernenti la pubblicità legale.

**g. Il *pantouflage***

Nell'ambito dei contratti pubblici l'Arma assicura anche l'applicazione del divieto di *pantouflage* prescritto dall'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. 165/2001. Tale misura si sostanzia nel divieto per i dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione, di svolgere attività lavorativa o professionale per soggetti privati destinatari di tali poteri



autoritativi e negoziali. Il divieto si applica nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro (c.d. periodo di "raffreddamento").

La prescrizione è stata implementata attraverso alcuni dispositivi funzionali a prevenire l'infrazione del divieto da parte dei soggetti interessati, in particolare attraverso:

- l'inserimento di una clausola *antipantouflage* in tutti i bandi/avvisi di gara;
- il rilascio di un'autodichiarazione attestante l'osservanza del divieto da parte delle imprese partecipanti alle procedure di affidamento;
- l'individuazione delle figure che hanno svolgono ruoli con funzioni autoritative/negoziali all'interno dell'Amministrazione;
- la notifica del citato divieto al dipendente che cessa dal servizio e che nell'ultimo triennio abbia esercitato poteri autoritativi e negoziali in nome e per conto dell'amministrazione;
- la segnalazione al RPCT, nell'ambito della relazione annuale, del personale interessato che ha cessato il rapporto di servizio con l'Amministrazione, dando assicurazione dell'avvenuta notifica del divieto;
- la pubblicazione su apposita pagina della SAT del sito [www.carabinieri.it](http://www.carabinieri.it) e dei nominativi degli Ufficiali in congedo interessati dal divieto, compatibilmente con le prescrizioni di cui al D.M. Difesa del 15 giugno 2020.

#### **h. La qualificazione delle Stazioni Appaltanti**

In un'ottica di progressiva professionalizzazione del personale che vi opera, l'Arma ha finora ottenuto la qualificazione di 33 su 41 Stazioni Appaltanti, attraverso l'apposito sistema messo a disposizione dall'ANAC per tutte le Pubbliche Amministrazioni che consente l'iscrizione ai sensi dell'art. 62 e 63 del D.Lgs. 36/2023. Il punteggio di qualificazione viene aggiornato ogni due anni con l'obiettivo di mantenere/innalzare il livello complessivo di specializzazione e professionalizzazione del personale con ruolo attivo nel ciclo degli appalti, in termini sia di formazione (cfr. precedente para. d) sia esperienziali.



## L'ISTITUTO DEL CONFLITTO DI INTERESSI

Nell'ambito della contrattualistica pubblica la **prevenzione del conflitto di interessi** assume un pregnante rilievo per i suoi effetti potenzialmente distorsivi sulla concorrenza e sull'efficienza della spesa delle Pubbliche Amministrazioni. A ben vedere, si tratta di un fenomeno trasversale a più settori dell'agire pubblico che, laddove non gestito correttamente, può incidere negativamente sulla credibilità interna ed esterna, minando, al contempo, la legittimità dell'azione istituzionale.

In particolare, il conflitto di interessi consiste in una condizione giuridica in cui può trovarsi chi esercita pubbliche funzioni laddove sia chiamato ad adottare e/o a incidere su decisioni rispetto alle quali abbia, anche solo potenzialmente, interessi privati (diretti o indiretti) in contrasto con quelli pubblici alla cui tutela/attuazione è preposto. Tale situazione, potendo incidere sull'imparzialità del pubblico funzionario, genera il rischio di comportamenti dannosi per l'amministrazione e per la collettività. L'attività di individuazione e gestione dei conflitti di interessi:

- è annoverata dalla L. 190/2012 tra le misure funzionali alla prevenzione dei rischi di corruzione, intesa nel suo più ampio senso di *maladministration*;
- costituisce diretta espressione dei principi di buon andamento ed imparzialità dell'azione amministrativa di cui all'art. 97 Cost.

In ragione dei diversi profili che il conflitto di interessi può assumere e dei plurimi aspetti della vita di un'organizzazione pubblica sui quali è in grado di incidere, la L. 190/2012 individua una serie di misure dirette a regolamentarlo che riguardano, secondo la ricognizione fornita dall'ANAC nel PNA 2019, le discipline in materia di:

- inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico di cui al D.lgs. 8 aprile 2013, n. 39;
- adozione dei codici di comportamento ai sensi dell'art. 54 d.lgs. 165/2001;
- divieto di *pantouflage* ex art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001;
- autorizzazione a svolgere incarichi extra-istituzionali;
- affidamento di incarichi a soggetti esterni in qualità di consulenti.

