



*Ministero della Giustizia*

**Gabinetto del Ministro**

**Piano Integrato di Attività e  
Organizzazione**

**per il triennio 2025-2027**

Documento elaborato dalla Dott.ssa Anna Chiara Fasano– Referente della Performance del Ministero della Giustizia.

# SOMMARIO

<b>PREMESSA.....</b>	<b>3</b>
<b>SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE.....</b>	<b>4</b>
<b>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....</b>	<b>5</b>
2.1 Valore pubblico .....	5
2.2 Performance .....	13
2.2.1 Obiettivi specifici triennali .....	13
2.2.2 Obiettivi trasversali .....	15
2.2.3 Obiettivi operativi annuali.....	17
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza .....	43
2.3.1 Rischi corruttivi .....	44
2.3.2 Misure generali .....	48
2.3.3 Trasparenza .....	63
<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....</b>	<b>70</b>
3.1 Struttura organizzativa .....	70
3.2 Il Piano organizzativo del lavoro agile.....	72
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	72
3.4 Priorità strategiche della formazione.....	73
<b>SEZIONE 4. MONITORAGGIO .....</b>	<b>77</b>
<b>ALLEGATI.....</b>	<b>77</b>

## PREMESSA

Ai sensi dell'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n.113, le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, adottano, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

In un'ottica di massima semplificazione, il PIAO ha l'obiettivo di assorbire i contenuti dei principali atti di pianificazione delle amministrazioni e quindi del Piano della *performance*, del Piano per la prevenzione della corruzione e trasparenza, del Piano organizzativo del lavoro agile, del Piano dei fabbisogni di personale e della formazione.

Ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2021, il Piano contiene in particolare gli obiettivi programmatici e strategici della *performance*; la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali; gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne; gli strumenti e le fasi per raggiungere la piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione.

Lo stesso art. 6 prevede che, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni e sono definite modalità semplificate per le amministrazioni che impiegano meno di cinquanta dipendenti: i contenuti e lo schema-tipo del PIAO sono stati quindi adottati con il D.M. 24 giugno 2022.

Il Piano ha durata triennale ma viene aggiornato annualmente.

Il processo seguito nella redazione del presente Piano è stato avviato con nota diretta al Direttore dell'Unità di missione per il PNNR, al Capo dell'Ispettorato generale, ai Capi Dipartimento, al Direttore generale degli Archivi notarili e al Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza; ogni articolazione ministeriale ha fornito i dati e le informazioni rilevanti.

Una volta adottato con decreto ministeriale, il Piano viene trasmesso all'Organismo indipendente per la Valutazione della Performance, pubblicato sul Portale PIAO del Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri e sul sito *web* dell'amministrazione, nonché inviato alla Corte dei Conti, Ufficio di controllo degli atti del Ministero della giustizia.

## SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

**Denominazione ente:** Ministero della giustizia

**Ministro:** Carlo Nordio

**Sede centrale:** via Arenula 70 - 00186 Roma

**Codice Fiscale:**

97591110586 (amministrazione centrale)

80184430587 (per gli emolumenti al personale)

**Telefono:** +39 - 06 68851 (centralino)

**Sito web istituzionale:** <https://www.giustizia.it>

**Profili ufficiali social media e relativi link:**

*LinkedIn* - Ministero della Giustizia <https://www.linkedin.com/company/ministero-della-giustizia>

*Twitter* - Ministero Giustizia (@minGiustizia) - <https://twitter.com/minGiustizia>

*Instagram* - Ministero della Giustizia(@ministerodellagiustizia)

<https://www.instagram.com/ministerodellagiustizia/>

*Facebook* - <https://www.facebook.com/ministerodellagiustizia>

## **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**

### **2.1 Valore pubblico**

L'art.110 della Costituzione stabilisce che “ferme le competenze del Consiglio superiore della magistratura, spettano al Ministro della giustizia l'organizzazione e il funzionamento dei servizi relativi alla giustizia”. Il Ministero della Giustizia costituisce il centro propulsore delle iniziative poste in essere per il miglioramento del sistema giustizia e, oltre ad occuparsi dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi, espleta funzioni amministrative strettamente connesse alla funzione giurisdizionale sia nel campo civile che penale quali: la gestione degli archivi notarili, la vigilanza sugli ordini e collegi professionali, l'amministrazione del casellario, la cooperazione internazionale in materia civile e penale, l'istruttoria delle domande di grazia da proporre al Presidente della Repubblica. Il Ministero assicura poi la gestione dei processi e delle risorse tecnologiche e la raccolta e analisi dei dati connessi all'amministrazione della giustizia, oltre al coordinamento della programmazione delle attività della politica regionale, nazionale ed eurounitaria e di coesione. Nel settore penitenziario, il Ministero svolge compiti di attuazione della politica dell'ordine e della sicurezza degli istituti e servizi penitenziari e del trattamento dei detenuti, nonché di amministrazione del personale penitenziario e di gestione dei supporti tecnici necessari. Il Ministero ha competenza in materia di minori e di gestione del personale e dei beni relativi al settore della giustizia minorile. La creazione di valore pubblico si articola in sette assi strategici che riprendono le priorità definite con l'Atto di indirizzo del Ministro per il triennio 2024-2026.

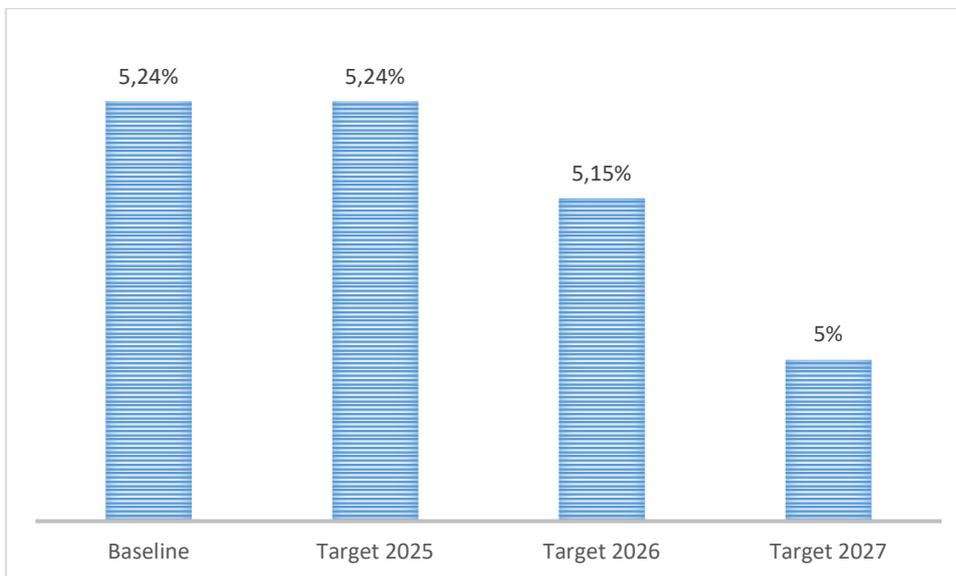
#### **2.1.1 Valorizzazione delle risorse umane**

Una leva per la creazione di valore pubblico sarà costituita dagli interventi tesi ad assicurare un'adeguata copertura delle dotazioni organiche degli uffici nei diversi settori dell'amministrazione. In tale prospettiva sono previste azioni per gli istituti e i servizi penitenziari valorizzando le professionalità interne dell'Amministrazione penitenziaria con interventi volti a riqualificare le funzioni e a intensificare le iniziative di formazione specializzata. Nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni verranno determinate le piante organiche di tutti gli uffici periferici; sarà, inoltre, perseguito il completamento delle piante organiche del personale dell'amministrazione giudiziaria e penitenziaria, della polizia penitenziaria, della giustizia minorile e di comunità, nonché del personale di supporto tecnico ed informatico. Per quanto riguarda l'amministrazione giudiziaria è programmata un'azione tesa ad assicurare un'adeguata copertura degli organici. Nell'ambito di questo asse strategico, l'obiettivo di ridurre la durata dei procedimenti civili e penali e di abbattere l'arretrato continuerà a essere perseguito attraverso la definizione di una disciplina organica dell'Ufficio per il processo quale ordinario strumento organizzativo che affiancherà il giudice nelle attività preparatorie del giudizio e nella redazione dei provvedimenti. Tale innovazione continuerà a impegnare il Ministero sul piano assunzionale, logistico e formativo, nel rispetto delle diverse competenze istituzionali.



**Figura n. 1** Percentuale di copertura degli organici.

L'indicatore tiene conto della percentuale di copertura degli organici relativi al personale amministrativo dell'amministrazione giudiziaria (dirigenti di seconda fascia e personale del comparto ministeri) con riferimento agli anni persona effettivamente in servizio



**Figura n. 2** Adeguamento delle dotazioni organiche degli istituti e dei servizi penitenziari

L'indicatore di risultato, propedeutico al progetto di efficientamento della sicurezza degli istituti e dell'offerta dei servizi, è espresso in termini percentuali sulla totalità delle sedi degli istituti penitenziari, nonché degli uffici centrali e decentrati che dispongono di contingenti di personale che presentino uno scostamento superiore al livello fisiologico (+/- 5 %) rispetto alla dotazione organica assegnata. Un *trend* decrescente esprime pertanto un miglioramento del grado di copertura degli organici.

### 2.1.2 Digitalizzazione, innovazione tecnologica e i.a.

Si intende ridurre i tempi di erogazione della giustizia migliorandone la qualità investendo sulla digitalizzazione. L'accelerazione dei processi telematici civile e penale accresce le esigenze di disporre di servizi dematerializzati efficienti ed efficaci e di nuove tecnologie a supporto della capacità amministrativa e degli utenti. Il risultato atteso è la riduzione della durata dei procedimenti, l'aumento della capacità di analisi delle criticità, un maggiore avvicinamento dei cittadini al sistema giustizia, compreso l'accesso alle informazioni e alle banche dati, con una migliore percezione qualitativa dei servizi ricevuti.



