

Direzione Affari Legali, Prevenzione della Corruzione e Trasparenza
La Direttrice

Relazione ai sensi dell'art. 15 D.P.R. 62/2013 e della delibera Civit n. 75/2013 sui risultati dell'attività di monitoraggio al 31.12.2024 sullo stato di attuazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e del Codice di comportamento dei dipendenti ENEA

1. Contesto normativo

La presente relazione è predisposta in attuazione di quanto previsto dall'art. 15, co. 3, del D.P.R. 16-04-2013 n. 62 *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*, che prevede l'obbligo per il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di curare la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità Nazionale Anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, dei risultati del monitoraggio.

Ai sensi del richiamato articolo la presente relazione è pubblicata sul sito istituzionale dell'Enea, nella sezione “Amministrazione Trasparente”, sotto-sezione “Disposizioni generali – Atti generali – Codice disciplinare e codice di condotta”, nonché in “Altri contenuti – Prevenzione della Corruzione” alla pagina web <https://www.amministrazionetrasparente.enea.it/altri-contenuti-prevenzione-della-corruzione/relazione-redatta-ai-sensi-dell-art-15-dpr-62-2013-e-della-delibera-civit-n-75-2013.html>.

I risultati del monitoraggio effettuato sono comunicati all'ANAC a mezzo pec e pubblicati sul sito istituzionale, nell'apposita Sezione Amministrazione Trasparente dell'ENEA.

2. Attività di vigilanza posta in essere per l'attuazione delle disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e del Codice di comportamento dei dipendenti ENEA

Con D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013, è stato adottato il Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del D. Lgs. n. 165/2001 (pubblicato nella G.U. n. 129 del 4 giugno 2013) che si applica anche ai dipendenti ENEA.

Il Consiglio di Amministrazione dell'ENEA, con Delibera n. 63/2017/CA del 18 luglio 2017 ha approvato l'aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Agenzia

nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile (ENEA) e relativa relazione illustrativa che è stato preventivamente sottoposto a consultazione pubblica al fine di assicurare il massimo coinvolgimento di Cittadini, Organizzazioni Sindacali, Associazioni dei consumatori e utenti, Ordini professionali e imprenditoriali, portatori di interessi diffusi ed, in generale, di tutti i soggetti che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dall'ENEA.

Tale Codice ha sostituito il precedente adottato con Disposizione Commissariale n. 108/2014/COMM del 13 marzo 2014.

Nell'anno 2024 è stato avviato da un Gruppo di lavoro multidisciplinare, coordinato dal RPCT, l'aggiornamento del Codice di Comportamento dell'ENEA in ossequio alla nuova normativa prevista dal D.P.R. n. 81/2023.

Tuttavia, considerato che il Consiglio di Amministrazione dell'ENEA, a norma dell'art. 3 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 293, ha operato in regime di prorogatio per il termine massimo di 45 giorni a decorrere dal 21 settembre 2024 e, ad oggi, si è in attesa della nomina dello stesso con specifico Decreto del Ministero vigilante, le attività che condurranno al perfezionamento dell'iter di approvazione del citato Codice proseguiranno e si concluderanno nel corso dell'anno 2025 a seguito della ricostituzione dell'Organo di Vertice.

L'ENEA, attraverso il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ha continuato a porre in essere una serie di iniziative volte a dare piena attuazione alle disposizioni di cui al D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 e al Codice di comportamento dei dipendenti ENEA, stimolando anche la partecipazione ai corsi in materia di etica e legalità disponibili nella piattaforma *Syllabus* del Dipartimento della Funzione Pubblica e dalla Scuola Nazione dell'Amministrazione - SNA. In tal senso, si è provveduto a sensibilizzare anche i Direttori/Responsabili di Macrostrutture a cui sono state date specifiche indicazioni, evidenziando l'importanza della formazione sulle citate materie di etica e legalità, quale misura trasversale di prevenzione della corruzione e richiedendo alla Direzione Personale di prendere contatti con la SNA per valutare la possibilità di attivare corsi di livello superiore per i titolari d'incarichi di responsabilità.

Le attività svolte per verificare l'attuazione dei Codici in argomento hanno riguardato:

a) la vigilanza da parte dei Direttori di Dipartimenti/Direzioni e Responsabili Unità/Istituto avvalendosi dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari incardinato nel Servizio Deontologia e Normativa in ordine al rispetto delle norme contenute nel Codice di comportamento dei

dipendenti pubblici e nel Codice di comportamento dei dipendenti ENEA (art. 54, comma 6, D. Lgs. n. 165/2001 e art. 15, D.P.R. n. 62/2013);

b) la raccolta delle segnalazioni di violazione dei suddetti codici nonché delle condotte accertate e sanzionate relative a casi di violazione (art. 15, D.P.R. n. 62/2013) da parte dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari incardinato nel Servizio Deontologia e Normativa.

3. Previsioni contenute nella Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO ENEA vigente

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, come indicato nella Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO ENEA vigente, ha mantenuto il flusso di informazioni con l'ufficio procedimenti disciplinari.