Tali misure - recepite e implementate dall'Amministrazione attraverso plurimi interventi - sono applicabili sia al personale interno, sia a soggetti esterni, destinatari di incarichi professionali/istituzionali e riguardano essenzialmente ipotesi di conflitto di interessi "*strutturali*", ossia tali da determinare per il destinatario l'impossibilità (permanente o per un determinato



periodo di tempo o, in ogni caso, realizzabile solo previa autorizzazione della propria amministrazione) di ricoprire o svolgere l'incarico/posizione a cui aspira.

Accanto a tali misure, il Legislatore ha inserito nella Legge sul procedimento amministrativo (L. 241/90) una norma di comportamento generale (art. 6-bis) che prescrive per *“il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale”* l'obbligo di astensione e di segnalazione in caso di conflitto di interessi *“anche potenziale”*.

Siffatta disposizione fornisce la cornice giuridica alle c.d. ipotesi di *“conflitto di interessi incidentale”* ossia in grado di determinare un'incompatibilità del pubblico dipendente a svolgere le proprie funzioni in relazione ad un determinato procedimento, di competenza dell'ufficio in cui presta servizio.

Al riguardo, l'ordinamento disciplina specifiche ipotesi di conflitto di interessi incidentali, in particolare, nel settore del *procurement*, ai sensi dell'art. 17 d.lgs. 36/2023 e, in quello dei concorsi pubblici, ex art. 11 d.P.R. 487/1994, prescrivendo determinati oneri dichiarativi che sono stati recepiti dall'Arma dei Carabinieri con dedicate circolari<sup>7</sup>.

L'istituto è disciplinato nei suoi termini generali anche dall'ordinamento militare il quale prescrive il dovere del militare di segnalare tempestivamente al proprio superiore gerarchico qualunque situazione che possa condizionare l'esercizio delle proprie funzioni (combinato disposto degli art. 713, comma 2, e 717 TUOM con l'art. 748, comma 5, TUOM). Inoltre, un recente intervento del Consiglio di Stato (CdS, sez. II, sent. n. 3720 del 11.05.2022) ha statuito che anche, in relazione allo svolgimento di attività di polizia giudiziaria, sussiste la necessità da parte dell'Amministrazione di monitorare e di presidiare attivamente ogni funzione/compito/attività istituzionale assoggettabile, per sua natura, alla disciplina del conflitto di interessi.

---

<sup>7</sup> Disponibili sul Portale Leonardo – area Anticorruzione e Trasparenza



## LE LINEE EVOLUTIVE PER IL 2025

Nel solco del perseguimento degli specifici obiettivi strategici fissati nella Direttiva di Pianificazione 2024-2029 del Comando Generale dell'Arma dei Carabinieri e nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione del Ministero della Difesa, si rende necessario, per il 2025, intervenire nei seguenti settori.

### ❖ EFFICIENTAMENTO DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI *PROCUREMENT*

La “Cabina di regia permanente in materia di contratti pubblici”, proseguendo la propria azione finalizzata a orientare le Stazioni Appaltanti ed evitare inefficienze/inerzie nell’area di rischio per antonomasia, ha assunto le seguenti iniziative:

- estensione a tutte le 41 Stazioni Appaltanti dell’Arma della possibilità di usufruire della piattaforma “Formazione Nazionale Appalti”<sup>8</sup> per aumentare il grado di preparazione/consapevolezza di tutti gli attori del ciclo di vita dei contratti pubblici;
- diramazione di un intervento teso a richiamare, tra l’altro, l’esigenza di adeguarsi agli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici, di motivare in maniera adeguata/puntuale/rigorosa la deroga al principio di rotazione degli affidamenti, di velocizzare l’avvio dei processi decisionali connessi con le procedure programmate nella PED e di costituire appositi elenchi/albi di operatori economici per le procedure sottosoglia;
- avvio di un approfondimento per fornire un chiaro indirizzo interpretativo per discernere le attività di manutenzione configurabili come “lavori” da quelle configurabili come “servizi”, ai fini di una corretta applicazione della disciplina codicistica e per individuare, laddove la normativa fa riferimento al RUP, i soggetti effettivamente tenuti secondo il modello organizzativo adottato, al rilascio del Certificato di regolare esecuzione;
- coinvolgimento di tutti gli Organismi Gestori del Comando Generale per la definizione delle modalità di certificazione delle funzioni tecniche “incentivabili” ex art. 45 d.lgs. 36/2023 svolte dal personale dipendente<sup>9</sup>.