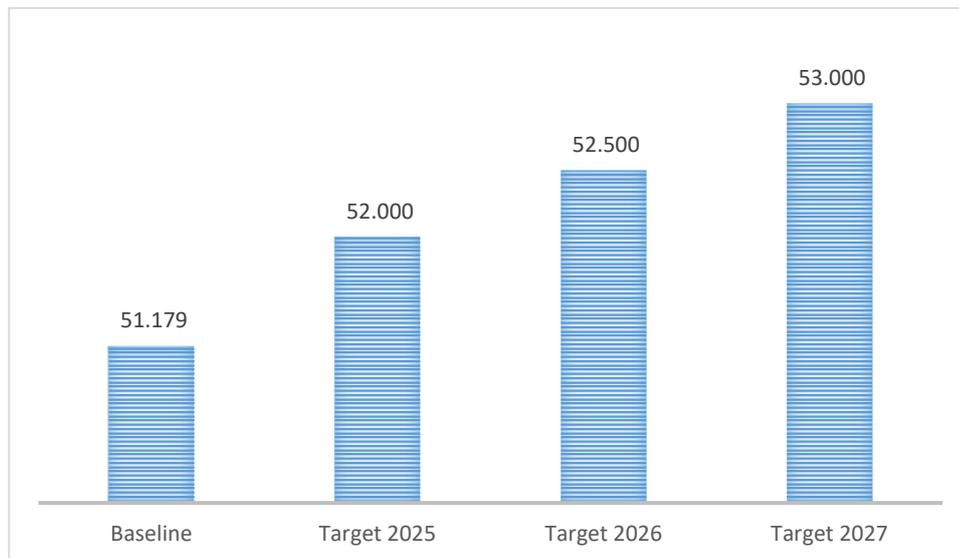
**Figura 3** Applicativi per il processo e accesso dei cittadini e degli utenti qualificati alle piattaforme

L'indicatore di impatto, espresso in termini percentuali, da contezza dell'implementazione, modernizzazione ed estensione degli strumenti digitali per il processo. Comporta semplificazione dell'accesso telematico dei cittadini e degli utenti qualificati ai servizi giudiziari con riduzione dell'affluenza presso le cancellerie a vantaggio degli scambi digitalizzati. Il calcolo del valore incrementale è effettuato attraverso i Sistemi informativi del Ministero della Giustizia - la misurazione dell'incremento di uso delle nuove piattaforme è con modalità di calcolo incrementale. La misurazione avviene attraverso la quantificazione del numero degli accessi (degli utenti qualificati e/o semplici) con consultazione da parte degli addetti al presidio dei sistemi.

### 2.1.3 Riqualificazione del patrimonio immobiliare ed ottimizzazione delle risorse materiali

La realizzazione di quest'ambito avverrà tramite la progettazione, ristrutturazione e razionalizzazione delle infrastrutture e degli impianti degli istituti penitenziari. In particolare, la razionalizzazione delle infrastrutture e la revisione gestionale dell'edilizia saranno mirate all'adeguamento e alla riqualificazione degli istituti esistenti, con l'obiettivo di assicurare la tutela della salute, della sicurezza e delle migliori condizioni di vita degli ambienti detentivi. Al tempo stesse sarà garantita maggiore economicità ed efficienza delle strutture e degli impianti, con specifico riferimento ad obiettivi di controllo e riduzione della spesa per consumi energetici. Il completamento delle opere e degli interventi per l'aumento della capacità ricettiva sarà finalizzato alla differenziazione dei regimi di sicurezza e trattamentali degli istituti penitenziari nonché ad agevolare

l'esecuzione delle pene in prossimità del territorio di origine delle persone ristrette, per favorirne i contatti con la famiglia.



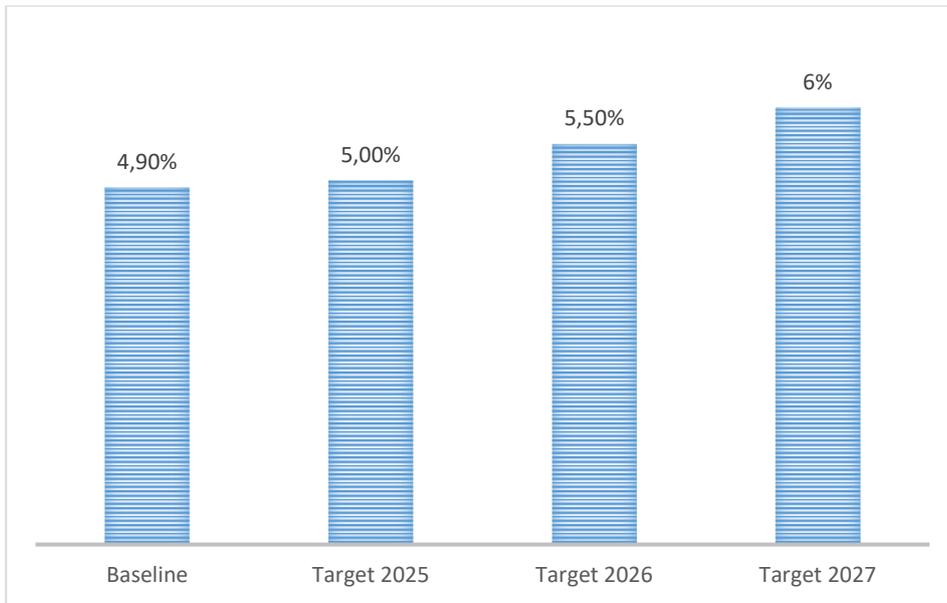
**Figura 4** Capienza regolamentare in numero di presenza giornaliera nella totalità degli istituti

La capienza regolamentare degli Istituti Penitenziari viene aggiornata dal servizio statistico penitenziario ed è pubblicata mensilmente sul sito istituzionale del Ministero della Giustizia.

#### **2.1.4 Esecuzione penale tra sicurezza e dignità**

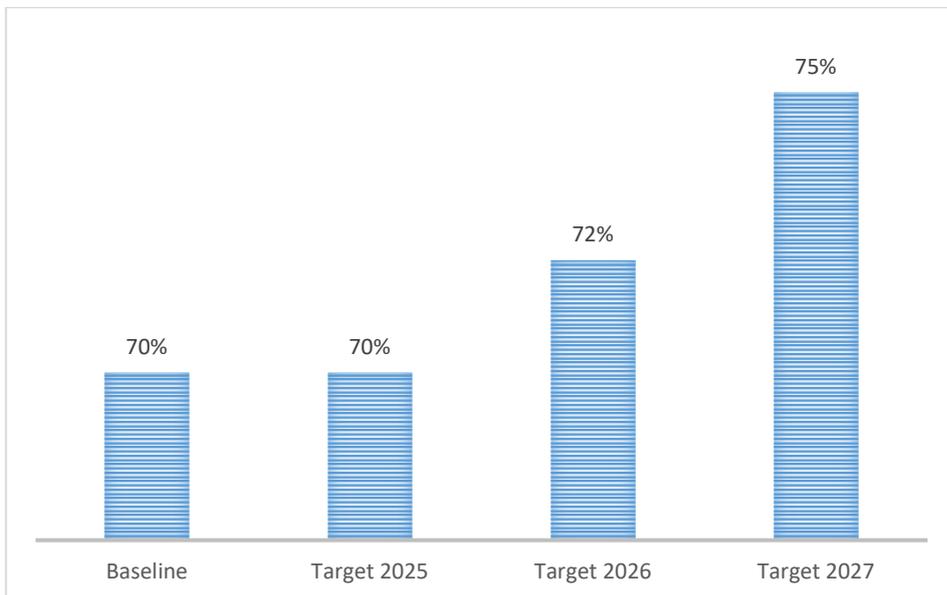
Per la realizzazione di quest'asse strategico verranno intraprese iniziative volte al miglioramento delle condizioni di detenzione. L'obiettivo primario di assicurare condizioni di vita detentiva adeguata al pieno rispetto della dignità umana può essere realizzato soprattutto attraverso l'incremento dell'offerta lavorativa e di attività di istruzione, di formazione, professionale, culturali, ricreative e sportive, tali da consentire, da un lato, di alleviare il disagio conseguente alla lunga permanenza nelle camere detentive, e dall'altro, l'individuazione di opzioni trattamentali che facilitino il consapevole reinserimento nel contesto sociale, tali da garantire esigenze di sicurezza e flessione del tasso di recidiva.

Altre iniziative per questo asse strategico sono quelle volte ad assicurare e rafforzare l'ordine e la sicurezza degli istituti penitenziari. Al fine di implementare i livelli di sicurezza degli istituti verranno incrementati i sistemi di videosorveglianza e controllo anche attraverso un ammodernamento tecnologico degli apparati, con specifico riferimento alla videosorveglianza e ai sistemi di sicurezza.



**Figura 5** Lavoro alle dipendenze di imprese private e cooperative

La percentuale delle persone lavoranti alle dipendenze di imprese private o cooperative rispetto alla popolazione detenuta presente al 31 dicembre, costituisce l'indicatore del grado di raggiungimento dell'obiettivo di incremento dell'offerta lavorativa, con eventuale ponderazione sulla consistenza della popolazione detenuta ristretta nel tempo.



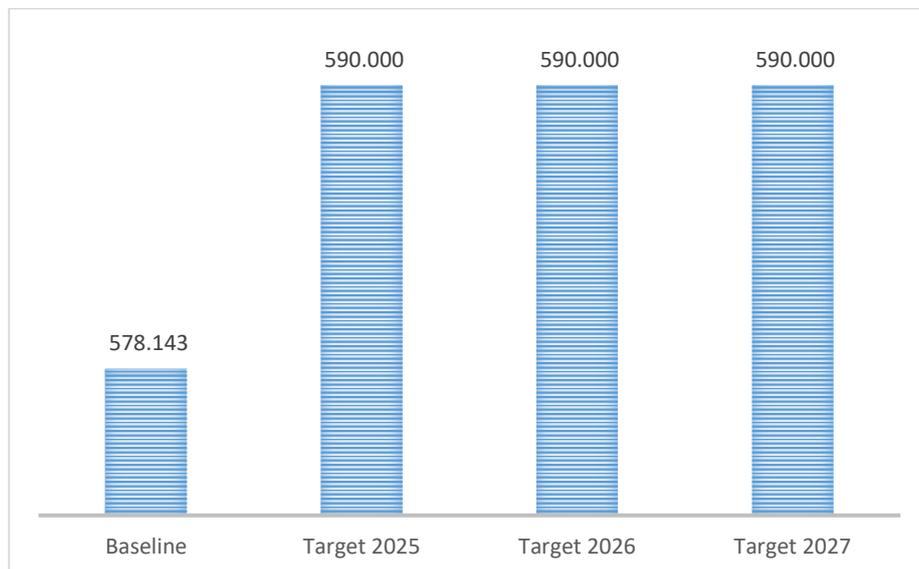
**Figura n. 6** Partecipazione ad attività culturali, ricreative e sportive

L'indicatore esprime la percentuale dei detenuti che ha preso parte ad attività culturali ricreative e sportive rispetto alla popolazione detenuta presente al 31 dicembre

### **2.1.5 Giustizia minorile e di comunità tempestiva ed efficace**

In quest'ambito è previsto un insieme di attività attraverso le quali conseguire gli obiettivi programmati. Nello specifico è prevista l'implementazione delle misure alternative e della messa alla

prova attraverso la stipula di Protocolli con enti territoriali, l'elaborazione di progetti di pubblica utilità e supporto all'ampliamento delle offerte formative e lavorative. è inoltre prevista l'attuazione del coordinamento e del monitoraggio nazionale dei servizi per la giustizia riparativa attraverso l'esercizio delle funzioni di programmazione delle risorse e trasferimenti finanziari agli enti locali.