L'attività di monitoraggio consiste nel comunicare al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza:

- **entro il termine di 5 gg** decorrente dall'esito del procedimento, il provvedimento disciplinare adottato nei confronti del dipendente con copia di tutta la documentazione in atti. La motivazione risiede nella necessità di consentire al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di valutare l'esistenza di eventi corruttivi tentati o compiuti e di adempiere puntualmente agli obblighi imposti dalla legge, in particolare nei confronti dell'ANAC attraverso la compilazione dei quesiti predisposti nel modello standard di relazione annuale;

- **un report semestrale** contenente i procedimenti conclusi a carico dei dipendenti, la violazione contestata, la data di apertura e chiusura procedimento, la sanzione irrogata e la specifica condotta contestata al dipendente anche con riferimento al Codice di comportamento ENEA, ovvero al D.P.R. n. 62/2013 come novellato dal D.P.R. 81/2023.

4. Risultati del monitoraggio annuale sull'attuazione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e del Codice di comportamento dei dipendenti ENEA

Secondo quanto stabilito dall'art. 15, co.3, D.P.R. n. 62/2013 ed in osservanza Allegato n. 3 del PNA 2022, l'ufficio procedimenti disciplinari incardinato nel Servizio Deontologia e Normativa, oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-*bis* del D.lgs. n. 165/2001, cura l'aggiornamento del codice di comportamento dell'amministrazione, l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento, la raccolta delle condotte illecite

accertate e sanzionate operando in raccordo con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

In tal senso il Servizio Deontologia e Normativa che svolge attività inerenti ai procedimenti disciplinari, assicurando l'iter istruttorio e procedimentale, ha provveduto alla trasmissione delle informazioni concernenti l'esame delle segnalazioni di violazione dei codici di comportamento ed alla raccolta delle condotte illecite accertate e sanzionate, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente e della citata Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO ENEA vigente, nonché su specifica richiesta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ai fini della predisposizione della presente relazione.

Nel periodo dal 1° gennaio – 31 dicembre 2024, è stato avviato n. 1 procedimento disciplinare per violazione del codice di comportamento conclusosi con l'adozione di un provvedimento di archiviazione.

Nel periodo di riferimento non sono stati avviati procedimenti disciplinari per eventi corruttivi a carico dei dipendenti ENEA.

5. Attività formative in materia di trasparenza e integrità

Nel corso del 2024 il RPCT ha fornito indicazioni interne richiamando l'attenzione sull'importanza dello svolgimento di formazione nelle tematiche dell'anticorruzione.

In riferimento ai processi relativi alle principali aree di rischio individuate nella Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del (PIAO) ENEA vigente, tenendo conto della valutazione del rischio effettuata nell'Allegato A - Registro dei processi è stata segnalata la necessità ai Dirigenti/ Responsabili della Macrostruttura di effettuare una programmazione della partecipazione del personale ai corsi generali sulle tematiche dell'etica e della legalità e delle regole di comportamento dando priorità alla formazione specifica del personale che opera nei settori particolarmente esposti.

È stato raccomandato di scegliere le iniziative formative e di definire le priorità in relazione ai diversi ruoli che i dipendenti svolgono e in relazione alle aree, di rischio o meno, in cui operano.

I canali attivati dall'ENEA, in tal senso, per il proprio personale sono stati di diversa natura.

Innanzitutto, l'accesso alla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), che ha predisposto diversi percorsi formativi e che è il soggetto cui rivolgersi in via prioritaria per i corsi in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza in quanto nel quadro della "Formazione continua", la SNA presta una crescente attenzione alla organizzazione di moduli dedicati all'acquisizione di competenze trasversali, principalmente rivolti ai/alle Responsabili.

Inoltre, dal 2022 l'ENEA ha aderito anche alla piattaforma "Syllabus" messa a disposizione di tutte le amministrazioni pubbliche dal Dipartimento della funzione pubblica. Su tale piattaforma è presente un'offerta formativa, in modalità e-learning, ampia, gratuita e costantemente aggiornata che contiene anche il corso "*La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa*", assegnato a tutto il personale abilitato su tale piattaforma, in aderenza alle previsioni della Sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO ENEA vigente e alle indicazioni dell'ANAC.

Stante quanto precede, è opportuno rappresentare che la formazione ha acquisito un ruolo prioritario nel processo di riqualificazione delle competenze e rinnovamento della PA, di cui agli obiettivi PNRR. Per tali ragioni, si provvederà anche nel corso dell'anno 2025 a coinvolgere tutto il personale in numerose attività formative, soprattutto in ragione della recente Direttiva del 14 gennaio 2025 del Dipartimento della Funzione Pubblica, avente a oggetto la "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti", che innalza l'obbligo di formazione per i pubblici dipendenti a 40 ore. Questo in ragione del fatto che la formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità delle persone costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane delle amministrazioni e si collocano al centro del loro processo di rinnovamento.

Avv. Carla Marcelli