

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 31.12.2025 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 istituito un Gruppo di lavoro multidisciplinare, coordinato dal RPCT, che ha avviato l'aggiornamento del Codice di Comportamento dell'ENEA, in ossequio alla nuova normativa prevista dal D.P.R. n. 81/2023.

La bozza di Codice, elaborata dal citato Gruppo di lavoro coordinato dal RPCT, nel corso del 2025 è stata deliberata dal Consiglio di amministrazione e, successivamente, posta in consultazione pubblica sul sito istituzionale, in amministrazione trasparente e nell'intranet dell'ENEA fino al 30 settembre 2025. Successivamente si è proceduto alla valutazione delle proposte di modifica/integrazione pervenute, provvedendo a inglobare alcune modifiche richieste e motivando quelle non accolte. Attualmente si sta provvedendo all'acquisizione del parere obbligatorio dell'OIV e all'esito si proseguirà l'iter per l'adozione definitiva da parte 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 Macrostruttura 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.

Le attività svolte per verificare l'attuazione dei Codici di comportamento 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 citato 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 Sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO ENEA vigente, ha mantenuto il flusso di informazioni con l'ufficio procedimenti disciplinari incardinato nel predetto Servizio Deontologia e Normativa.

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**

Ai sensi dell'art. 15, co.3, D.P.R. n. 62/2013 l'ufficio procedimenti disciplinari incardinato nel Servizio Deontologia e Normativa, *"oltre alle funzioni disciplinari di cui all'articolo 55-bis e seguenti 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 collaborazione con il

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, in osservanza di quanto previsto dalla Delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020 e dall'Allegato n. 3 del PNA 2022 cui da ultimo rinvia l'aggiornamento 2023 del PNA.

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 Sottosezione 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 2025, sono stati avviati n. 4 procedimenti disciplinari per violazione del codice di comportamento di cui n. 1 conclusosi con l'adozione di un provvedimento di archiviazione e n. 3 conclusosi con provvedimenti di irrogazione di sanzioni disciplinari.

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 2025, 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 Sottosezione 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.

La scelta delle iniziative formative e la definizione della priorità andrà effettuata 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 Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO ENEA vigente e alle indicazioni dell'ANAC, permettendo l'accesso alla formazione alle diverse figure professionali presenti in ENEA. A titolo esemplificativo, non esaustivo, sono stati assegnati anche i seguenti corsi:

- La difesa dell'integrità pubblica: un pilastro del Governo Aperto;
- Identifica e prevenire i fenomeni che mettono a rischio l'integrità pubblica;
- Saper pianificare e gestire la formazione per valorizzare le persone e produrre valore pubblico;
- Conoscere il principio di trasparenza, la pratica della condivisione delle informazioni e le modalità di attuazione di iniziative di accountability nella Pubblica Amministrazione italiana.

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 2026 a coinvolgere tutto il personale in numerose attività formative, soprattutto in ragione della 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.