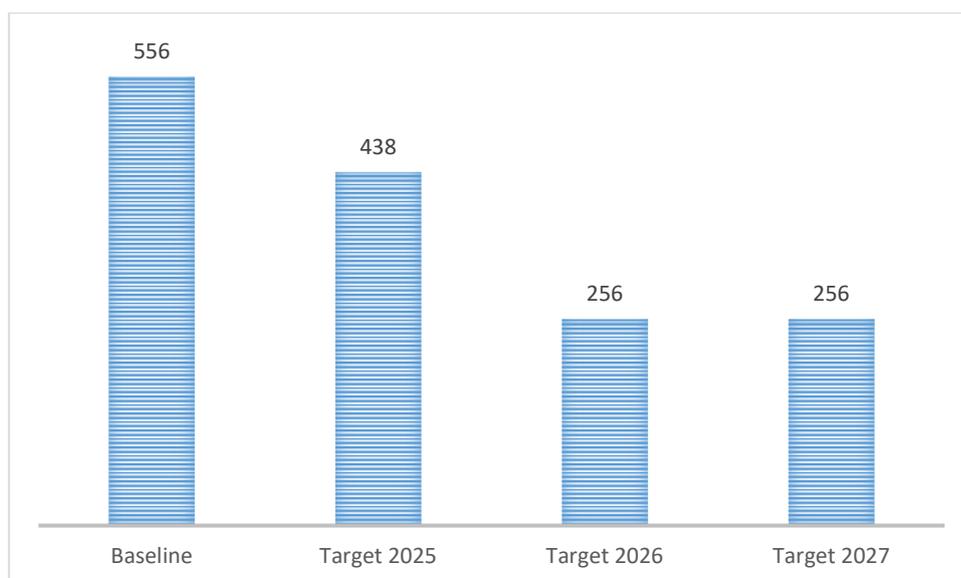


**Figura n. 7** Servizi residenziali per minori e giovani adulti

L'indicatore in figura misura le presenze dei minorenni/giovani adulti nei servizi residenziali minorili

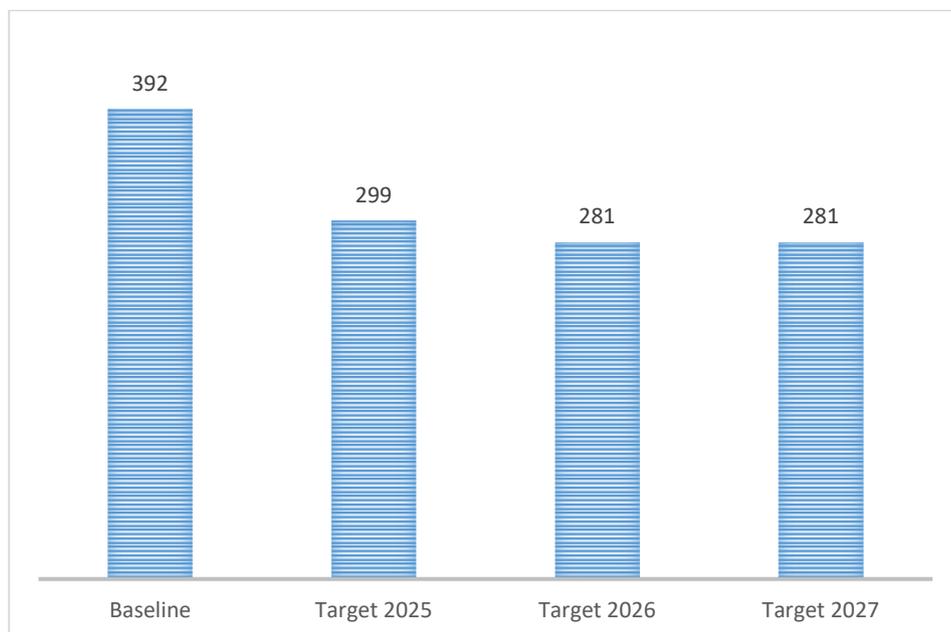
#### **2.1.6 L'affermazione della giustizia come servizio per la collettività**

Le attività riferite a questo ambito strategico riguardano gli uffici giudiziari e il supporto alla giurisdizione. L'attuazione del compito di garantire il funzionamento degli uffici giudiziari (Art. 110 Cost.) si traduce per l'amministrazione nell'obiettivo di innalzare progressivamente i livelli di qualità del servizio giustizia, sia grazie alle nuove risorse disponibili, che attraverso il reimpiego dei risparmi conseguiti mediante una rigorosa politica di razionalizzazione della spesa. Tale obiettivo richiede di sostenere la piena e effettiva operatività dei nuovi strumenti delineati dalle riforme intervenute nel settore giustizia, ivi compresi gli interventi connessi al PNRR, e assicurare la piena realizzazione del principio di prossimità ed accessibilità del sistema giustizia. Il raggiungimento di tali obiettivi consentirà di migliorare il supporto alla funzione giurisdizionale.



**Figura 8** – Durata media dei procedimenti civili nei tribunali ordinari

L'indicatore si riferisce solo ai procedimenti contenziosi secondo la classificazione proposta dalla Commissione Europea per l'Efficienza della Giustizia (Cepej) e recepita dalla Commissione Europea in sede di EU Justice Scoreboard (civil and commercial litigious case). L'aggregato considerato include i procedimenti relativi ai ruoli Affari civili contenziosi con l'esclusione delle separazioni e dei divorzi consensuali, Controversie agrarie, Controversie in materia di lavoro, previdenza, assistenza obbligatoria (inclusi gli speciali e gli ATP). Sono invece esclusi i ruoli degli Affari di volontaria giurisdizione, dei Procedimenti speciali e sommari, nonché le procedure esecutive e concorsuali con l'eccezione delle istanze di fallimento

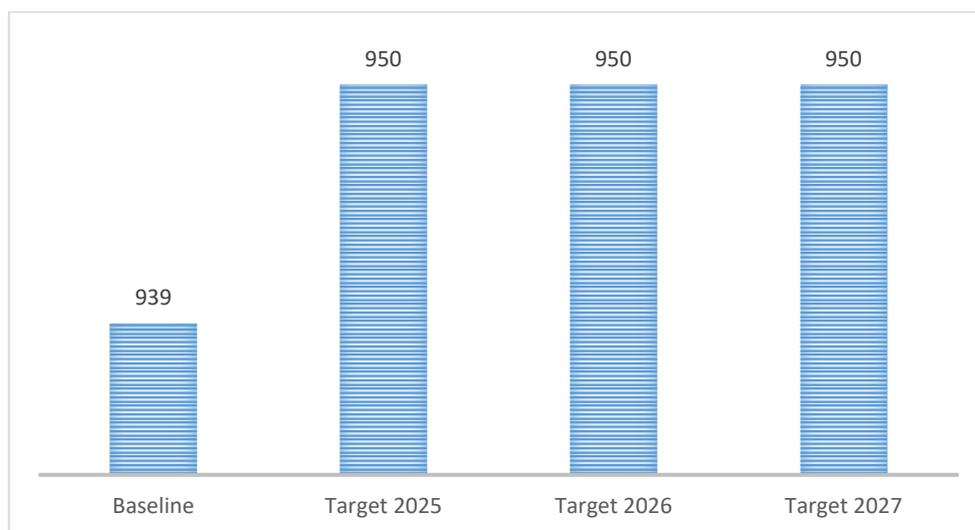


**Figura 9** – Durata media dei procedimenti penali nei tribunali ordinari

L'indicatore è calcolato in coerenza con quello utilizzato ai fini della misurazione del target fissato nel PNRR, che prevede un target calcolato rispetto alla variazione rispetto al disposition time del 2019. Pertanto, a partire dal 2022 viene considerato quale valore di riferimento

### 2.1.7 Rafforzamento dei rapporti internazionali dell'Italia e promozione della cooperazione giudiziaria

Per questo ambito strategico sono previste specifiche iniziative riguardanti la cooperazione internazionale in materia civile minorile. La realizzazione avverrà mediante l'applicazione delle Convenzioni e dei Regolamenti per i quali il Dipartimento Giustizia Minorile e di Comunità è Autorità Centrale, attraverso il perfezionamento e consolidamento dei modelli applicativi uniformi delle prestazioni di assistenza tecnica qualificata nei procedimenti in materia di sottrazione dei minori, ed intensificando le relazioni istituzionali e informali intrattenute con le Autorità centrali estere. Verranno inoltre seguiti i negoziati e i gruppi di lavoro sulla Conferenza de L'Aja con particolare riferimento al diritto di famiglia.



**Figura n. 10** Protezione Minori in Ambito Internazionale

L'indicatore misura il numero dei casi trattati nel corso dell'anno ai sensi delle Convenzioni L'Aja del 05 ottobre 1961, L'Aja de 28 maggio 1970, Lussemburgo del 20 maggio 1980, l'Aja del 25 ottobre 1980 e del Regolamento (CE) del Consiglio n. 2201/2003 del 27 novembre 2003 e del regolamento del Consiglio dell'Unione Europea n. 1111 del 2019.

## 2.2 Performance

### 2.2.1 Obiettivi specifici triennali

Nel corso del triennio 2025-2027, il Ministero della Giustizia perseguirà obiettivi volti a ottimizzare le risorse umane, favorire la digitalizzazione, riqualificare il patrimonio immobiliare, migliorare le condizioni detentive e rafforzare la cooperazione internazionale. Per i diversi ambiti del valore pubblico esposti nel paragrafo precedente sono stati stabiliti obiettivi specifici triennali misurati attraverso opportuni indicatori di performance.