### ❖ DEFINIZIONE DELLE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE SITUAZIONI DI CONFLITTO DI INTERESSI

Sono in corso di redazione specifiche linee guida sulle corrette modalità di gestione delle situazioni presunte/asserite/potenziali di conflitto di interessi in cui, valorizzando gli strumenti

<sup>8</sup> <https://formazionenazionaleappalti.it/>

<sup>9</sup> Il processo di corresponsione degli incentivi tecnici è stato già inserito nella mappatura dei processi a rischio, evidenziando le principali condotte di natura corruttiva ipotizzabili.



previsti dall'ordinamento militare in ragione della specificità dei compiti istituzionali delle Forze armate e delle Forze di polizia, si:

- forniranno indicazioni ai Comandi centrali e periferici delle situazioni meritevoli di segnalazione, integrate dal richiamo in nota a delibere/atti dell'ANAC utili a definirne il contenuto;
- riaffermerà l'obbligo per tutti i militari che si trovino - all'atto di assunzione dell'incarico o nel corso della sua esecuzione - in una posizione di conflitto di interessi, anche potenziale, di segnalarlo al proprio superiore gerarchico ai sensi dell'art. 748, co. 5, TUOM, ferme restando le discipline speciali previste per il *procurement* e per i concorsi pubblici;
- preciserà l'onere del superiore gerarchico di comunicare senza ritardo, nelle forme tipiche dell'ordinamento militare, la valutazione effettuata sulla sussistenza o meno della situazione di conflitto segnalata, disponendo nel merito per assicurare, in ogni caso, il regolare proseguimento dell'attività interessata;
- richiederanno le conseguenze disciplinari e la possibile illegittimità degli atti adottati in violazione della predetta disciplina.

#### ❖ IMPLEMENTAZIONE DELLE RACCOMANDAZIONI DEL GRUPPO DI STATI CONTRO LA CORRUZIONE (GRECO) DEL CONSIGLIO D'EUROPA

Nel 2017, l'organismo anticorruzione del Consiglio d'Europa<sup>10</sup> ha lanciato il quinto *round* di valutazione diretto a prevenire la corruzione e a promuovere l'integrità nei Governi e nelle forze di polizia. Nel febbraio 2023 è stata avviata la rilevazione sull'Italia, coinvolgendo tre Forze di polizia (Arma dei Carabinieri, Polizia di Stato e Guardia di Finanza), oltreché la Presidenza del Consiglio dei Ministri e l'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Nel mese di agosto 2024 è stato pubblicato il Rapporto definitivo<sup>11</sup>, adottato dal GRECO all'esito dell'adunanza plenaria tenutasi a Strasburgo il 19 marzo 2024, contenente 6 raccomandazioni per le Forze di polizia italiane (di cui 5 dirette anche all'Arma) che dovranno essere implementate entro il 30 settembre 2025 dalle Autorità italiane per essere sottoposte alla validazione del citato organo. Nel merito sono stati già avviati i lavori di coordinamento con la Polizia di Stato e la Guardia di Finanza, pilotati dal Ministero della Giustizia.

<sup>10</sup> <https://rm.coe.int/ita-2020-depliant-greco-3-volets-new-2020-web-prems-089920/16809f6bb8>

<sup>11</sup> <https://www.giustizia.it/giustizia/it/contentview.page?contentId=ART1417082>



## NORMATIVA

- Costituzione della Repubblica Italiana;
- L. 6 novembre 2012, n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*;
- L. 7 agosto 1990, n. 241 *“Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi”*, articolo 6-bis;
- D.lgs. 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”*;
- D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, articolo 35-bis;
- D.lgs. 15 marzo 2010, n. 66 *“Codice dell'ordinamento militare”*;
- D.P.R. 15 marzo 2010, n. 90 *“Testo unico delle disposizioni regolamentari in materia di ordinamento militare”*.

## DOCUMENTAZIONE AMMINISTRATIVA

- Piano Nazionale Anticorruzione 2019;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2022;
- Piano Integrato di Attività e Organizzazione del Ministero della Difesa 2024-2026;
- Linee guida ANAC n. 15 del 5 giugno 2019 *“Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici”*;
- Delibera ANAC n. 25 del 15 gennaio 2020 *“Indicazioni per la gestione dei conflitti a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l'affidamento dei contratti pubblici”*;
- Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023 *“Aggiornamento 2023 al Piano Nazionale Anticorruzione”*.

## BIBLIOGRAFIA

- Barbara Neri, *Manuale di diritto dell'anticorruzione e della trasparenza*, editoriale scienfitica, 2021;
- Enrico Carloni, *L'anticorruzione*, Il Mulino, 2023;
- Giovanni D'Angelo, *Conflitto di interessi ed esercizio della funzione amministrativa*, G. Giappichelli editore, 2020;
- Enrico Lubrano, *Il conflitto di interessi nell'esercizio dell'attività amministrativa*, G. Giappichelli editore, 2018;
- Francesco Siciliano, *Conflitto di interessi e arte di amministrare*, Giuffrè editore, 2018;
- Frego Luppi, *L'obbligo di astensione nella disciplina del procedimento amministrativo dopo la legge n. 190/2012*, in *“Diritto amministrativo”*, 2013.