**Tabella 1 – Obiettivi specifici - triennio 2025-2027**

Ambiti del valore pubblico	Obiettivi specifici triennali	Indicatori	Target 2025	Target 2026	Target 2027
<b>Valorizzazione delle risorse umane</b>	Valorizzazione delle risorse umane, reclutamento, formazione ed efficienza gestionale	Grado di soddisfazione dei frequentatori dei corsi di formazione ed aggiornamento	>=98%	>=98,50%	>=99%
		Adeguamento delle dotazioni organiche degli istituti e dei servizi penitenziari	<=5,24%	<=5,15%	<=5%
	Miglioramento dello stato di benessere organizzativo e della capacità amministrativa	Percentuale di copertura degli organici	>=77%	>=77%	>=77%
		Grado di copertura delle attività formative per il personale	>25%	>25%	>25%
		Età media dei dipendenti amministrativi	<=54,00	<=54,00	<=54,00
		Assunzioni di personale previste in sede di PNRR	>=90%	>=90%	>=90%
<b>Digitalizzazione, innovazione tecnologica e intelligenza artificiale</b>	Digitalizzazione del Ministero della Giustizia	Applicativi per il processo e accesso dei cittadini e degli utenti qualificati alle piattaforme	5%	10%	15%
		Digitalizzazione dei servizi, rinnovamento e potenziamento tecnologico delle infrastrutture	6	6	6
<b>Riqualificazione del patrimonio immobiliare ed ottimizzazione delle risorse materiali</b>	Progettazione, ristrutturazione e razionalizzazione delle infrastrutture e degli impianti degli istituti penitenziari	Capienza regolamentare in numero di presenza giornaliera nella totalità degli istituti	>=52.000	>=52.500	<=53.000
		Realizzazione di ambienti attrezzati per le attività in comune	>=16.000	>=16.000	<=17.000
		Indice di affollamento degli istituti penitenziari	<=1,25%	<=1,23%	<=1,20%
<b>Esecuzione penale tra sicurezza e dignità</b>	Assicurazione e rafforzamento dell'ordine e della sicurezza degli istituti penitenziari e durante le traduzioni	Traduzioni effettuate nell'arco dell'anno	<=155.000	<=154.500	<=154.000
		Eventi critici degli Istituti penitenziari	<=4.500	<=4.450	<=4.400
		N. istituti penitenziari coinvolti nell'implementazione degli impianti di videosorveglianza e dei sistemi di sicurezza	>=74	>=80	>=90
	Miglioramento delle condizioni di detenzione	Lavoro alle dipendenze di imprese private e cooperative	>=5%	>=5,50%	>=6%
		Ore di lavoro effettuate alle dipendenze dell'Amministrazione penitenziaria	>=66,70	>=68	=70
		Conseguimento diplomi e attestati per la partecipazione ai percorsi di istruzione scolastica e formazione professionale	>=16,50%	>=17%	>=17,25%
		Partecipazione ad attività culturali, ricreative e sportive	>=70%	>=72%	>=75%
<b>Giustizia minorile e di comunità tempestiva ed efficace</b>	Esecuzione penale: Giustizia penale minorile e Esecuzione penale esterna.	Servizi residenziali per minori e giovani adulti	570.000<= x <=610.000	570.000<= x <=610.000	570.000,00< = x <=610.000
		Servizi sociali per minori e giovani adulti	22.000<= x <=26.000	22.000<= x <=26.000	22.000<= x <=26.000

Ambiti del valore pubblico	Obiettivi specifici triennali	Indicatori	Target 2025	Target 2026	Target 2027
		Adulti in carico agli UEPE per attività di probation penitenziaria	119.000<= x <=130.000	119.000<= x <=130.000	119.000<= x <=130.000
		Adulti in carico agli UEPE per misure e indagini disposte dalla magistratura di cognizione	113.000<= x <=125.000	113.000<= x <=130.000	113.000<= x <=135.000
<b>L'affermazione della giustizia come servizio per la collettività</b>	Attività degli uffici giudiziari e supporto alla giurisdizione	Durata media dei procedimenti civili nei tribunali ordinari	<=438	<=256	<=256
		Durata media dei procedimenti penali nei tribunali ordinari	<=299	<=281	<=281
		Incidenza dei pendenti di lunga durata nei tribunali civili	<=18%	<=15%	<=15%
		Indice di efficienza della giustizia civile (durata dei procedimenti civili, in giorni)	<=466	<=445	<=445
<b>Rafforzamento dei rapporti internazionali dell'Italia e promozione della cooperazione giudiziaria</b>	Cooperazione internazionale in materia civile minorile	Protezione Minori in Ambito Internazionale	800<= x <=1.100	800<= x <=1.100	800<= x <=1.100
		Prestazioni e obblighi alimentari in ambito internazionale	1.500<= x <=1.800	1.500<= x <=1.800	1.500<= x <=1.800
	Rafforzamento della cooperazione giudiziaria internazionale	Gestione delle procedure di assistenza giudiziaria	100%	=100%	=100%
		Gestione delle procedure trasferimenti detenuti nei paesi di origine	100%	=100%	=100%
		Gestione accordi internazionali negoziati/conclusi/ firmati.	=15	>15	>15
		Partecipazione ai negoziati e alle attività degli organismi sovranazionali	=80%	>80%	=90%

La valorizzazione delle risorse umane rappresenta un obiettivo primario per garantire efficienza e qualità nei servizi della giustizia. L'attenzione è rivolta al miglioramento della formazione e alla gestione ottimizzata del personale, con particolare focus sull'incremento della copertura degli organici e sul potenziamento delle attività formative. Questo intervento mira a rendere il sistema più performante e adeguato alle esigenze contemporanee, migliorando nel contempo il benessere organizzativo e la qualità del lavoro svolto.

L'innovazione digitale costituisce un pilastro fondamentale per migliorare l'accessibilità ai servizi della giustizia. Gli interventi previsti si concentrano sul potenziamento degli applicativi per il processo e l'accesso ai servizi digitali, oltre che sul miglioramento delle infrastrutture tecnologiche, con l'obiettivo di facilitare la transizione digitale e garantire un'amministrazione più moderna ed efficiente.

La riqualificazione del patrimonio immobiliare è un aspetto cruciale per garantire strutture adeguate e sicure. Il PIAO prevede l'aumento della capienza regolamentare nelle strutture penitenziarie e la realizzazione di nuovi ambienti per attività comuni, con l'intento di migliorare la qualità della detenzione e creare spazi più funzionali e dignitosi.

Un altro elemento centrale del PIAO è la sicurezza e la dignità nell'esecuzione penale. Il miglioramento delle condizioni di sicurezza nei centri di detenzione è una priorità, con azioni mirate alla riduzione degli eventi critici e al rafforzamento delle misure volte all'inserimento lavorativo dei detenuti. Il reinserimento sociale è infatti un obiettivo imprescindibile per un sistema penitenziario efficace e orientato alla riabilitazione.

La giustizia minorile e comunitaria rappresenta un ambito di intervento prioritario. Il PIAO prevede il potenziamento dei servizi residenziali e sociali per i minori e l'incremento delle misure di *probation* per gli adulti in carico agli Uffici di esecuzione penale esterna, con l'obiettivo di favorire percorsi di reintegrazione e di prevenire la recidiva.

L'efficienza della giustizia è un altro obiettivo chiave, che passa attraverso la riduzione della durata media dei procedimenti civili e penali e il miglioramento della gestione delle pratiche giudiziarie. Il sistema mira a essere più rapido e accessibile, con processi più snelli che garantiscano una giustizia più equa e tempestiva.

Infine, il rafforzamento della cooperazione internazionale è essenziale per affrontare le sfide globali del settore giudiziario. Il PIAO punta a migliorare la gestione dell'assistenza giudiziaria internazionale e ad aumentare la partecipazione dell'Italia agli organismi sovranazionali, rafforzando così il ruolo del paese nel panorama giuridico internazionale.

## 2.2.2 Obiettivi trasversali

In aggiunta agli obiettivi specifici riportati nel paragrafo precedente costituiscono obiettivi trasversali agli ambiti di attività del Ministero quelli relativi alla riduzione dei tempi di pagamento e alla promozione della formazione.

### 2.2.2.1 Riduzione dei tempi di pagamento

L'art. 4 bis del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023 n. 41, prevede quali attività occorra svolgere per realizzare la Riforma n. 1.11 "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie" inserita nel PNRR. In particolare, è previsto che ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture, vengano assegnati specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. La stessa norma stabilisce che, per l'individuazione degli obiettivi annuali, occorra fare riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 e che la verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento sia effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile mediante estrazione dei dati dalla piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni.

La Circolare DFP-RGS del 3 gennaio 2024, n. 1 ha fornito le indicazioni operative in attuazione di quanto previsto dal summenzionato articolo 4-bis, specificando tra l'altro che *"nelle more della revisione del sistema di valutazione della performance, sarà necessario procedere – come stabilito dalla disposizione sopra richiamata - all'integrazione dei contratti individuali dei dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e dei contratti dei dirigenti apicali delle rispettive strutture. Conseguentemente, dovranno essere integrate anche le schede di programmazione degli obiettivi del predetto personale prevedendo specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30 per cento"*. Si specifica, inoltre, che *"gli obiettivi annuali in parola dovranno essere individuati con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145"*.

In tale contesto, nel corso del 2024, è stato definito l'obiettivo trasversale di seguito indicato che viene riproposto e assegnato, anche per l'annualità 2025, a tutti i dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e dei contratti dei dirigenti apicali delle rispettive strutture<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Tenuto conto delle criticità specifiche relative alle diverse articolazioni organizzative dei Dipartimenti, si ritiene ammissibile, nell'ambito di quanto stabilito dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, l'assegnazione a singoli uffici di un target diverso da quello riportato nella scheda di cui sopra, purché si garantisca, all'interno di ogni Dipartimento, un Tempo Medio di Ritardo complessivo minore o uguale a zero

<b>Obiettivo trasversale: riduzione dei tempi di pagamento (peso 30%)</b>	
<b>Indicatori raggiungimento</b>	<b>target</b>
Tempo Medio di Ritardo (TMR): misura il periodo temporale mediamente intercorrente fra la data di scadenza della fattura e la data del relativo pagamento, ponderato con l'importo della fattura.	<=0

Nel corso del 2024, inoltre, si è provveduto a trasmettere, per la sottoscrizione, ai dirigenti di II fascia che rivestono le funzioni di funzionario delegato, un addendum che introduce un ulteriore obiettivo rispetto a quelli già contenuti nei relativi provvedimenti di conferimento o rinnovo incarico, connesso con la necessità di assicurare il rispetto dei tempi di pagamento delle fatture o delle richieste equivalenti di pagamento, secondo il disposto di cui alla citata norma.

A tal riguardo, si sottolinea che è in corso un approfondimento tecnico-normativo in merito alla qualificazione delle c.d. “spese di giustizia” le quali non sembrerebbero avere caratteristiche indispensabili per qualificarle nell’ambito della nozione di debito commerciale. La circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 36 dell’8 novembre 2024 sottolinea, in relazione alla definizione di un credito quale credito commerciale - e quindi rientrante nell’alveo di operatività del D.lgs. 231/2002 - , che sia necessaria un’apposita valutazione circa la presenza degli elementi oggettivi (esistenza di un contratto) e soggettivi (prestazione resa da impresa o lavoratore autonomo o libero professionista). Tali elementi non sembrano ravvisabili nell’ambito delle spese di giustizia, che rientrano nell’ambito di un procedimento giurisdizionale.

Pertanto, è stata attivata una interlocuzione su tale aspetto nell’ambito di un tavolo congiunto con il MEF, relativo al “monitoraggio attuazione Piano di interventi ai sensi dell’art. 40, commi 4 e 5, del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 aprile 2024, n.56”.

### **2.2.2.2 Promozione della formazione**

Il 14 gennaio 2025, il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha emanato una nuova direttiva volta a promuovere la formazione e la valorizzazione del capitale umano. Il documento definisce gli obiettivi, gli ambiti di apprendimento trasversali e gli strumenti di supporto per la formazione del personale pubblico. Un aspetto centrale della direttiva riguarda l’obbligo per ciascun dirigente di garantire un’effettiva partecipazione dei dipendenti alle attività formative, in quanto tale impegno costituisce un criterio di valutazione della performance. L’obiettivo fissato prevede che, a partire dal 2025, ogni dipendente svolga almeno 40 ore di formazione annua, equivalenti a circa una settimana di aggiornamento professionale, contribuendo così al miglioramento continuo delle competenze e dell’efficienza della Pubblica Amministrazione.

A partire dal 2025, a ciascun dirigente è assegnato come obiettivo annuale di performance il completamento di almeno 40 ore di formazione, con particolare attenzione ai temi della leadership e delle soft skills.

Le unità organizzative competenti in materia di formazione, insieme ai dirigenti, sono chiamate a favorire la partecipazione attiva del personale ai percorsi formativi, garantendo che ogni dipendente raggiunga, in media, il *target* di almeno 40 ore di formazione all’anno.

## **2.2.3 Obiettivi operativi annuali**

### **2.2.3.1 Dipartimento per gli Affari di Giustizia**

Il Dipartimento Affari di Giustizia opera in un contesto complesso e in continua evoluzione, caratterizzato da riforme legislative, trasformazioni digitali e sfide organizzative. L'anno 2024 ha visto l'introduzione di nuove normative che hanno avuto un impatto significativo sulle attività del Dipartimento, come l'attuazione delle disposizioni del D.lgs. 149/2022 per l'efficientamento del processo civile e la gestione delle risorse per il patrocinio a spese dello Stato nei procedimenti di risoluzione stragiudiziale delle controversie.

La digitalizzazione ha rappresentato un obiettivo strategico, con la realizzazione di applicativi informatici per migliorare l'efficienza amministrativa. Parallelamente, la gestione delle risorse umane ha risentito di una riduzione del personale amministrativo, creando criticità nell'evasione delle pratiche e nella continuità delle attività. Tuttavia, sono stati messi in atto interventi per ottimizzare le risorse disponibili, promuovendo il lavoro agile e razionalizzando i processi organizzativi.

A livello internazionale, il Dipartimento ha rafforzato la cooperazione giudiziaria con l'Unione Europea e altri partner strategici, con particolare attenzione alla Procura Europea (EPPO) e alla gestione delle spese investigative transfrontaliere. Sul fronte del contenzioso, il 2024 ha registrato un incremento dell'attività difensiva, con la necessità di una gestione più efficiente delle cause lavoristiche e pensionistiche.

In prospettiva, il 2025 sarà un anno cruciale per il consolidamento dei processi di digitalizzazione, il miglioramento della gestione delle risorse umane e l'implementazione di nuove misure organizzative. Rimangono sfide aperte, in particolare la necessità di colmare le carenze di personale e garantire un flusso informativo più efficace tra gli uffici e gli enti coinvolti. L'adozione di soluzioni innovative e una maggiore integrazione tecnologica saranno fondamentali per migliorare l'efficienza complessiva del Dipartimento e assicurare il raggiungimento degli obiettivi strategici prefissati.

In tale contesto, per l'anno 2025, sono definiti gli obiettivi operativi annuali riportati nella seguente tabella. Le schede con il dettaglio degli obiettivi programmati sono riportate in allegato.

**Tabella 2 – Obiettivi operativi annuali del Dipartimento per gli Affari di Giustizia**

<b>Unità organizzative</b>	<b>Obiettivo</b>	<b>Indicatori di raggiungimento</b>	<b>Target atteso</b>
<b>Ufficio del Capo Dipartimento</b>	<b>1</b> Ripartizione delle competenze informative dedite al miglioramento delle interlocuzioni tra le articolazioni dipartimentali.	Studio dei flussi informativi e documentali interni ed esterni	>80%
		Studio dei flussi per la conservazione digitale	>20%
		Predisposizione di determina organizzativa	1
	<b>2</b> Attuazione delle procedure di monitoraggio periodico dei capitoli di spesa assegnati al CDR Dipartimento per gli affari di giustizia.	Analisi dei capitoli di spesa, del programmato e dell'effettivo fabbisogno; adeguamento dotazione capitoli di spesa	>90%
		Monitoraggio finale capitoli di spesa del CDR Dipartimento per gli affari di giustizia	1
	<b>Direzione generale degli affari interni</b>	<b>1</b> Supporto alle attività degli uffici giudiziari mediante la risoluzione delle problematiche poste dagli stessi al fine di migliorarne e uniformarne l'attività	Risposte ai quesiti entro due mesi dalla loro formulazione
<b>2</b> Riduzione dei tempi della durata dei procedimenti relativi alle istruttorie delle domande di grazia		Definizione dei procedimenti relative a domande di grazie presentate nel 2024	80%
<b>Direzione generale degli affari internazionali e della cooperazione giudiziaria</b>	<b>1</b> Negoziazione degli accordi bilaterali di estradizione, assistenza giudiziaria e trasferimento dei detenuti	Conclusione di accordi a livello tecnico	5%
		Scambio di bozze di testi o altra forma di negoziazione	20%
	<b>2</b> Partecipazione a tavoli di lavoro con Stati esteri, autorità giudiziarie straniere e organismi sovranazionali per l'analisi delle problematiche e delle best practices nelle procedure di cooperazione giudiziaria sia civili che penali	Partecipazione a tavoli di lavoro multilaterali in ambito UE	100%
		Partecipazione a tavoli di lavoro multilaterali in ambito extra-UE	100%
		Partecipazione a meeting bilaterali o multilaterali	100%
	<b>3</b> Partecipazione ai negoziati in sede di Unione europea nelle materie del diritto penale sostanziale e processuale.	Partecipazione alle riunioni del gruppo COPEN e agli altri incontri internazionali relativi ai negoziati in oggetto, partecipazione alle riunioni di coordinamento interne (rapporto tra numero di riunioni coperte dall'Ufficio e totale delle riunioni per cui è richiesta la partecipazione)	100%
Redazione dei necessari contributi scritti: proposte di drafting, pareri, report, relazioni AIR e schede tecniche per il Gabinetto del Ministro, ecc.		100%	

<b>Direzione generale affari giuridici e legali</b>	4	Partecipazione alle attività internazionali in materia di: prevenzione e contrasto della corruzione; prevenzione e lotta contro il terrorismo internazionale; prevenzione e lotta contro il traffico di migranti e la tratta di esseri umani; tutela dei diritti delle vittime	Partecipazione alle riunioni in sede internazionale e alle riunioni di coordinamento interne (rapporto tra numero di riunioni coperte dall'Ufficio e totale delle riunioni per cui è richiesta la partecipazione)	100%
			Redazione tempestiva dei contributi richiesti (evasione delle richieste, rispetto dei termini).	100%
	5	Partecipazione ai negoziati in sede di Unione europea nelle materie del diritto civile	Partecipazione alle riunioni del Consiglio UE e ad altri incontri in sedi internazionali	100%
			Elaborazione di bozze di testi oggetti di negoziazione e proposte redazionali	100%
	6	Evasione di richieste di contributi attinenti accordi internazionali e trattati, soprattutto in relazione alla partecipazione del Ministero a sedi di negoziazione multilaterale (Conferenza dell'Aja – UNCITRAL - UNIDROIT).	Redazione di contributi a supporto ed in cooperazione con altri uffici finalizzati all'elaborazione di strumenti internazionali, in relazione alla partecipazione del Ministero a sedi di negoziazione multilaterale (UncitralAja - Unidroit)	100%
	1	Mantenimento dei livelli di produttività dell'attività defensionale dell'amministrazione del contenzioso lavoristico e pensionistico	Riunioni con i funzionari dell'Ufficio per l'aggiornamento e valutazione sul contenzioso	3
			Procedimenti contenziosi sopravvenuti/ procedimenti contenziosi trattati	100 %
	2	Progetto straordinario Pintopaga per azzeramento arretrato pagamenti derivanti da condanne emesse a carico del Ministero ex lege Pinto	Inserire la denominazione dell'indicatore e la formula di calcolo: Azzeramento debito pregresso	80%
	3	Collaborazione con i Tribunali Amministrativi Regionali per la riduzione dei giudizi di ottemperanza e delle nomine dei Commissari ad acta	Diminuzione delle nomine di commissari ad acta ed estinzione dei giudizi di ottemperanza	70%
	4	Modelli organizzativi e di comunicazione	Pubblicazione sul sito istituzionale del Ministero del vademecum per il corretto inoltro della documentazione ai singoli Uffici	100%
	5	Contenzioso davanti alla Corte Europea dei diritti dell'uomo – Esame dei ricorsi comunicati con le rispettive procedure	Richiesta di contributi da parte dell'Agente/Redazione di contributi;	>90%
			Ricorsi comunicati dalla Corte con procedura bifasica o con altri tipi di procedura/ricorsi esaminati	>90%
	6	Adempimenti successivi alla pubblicazione delle decisioni CEDU e rafforzamento del ruolo propulsivo del ministero nella fase di esecuzione delle sentenze emesse dalla Corte europea dei diritti dell'uomo	Sentenze di condanna nei confronti dell'Italia, emesse dalla Corte EDU nell'anno 2025 / Esame, eventuale traduzione e diffusione delle sentenze di condanna nei confronti dell'Italia emesse dalla Corte EDU nell'anno 2025 - contributi per la fase esecutiva	>90%
7			> 80%	

---

Implementazione delle traduzioni del materiale della Corte – traduzione sentenze pronunciate contro Stati stranieri	Sentenze individuate dal gruppo CED / Traduzione sentenze rese contro Stati stranieri
---	---

---

### 2.2.3.2 Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, per personale e dei servizi

Nel corso del 2024, il Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del personale e dei servizi (DOG) ha affrontato diverse sfide e opportunità che hanno influenzato la sua operatività. L'anno è stato caratterizzato da un significativo turnover del personale, dovuto a pensionamenti e cessazioni di contratti a tempo determinato legati al PNRR. Questa dinamica ha comportato difficoltà nella continuità operativa e nella trasmissione delle competenze.

Sul piano normativo e strategico, il 2024 ha visto l'approvazione del Patto Europeo sulla Migrazione e l'Asilo, che ha coinvolto il DOG nella pianificazione delle risorse per la gestione dei flussi migratori e delle procedure di accoglienza. Inoltre, il Decreto Flussi ha trasferito la competenza sulla convalida del trattenimento dei richiedenti asilo dalle sezioni specializzate dei tribunali alle Corti d'appello, con la necessità di rivedere la distribuzione delle risorse umane e finanziarie.

Parallelamente, il Dipartimento ha operato per l'attuazione delle misure del PNRR, che ha introdotto nuovi incentivi economici per il personale amministrativo e di magistratura in funzione del raggiungimento degli obiettivi strategici. Un altro importante intervento è stato l'avvio del progetto "*Enhancing Access to Justice through People-Centred Justice*", finanziato dall'Unione Europea e finalizzato al miglioramento dell'accessibilità alla giustizia con un focus su digitalizzazione e mediazione.

Nel 2024, il personale amministrativo del Ministero della Giustizia ha raggiunto le 43.562 unità. Tuttavia, il *turnover* elevato e la difficoltà nel reperire figure tecniche hanno determinato la necessità di una revisione delle strategie di reclutamento. Sono state avviate diverse procedure assunzionali, tra cui il concorso per 54 nuovi dirigenti di II fascia e il reclutamento di oltre 5.500 unità di personale amministrativo.

Per il personale di magistratura, l'anno ha visto la conclusione di una procedura concorsuale con 599 nuovi magistrati ordinari, che hanno iniziato il tirocinio. Sono inoltre previsti concorsi per altre 1.000 unità nel 2025, al fine di coprire le vacanze di organico negli uffici giudiziari.

L'impegno nella formazione è stato rafforzato con il lancio di programmi strutturati per almeno 40 ore annue per ogni dipendente, in linea con la Direttiva della Funzione Pubblica del 14 gennaio 2025. Le priorità formative includono competenze manageriali, digitali, anticorruzione, trasparenza e sicurezza. Grande attenzione è stata data alla digitalizzazione, con corsi dedicati all'uso dei sistemi informatici della giustizia e piattaforme e-learning per l'aggiornamento continuo.

Nel quadro del PNRR, il DOG ha continuato a monitorare i progetti di riqualificazione degli edifici giudiziari, intervenendo per superare criticità tecniche e finanziarie. Sul fronte delle risorse finanziarie, il bilancio per il triennio 2025-2027 ha confermato una riduzione degli investimenti per l'informatica, mentre sono aumentati gli stanziamenti per le spese di personale, con un'incidenza della spesa corrente superiore al 90%.

Per il 2025, il DOG continuerà a implementare le riforme previste, con particolare attenzione all'attuazione del Patto Europeo sulla Migrazione e l'Asilo, alla digitalizzazione della giustizia e all'adeguamento della dotazione organica. L'organizzazione degli Uffici periferici della Direzione Generale delle Risorse Materiali e delle Tecnologie procederà per garantire una gestione più efficiente delle infrastrutture giudiziarie. Sul fronte della trasparenza e anticorruzione, saranno implementate nuove misure, tra cui un sistema digitale per le segnalazioni whistleblowing. Infine, le attività di gestione del personale e della formazione saranno ulteriormente rafforzate per rispondere alle esigenze di un'amministrazione sempre più complessa e interconnessa con le strategie europee e nazionali.

In tale contesto, per l'anno 2025, sono definiti gli obiettivi operativi annuali riportati nella seguente tabella. Le schede con il dettaglio degli obiettivi programmati sono riportate in allegato.

**Tabella 3 – Obiettivi operativi annuali del Dipartimento dell’Organizzazione Giudiziaria, per personale e dei servizi**

Unità organizzative	Obiettivo	Indicatori di raggiungimento	Target atteso
<b>Direzione Generale del Personale e della Formazione</b>	1 Attività volte alla realizzazione del concorso a 54 posti di dirigente di seconda fascia presso il DOG	Realizzazione delle attività volte a garantire il corretto e regolare svolgimento della procedura concorsuale	100%
	2 Diffusione piattaforma linguistica goFLUENT	% di licenze rilasciate su quelle disponibili	80%
<b>Direzione Generale dei Magistrati</b>	1 Copertura organici magistratura ordinaria: concorsi in magistratura	Conclusioni delle prove orali dei 549 candidati ammessi al concorso a 400 posti indetto con D.M. 18.10.2022	=549
		Conclusioni delle prove orali del concorso a 400 posti di magistrato ordinario indetto con D.M. 9.10.2023	=469
		Conclusioni della correzione degli elaborati consegnati a seguito del concorso a 400 posti di magistrato ordinario indetto con D.M. 08.04.2024	=2634
		Organizzazione del concorso a 350 posti di magistrato ordinario, indetto con D.M. 10.12.2024	100%
	2 Magistratura onoraria: completamento procedure di stabilizzazione	Definizione dell’ultima procedura “di conferma” dei magistrati onorari che abbiano maturato meno di 12 anni di servizio	=1356
<b>Direzione Generale delle Risorse Materiali e delle Tecnologie</b>	1 Monitoraggio impianti antincendio	Numero edifici sui quali si prevede di intervenire	>100
		Numero edifici per i quali si attende il rilascio del parere conforme	>100
	2 Acquisizione di immobili da destinare a uffici giudiziari	Numero immobili acquisiti	2
<b>Direzione Generale del Bilancio e della Contabilità</b>	1 Supporto all’applicazione delle nuove disposizioni e all’implementazione delle nuove procedure relative ai magistrati onorari stabilizzati	N. partite attivate centralmente su NoiPA/N. magistrati stabilizzati	85%

### 2.2.3.3 Dipartimento per l'Innovazione Tecnologica della giustizia

Il Dipartimento per l'Innovazione Tecnologica della Giustizia (DIT) è una struttura chiave nell'evoluzione digitale e infrastrutturale del Ministero della Giustizia. Creato in attuazione dell'art. 35 del D.L. 152/2021 nell'ambito del PNRR, è divenuto autonomo nel 2023, assumendo un ruolo centrale nella modernizzazione del sistema giudiziario italiano.

Nel 2024, il DIT ha operato in un contesto di profonde trasformazioni, segnate dall'emanazione del DPCM 29 maggio 2024, n. 78, che ha sancito il potenziamento del Dipartimento con la creazione di nuove strutture operative. La sua strategia per la transizione digitale 2023-2026 si è sviluppata attorno a tre direttrici principali:

- Consolidamento dei progressi raggiunti, monitorando costantemente la performance e assicurando un'applicazione equa della digitalizzazione su tutto il territorio nazionale.
- Adozione di tecnologie emergenti, come Blockchain e Intelligenza Artificiale, per migliorare trasparenza, sicurezza ed efficienza.
- Cooperazione internazionale, rafforzando il ruolo dell'Italia nell'innovazione giudiziaria con il supporto di istituzioni europee e internazionali.

Il quadro normativo di riferimento per il 2024 è stato fortemente influenzato dalle riforme introdotte nel PNRR Giustizia, in particolare dalle modifiche legislative della riforma Cartabia (L. 134/2021 e L. 206/2021). Le disposizioni più rilevanti includono:

- D.Lgs. 10 ottobre 2022, n. 150 (processo penale e giustizia riparativa);
- D.Lgs. 10 ottobre 2022, n. 149 (processo civile e strumenti alternativi di risoluzione delle controversie);
- D.Lgs. 19 marzo 2024, n. 31 e D.Lgs. 31 ottobre 2024, n. 164, con disposizioni integrative e correttive delle riforme Cartabia.
- Riforma della digitalizzazione della giustizia (M1C1-29 e M1C1-30 del PNRR), con l'introduzione del Processo Civile e Penale Telematico, fascicolo digitale e piattaforme interoperabili.

Il DIT ha avviato nel 2024 una profonda riorganizzazione interna per rispondere alle nuove sfide digitali. Il DPCM 78/2024 ha ridefinito la governance del Dipartimento, suddividendolo in quattro Direzioni Generali:

- Direzione Generale per i Servizi Applicativi (DGSAP): sviluppo di software e sistemi digitali per la giustizia.
- Direzione Generale per le Infrastrutture Digitali e Assistenza all'Utenza (DGINFRA): gestione della sicurezza informatica e infrastrutture IT.
- Direzione Generale di Statistica ed Analisi Organizzativa (DGSTAT): sviluppo del Datalake Giustizia per migliorare l'analisi dei dati giudiziari e l'interoperabilità.
- Direzione Generale per il Coordinamento delle Politiche di Coesione (DGCPC): gestione dei fondi europei per il finanziamento di progetti strategici.

Nel 2024, il Dipartimento ha dovuto affrontare significative carenze di personale, con un elevato turnover tra funzionari tecnici e amministrativi. L'organico, suddiviso tra le quattro Direzioni Generali e gli uffici territoriali, ha visto una crescita della domanda di competenze specializzate in informatica, statistica, contabilità e gestione dei progetti europei. Tuttavia, la difficoltà di attrarre risorse qualificate ha creato rallentamenti nell'implementazione di alcune progettualità.

Dal punto di vista finanziario, il taglio delle risorse nella legge di bilancio 2025 rischia di compromettere gli investimenti in corso per la digitalizzazione dei processi giudiziari. Il Dipartimento ha attivato strategie di finanziamento alternative, tra cui:

- Fondi PNRR, con focus su sicurezza IT e interoperabilità dei sistemi.
- Programma Nazionale Sicurezza per la Legalità 2021-2027 e fondi europei diretti.
- Potenziamento delle infrastrutture IT, con particolare attenzione alla migrazione verso il Polo Strategico Nazionale.

Con riferimento agli obiettivi per il 2025, il DIT si propone di accelerare la modernizzazione del sistema giudiziario, con una strategia orientata su:

- Completa digitalizzazione dei processi civili e penali, riducendo la durata dei procedimenti e migliorando l'accesso alla giustizia per cittadini e professionisti.
- Adozione di tecnologie avanzate, come l'Intelligenza Artificiale per l'analisi predittiva dei dati giudiziari.
- Rafforzamento della sicurezza informatica, mitigando i rischi legati alla gestione di dati sensibili.
- Potenziamento della formazione del personale, per garantire un'efficace transizione digitale.

In particolare, per l'anno 2025, sono definiti gli obiettivi operativi annuali riportati nella seguente tabella. Le schede con il dettaglio degli obiettivi programmati sono riportate in allegato.

**Tabella 4 – Obiettivi operativi annuali del Dipartimento per l’Innovazione Tecnologica della giustizia**

Unità organizzative	Obiettivo	Indicatori di raggiungimento	Target atteso
	1 Digitalizzazione del Ministero della Giustizia	Applicativi per il processo e accesso dei cittadini e degli utenti qualificati alle piattaforme	= 5%
		Digitalizzazione dei servizi, rinnovamento e potenziamento tecnologico delle infrastrutture	>= 6
<b>Direzione Generale di Statistica e Analisi organizzativa</b>	1 Contribuire al conseguimento degli obiettivi previsti dal PNRR - M1C1, assicurando il necessario supporto metodologico, statistico e di analisi	Monitoraggio integrato sulle innovazioni organizzative indotte dal PNRR: progettazione e somministrazione agli Uffici giudiziari del questionario sui risultati raggiunti al 31.12.24 ed elaborazione dei risultati; analisi della relazione tra i risultati del Monitoraggio sull’attività degli Uffici giudiziari realizzata fino al 30.06.25 e le performance realizzate.	Elaborazione di almeno 3 presentazioni illustrative
		Elaborazione di prospetti ed elaborati statistici per gli Uffici giudiziari di supporto all’attuazione delle azioni necessarie al conseguimento degli obiettivi di smaltimento delle pendenze civili e di riduzione del Disposition Time civile e penale; aggiornamento periodico della dashboard di visualizzazione dei dati.	Condivisione con UU.GG. di almeno 2 elaborati statistici;
		Analisi delle ricadute della riforma Cartabia del processo penale sulla durata dei processi e l’effettività della tutela giurisdizionale, con particolare riguardo ai procedimenti in materia di corruzione.	Quattro aggiornamenti Produzione di un documento di analisi
	2 Presa in carico delle attività di implementazione del DataLake giustizia ai fini del conseguimento degli obiettivi PNRR e delle attività di implementazione dei servizi di interoperabilità tramite PDND (Piattaforma Digitale Nazionale Dati).	Definizione della nuova Convenzione tra DGStat e Dipartimento Trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri per il Datalake	Sottoscrizione nuova Convenzione con DTD.
		Aggiornamento dei ruoli relativi ai progetti e ai contratti per la realizzazione del Datalake.	Determina di aggiornamento dei ruoli.
		Definizione del nuovo accordo di finanziamento con il Dipartimento Trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri per la realizzazione di e-services da erogare a favore di altre Pubbliche Amministrazioni	Sottoscrizione dell’accordo con nuovo firmatario.
<b>Direzione Generale per Il Coordinamento delle Politiche di Coesione</b>	1 Definizione e attuazione della nuova programmazione a valere del “PN Inclusione e Lotta alla povertà 2021-2027 - Una Giustizia più inclusiva”	Presentazione delle candidature	8
		Accordi sottoscritti	5

---

<b>2</b>	Attività di ricerca delle fonti di finanziamento più idonee alla realizzazione dei progetti di interesse del Ministero tra gli strumenti di coesione	Progetti per la digitalizzazione supportati	100%
----------	--	---	------

---

#### **2.2.3.4 Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria**

Il Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria ha operato nel 2024 in un contesto complesso, segnato da eventi internazionali e nazionali con impatti diretti sulla gestione del sistema carcerario. I conflitti internazionali e le conseguenti dinamiche migratorie hanno avuto ripercussioni significative, aumentando il rischio di radicalizzazione all'interno degli istituti penitenziari e rendendo necessarie strategie di prevenzione e gestione più efficaci. Un elemento rilevante è stato l'accordo bilaterale tra Italia e Albania, entrato in fase operativa nel corso dell'anno, che ha inciso sulla gestione della popolazione detenuta di origine straniera e sulle politiche migratorie connesse. Parallelamente, la revisione della spesa pubblica ha imposto un'ottimizzazione delle risorse, portando il Dipartimento a rafforzare i processi di digitalizzazione e a rivedere l'allocazione dei fondi per garantire un utilizzo più efficiente e sostenibile.

Sul fronte normativo, il 2024 ha visto il consolidamento delle riforme introdotte dal decreto legislativo 150 del 2022, volte a rendere più efficiente il sistema penale attraverso una maggiore digitalizzazione dei procedimenti e un ampliamento delle misure alternative alla detenzione. Con il decreto-legge 92 del 2024, convertito nella legge 112 dello stesso anno, sono state adottate misure urgenti per favorire l'accesso alle misure alternative, la liberazione anticipata e l'ampliamento della corrispondenza telefonica per i detenuti. Questi provvedimenti mirano a migliorare la gestione della popolazione carceraria e a ridurre il sovraffollamento, promuovendo un sistema più equilibrato e rispettoso dei diritti fondamentali.

Nel corso dell'anno, l'Amministrazione penitenziaria ha interagito con una vasta rete di stakeholder, tra cui la magistratura, gli ordini forensi, gli uffici di esecuzione penale esterna e i garanti dei diritti dei detenuti. Fondamentale è stato il coinvolgimento delle istituzioni territoriali, delle ASL e dei servizi sociali, che hanno assunto un ruolo sempre più centrale nel garantire assistenza sanitaria e supporto psicologico ai detenuti, con particolare attenzione ai soggetti più vulnerabili. Il rafforzamento di queste collaborazioni ha contribuito a migliorare la qualità della vita all'interno degli istituti penitenziari e a favorire percorsi riabilitativi efficaci.

Uno degli aspetti più critici affrontati nel 2024 è stato il sovraffollamento carcerario, con un aumento significativo della popolazione detenuta. Al 30 novembre 2024, il numero di detenuti ha raggiunto le 62.427 unità, superando di oltre il 20% la capienza regolamentare fissata a 51.165 posti. Questo incremento rispetto ai 60.166 detenuti registrati alla fine del 2023 ha reso ancora più urgente la necessità di interventi strutturali e organizzativi per garantire condizioni di detenzione adeguate. Per affrontare questa emergenza, è stata prevista la costruzione di nuovi padiglioni e la ristrutturazione di quelli esistenti, con particolare attenzione all'efficienza energetica e alla sostenibilità ambientale. A tal fine, nel settembre 2024 è stato nominato un Commissario straordinario per l'edilizia penitenziaria, incaricato di coordinare gli interventi e garantire un'accelerazione delle opere infrastrutturali.

Parallelamente, è stato avviato un programma di potenziamento delle risorse umane, con l'assunzione straordinaria di 1.000 agenti di Polizia Penitenziaria, distribuiti tra il 2025 e il 2026, e la pubblicazione di bandi per il reclutamento di nuovi assistenti tecnici e funzionari. Inoltre, per il biennio 2024-2025 è stata autorizzata l'assunzione di venti unità di personale dirigenziale penitenziario attraverso procedure concorsuali straordinarie. Per migliorare le condizioni di lavoro del personale operativo, il decreto-legge 92 del 2024 ha introdotto un'indennità speciale, riconoscendo l'aumento delle responsabilità e dei carichi di lavoro. Sul piano della sicurezza, sono stati potenziati i sistemi di videosorveglianza, introdotti dispositivi anti-droni e body cam, e sviluppati strumenti avanzati per il rilevamento di dispositivi mobili non autorizzati.

Il 2024 ha segnato anche un'importante riorganizzazione del Dipartimento, con la promozione di 128 funzionari a Primi Dirigenti della Polizia Penitenziaria e la conseguente istituzione

di nuovi uffici e divisioni specifiche. Questo riassetto ha rafforzato l'efficienza amministrativa e operativa, migliorando il coordinamento tra i diversi livelli dell'organizzazione. A livello operativo, sono stati intensificati gli sforzi per prevenire episodi di autolesionismo e suicidi, attraverso un rafforzamento della collaborazione con il Servizio Sanitario Nazionale. Il 2024 ha visto un incremento delle proteste collettive all'interno degli istituti, con momenti di forte tensione gestiti grazie all'intervento dei Gruppi di Intervento Operativo e dei Gruppi di Intervento Regionale, strumenti ormai essenziali per il mantenimento dell'ordine e della sicurezza nelle carceri.

Nonostante le difficoltà, gli obiettivi programmati per il 2024 sono stati in gran parte raggiunti, ma restano criticità che dovranno essere affrontate con urgenza nel 2025. Le priorità riguarderanno l'ulteriore potenziamento delle infrastrutture per ridurre il sovraffollamento, il miglioramento della digitalizzazione per ottimizzare i servizi e la gestione degli istituti, il rafforzamento delle misure alternative alla detenzione per diminuire la pressione sulle carceri e il consolidamento del personale attraverso nuove assunzioni e incentivi. In questa prospettiva, il Dipartimento si pone l'obiettivo di costruire un sistema penitenziario più moderno, efficiente e sostenibile, capace di garantire sicurezza, rispetto dei diritti e un'efficace politica di reinserimento sociale.

In tale contesto, per l'anno 2025, sono definiti gli obiettivi operativi annuali riportati nella seguente tabella. Le schede con il dettaglio degli obiettivi programmati sono riportate in allegato.

**Tabella 5 – Obiettivi operativi annuali del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria**

Unità organizzative	Obiettivo	Indicatori di raggiungimento	Target atteso
<b>Direzione Generale del personale</b>	<b>1</b> Valorizzazione delle risorse umane e innalzamento dei livelli di efficienza gestionale attraverso politiche di assunzione, mobilità ed equa redistribuzione	Numero di unità di personale assunto nell'anno	≥ 3.000
		Percentuale di adeguamento delle risorse organiche sulla totalità delle sedi degli Istituti penitenziari, nonché degli uffici centrali e decentrati che dispongono di contingenti di personale che presentano uno scostamento superiore al livello fisiologico (+/- 5 per cento) rispetto alla dotazione organica assegnata	≤ 5,24%
		Percentuale di personale destinatario di progressioni in carriera sul totale dell'organico	≥ 5%
<b>Direzione Generale della formazione</b>	<b>1</b> Valorizzazione delle risorse umane attraverso programmi formativi e addestrativi, iniziali e continui, quali leve di efficientamento gestionale	Corsi di formazione presso le Scuole e gli istituti di istruzione per il personale del DAP. L'indicatore è espresso in valore assoluto.	< 6
		Corsi di formazione presso la Scuola Superiore dell'Esecuzione Penale (in alternativa e-learning) dedicati al personale del D.A.P. L'indicatore è espresso in valore assoluto.	< 6
		Corsi di formazione presso le Scuole e gli istituti di istruzione per il personale e presso i poli formativi dedicati al DGMC (in alternativa e-learning). L'indicatore è espresso in valore assoluto.	< 5
		Corsi di formazione presso la Scuola Superiore dell'Esecuzione Penale (in alternativa e-learning) dedicati al personale del DGMC. L'indicatore è espresso in valore assoluto.	< 7
<b>Direzione generale per la gestione dei beni, dei servizi e degli interventi in materia di edilizia penitenziaria.</b>	<b>1</b> Interventi di edilizia penitenziaria finalizzati all'efficientamento strutturale del patrimonio edilizio in uso all'Amministrazione penitenziaria, all'efficientamento energetico.	Numero di progettazioni di infrastrutture realizzate	≥ 10
		Numero di progetti di efficientamento energetico realizzati	≥ 5
		Indice di affollamento degli istituti penitenziari data dal rapporto tra il numero dei detenuti mediamente presenti nel corso dell'anno ed il numero di posti disponibili negli istituti penitenziari	< 1,25%
	<b>2</b> Potenziamento dei mezzi e delle dotazioni strumentali e tecnologiche del Corpo di Polizia penitenziaria, vestiario, armamenti ed equipaggiamento.	Capienza regolamentare in numero di presenza giornaliera nella totalità degli istituti penitenziari	> 52.000
		Percentuale di incremento rispetto a dotazione attuale: Numero acquisti nuovi mezzi/Numero mezzi in carico nel 2024	≥ 5%
	Percentuale acquisti strumentazioni tecnologiche rispetto al fabbisogno	≥ 70%	
	Approvvigionamenti vestiario, equipaggiamento e armamento rispetto al fabbisogno	≥ 10%	

Unità organizzative	Obiettivo	Indicatori di raggiungimento	Target atteso	
Direzione generale dei detenuti e del trattamento	3	Innovazione tecnologica e digitale per il potenziamento dell'ordine e della sicurezza	Numero di sistemi videosorveglianza e antiscavalcamiento implementati	≥ 25
		Numero di sistemi di contrasto antidroni implementati	≥ 20	
		Numero sale multivideoconferenza implementate	≥ 80	
		Numero traduzioni di detenuti per motivi di giustizia effettuate nell'anno	< 155.000	
		Numero istituti penitenziari coinvolti nell'implementazione degli impianti di videosorveglianza e dei sistemi di sicurezza	> 74	
		Numero campioni processati dal Laboratorio Banca dati DNA	< 35.000	
	1	Potenziamento del lavoro e della formazione professionale dei detenuti. Razionalizzazione dei circuiti penitenziari con particolare riferimento al circuito di alta sicurezza e analisi strategica degli eventi critici	La percentuale delle persone lavoranti alle dipendenze di imprese private o cooperative rispetto alla popolazione detenuta presente al 31 dicembre (con eventuale ponderazione sulla consistenza della popolazione detenuta ristretta nel tempo)	> 5%
			La percentuale delle persone lavoranti alle dipendenze dell'Amministrazione Penitenziaria rispetto alla popolazione detenuta presente al 31 dicembre (con eventuale ponderazione sulla consistenza della popolazione detenuta ristretta nel tempo)	> 30%
			La percentuale delle persone che frequentano corsi di formazione professionale rispetto alla popolazione detenuta presente al 31 dicembre (con eventuale ponderazione sulla consistenza della popolazione detenuta ristretta nel tempo)	> 5%
			Ore di lavoro effettuate alle dipendenze dell'Amministrazione penitenziaria (rapporto tra il numero medio dei detenuti lavoratori rispetto al numero medio delle ore lavorate nel corso dell'anno)	> 66,7
			Predisposizione linee guida per la razionalizzazione dei circuiti penitenziari	100 %
			Numero degli eventi critici degli Istituti penitenziari	≤ 4.500
2	Promozione di attività culturali, sportive, ricreative e la tutela della salute dei detenuti e prevenzione del rischio suicidario.	Numero accordi sanitari per assicurare i LEA	20	
		Numero ATSM e SAI implementate per contemperare le esigenze di sicurezza con quelle della salute	5	
		Numero servizi di telemedicina negli istituti penitenziari	20	
		Percentuale dei detenuti che ha preso parte ad attività culturali, ricreative e sportive in genere	> 70%	

Unità organizzative	Obiettivo	Indicatori di raggiungimento	Target atteso
		Conseguimento diplomi e attestati per la partecipazione ai percorsi di istruzione scolastica e formazione professionale	> 16,50

### 2.2.3.5 Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità

Nel corso del 2024, il Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità ha dovuto affrontare numerose emergenze legate alle condizioni della giustizia minorile e all'esecuzione penale di comunità. Tra le principali criticità si è registrata una crescente complessità del disagio giovanile, con un aumento di minori e giovani adulti coinvolti in procedimenti penali caratterizzati da problematiche sociali, psicologiche e di dipendenza da sostanze. Parallelamente, il sistema ha subito una saturazione dei posti disponibili nelle comunità del privato sociale, rendendo sempre più difficile dare esecuzione tempestiva alle misure disposte dall'Autorità Giudiziaria. La carenza di strutture sociosanitarie adeguate ha reso complicato l'inserimento di minori con disturbi psichici o dipendenze, aggravando le condizioni di un sistema già sotto forte pressione.

Un ulteriore elemento critico riguarda l'aumento della popolazione detenuta negli Istituti Penali per Minorenni (IPM), determinato sia dall'incremento dei minori stranieri non accompagnati, sia dall'evoluzione dei fenomeni di devianza giovanile. La presenza di giovani stranieri, spesso poliassuntori di sostanze stupefacenti e con difficoltà di integrazione sociale, ha comportato un aggravamento delle tensioni all'interno degli istituti. Questo problema è stato reso ancora più complesso dalla ridotta capienza delle strutture dovuta a lavori di ristrutturazione in corso, che ha portato a trasferimenti extra-distrettuali con ulteriori difficoltà gestionali.

Contestualmente, si è verificato un progressivo incremento delle persone in carico alla giustizia di comunità. Al 31 ottobre 2024, il numero di individui sottoposti a misure e sanzioni alternative era di 93.028, mentre 47.746 erano coinvolti in attività di indagine e consulenza richieste dai committenti istituzionali. Complessivamente, gli uffici del territorio gestivano 140.774 soggetti, con un aumento del 5,38% rispetto all'anno precedente. La riforma del sistema di probation, avviata con il decreto legislativo 150 del 2022, ha ampliato le possibilità di accesso alle misure alternative alla detenzione, contribuendo a un aumento significativo della popolazione trattata in questo ambito. Al 31 ottobre 2024, 4.753 persone risultavano in carico per l'applicazione di sanzioni sostitutive delle pene detentive brevi, un dato destinato a crescere nei mesi successivi.

Il quadro normativo del 2024 ha visto l'entrata in vigore di disposizioni che hanno ulteriormente modificato il funzionamento della giustizia minorile e di comunità. Il decreto-legge 92 del 2024 ha attribuito al Dipartimento la gestione dell'elenco delle strutture residenziali idonee all'accoglienza e al reinserimento sociale, con l'obiettivo di semplificare l'accesso alle misure di comunità. Parallelamente, la legge 168 del 2023 ha introdotto nuovi obblighi per gli uffici di esecuzione penale esterna in materia di monitoraggio dei percorsi di recupero per i condannati per violenza di genere e domestica, aumentando significativamente il carico di lavoro amministrativo e di controllo. Inoltre, l'istituzione delle Conferenze locali per la giustizia riparativa e l'approvazione dei livelli essenziali delle prestazioni per i servizi di giustizia riparativa hanno rafforzato il quadro normativo in materia di rieducazione e reinserimento.

Nel corso del 2024, il Dipartimento ha consolidato la collaborazione con una vasta rete di stakeholder, tra cui Uffici giudiziari, Amministrazione penitenziaria, ministeri competenti, enti locali, istituzioni scolastiche, realtà produttive, autorità sanitarie e associazioni del terzo settore. Questo network ha consentito di sviluppare nuove opportunità educative e lavorative per i minori e i giovani adulti in carico alla giustizia minorile, con un focus sulle politiche di prevenzione e inclusione sociale. Tuttavia, le politiche di reinserimento sono state ostacolate dalla carenza di risorse umane, finanziarie e infrastrutturali.

Per far fronte a queste sfide, nel 2024 sono state adottate misure straordinarie per rafforzare il personale del Dipartimento. Sono state assunte 554 nuove unità nel comparto funzioni centrali, con un incremento dei funzionari del servizio sociale e pedagogico, mentre sono state destinate 147 nuove unità del Corpo di Polizia Penitenziaria al settore minorile. Tuttavia, si è registrato un alto

tasso di rinunce e dimissioni, con conseguente difficoltà nel garantire la copertura degli organici, specialmente nelle regioni settentrionali. Sul piano finanziario, la riduzione degli stanziamenti operativi per il 2025, pari a circa 3,5 milioni di euro, ha sollevato preoccupazioni sulla sostenibilità dei servizi, specialmente alla luce dell'aumento dei costi legati all'inflazione e alle necessità di manutenzione straordinaria degli istituti minorili.

Nel 2024 sono stati eseguiti numerosi interventi di ristrutturazione e manutenzione straordinaria degli IPM, resi necessari dai danni strutturali derivanti da episodi critici all'interno delle strutture. Tuttavia, il fabbisogno di nuovi spazi rimane elevato, con la necessità di investimenti per aprire nuovi istituti e ampliare quelli esistenti. Per il 2025, l'Amministrazione ha pianificato ulteriori interventi infrastrutturali, anche attraverso l'utilizzo di fondi complementari al PNRR, con l'obiettivo di migliorare la qualità della detenzione minorile e delle misure alternative.

Un'ulteriore area di sviluppo riguarda la digitalizzazione dei processi amministrativi. Nel 2024, il Dipartimento ha potenziato l'utilizzo del Sistema Unico del Personale (SUP) per gestire la mobilità e le assunzioni, ha completato la diffusione del sistema TMMG per la gestione delle presenze e ha sviluppato ulteriormente la piattaforma SIEPE per il monitoraggio dell'esecuzione penale esterna. È stato inoltre avviato un progetto con il Dipartimento per l'Innovazione Tecnologica (DIT) per ottimizzare la gestione dei contratti pubblici attraverso la piattaforma OMNIA.

Nonostante le difficoltà, il 2024 ha visto un incremento significativo delle attività trattamentali e delle misure di comunità, con oltre 525.000 presenze consuntive nei servizi residenziali minorili e più di 150.000 persone coinvolte nell'esecuzione penale esterna. Tuttavia, permangono rischi legati alla carenza di risorse e alla crescente complessità dei fenomeni di devianza giovanile. Il sistema della giustizia minorile e di comunità dovrà affrontare nel 2025 sfide importanti, tra cui il rafforzamento del personale, l'ampliamento dell'offerta trattamentale e la gestione degli investimenti infrastrutturali, per garantire un modello più efficace e sostenibile di giustizia riparativa e di reinserimento sociale.

In tale contesto, per l'anno 2025, sono definiti gli obiettivi operativi annuali riportati nella seguente tabella. Le schede con il dettaglio degli obiettivi programmati sono riportate in allegato.

**Tabella 6 – Obiettivi operativi annuali del Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità**

Unità organizzative	Obiettivo	Indicatori di raggiungimento	Target atteso	
Direzione generale per la giustizia minorile riparativa	1	Rafforzare le azioni trattamentali rivolte a minorenni e giovani adulti in carico ai Servizi minorili della Giustizia, in relazione ai fenomeni di devianza emergenti	Servizi residenziali per minori e giovani adulti	50.000 <= x <= 590.000
		Servizi sociali per minori e giovani adulti	21.000 <= x <= 25.000	
	2	Attuazione del coordinamento e del raccordo operativo tra le Conferenze locali e le articolazioni territoriali del Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità, anche in relazione agli istituendi Centri per la giustizia riparativa.	Mediatori previsti nei Centri per la Giustizia riparativa	359 <= x <= 400
			Adulti in carico agli UEPE per attività di probation penitenziaria	119.000 <= x <= 130.000
	3	Giustizia di comunità e miglioramento delle opportunità di reinserimento	Adulti in carico agli UEPE per misure e indagini disposte dalla magistratura di cognizione	113.000 <= x <= 125.000
			Risorse umane	5.000 <= x <= 5.500
	4	Rafforzamento delle politiche per lo sviluppo delle risorse umane nei servizi per la giustizia minorile e di comunità	Copertura organico	80% <= x <= 88%
			Strutture	235.000 <= x <= 255.000
	5	Potenziamento delle strutture e degli strumenti a disposizione dei servizi per la giustizia minorile e di comunità	Locazioni	17% <= x <= 20%
			Numero posti disponibili presso gli Istituti Penali per Minorenni	530 <= x <= 600
	6	Obiettivo 6: Cooperazione internazionale in materia civile minorile: applicazione e miglioramento.	Protezione Minori in Ambito Internazionale	800 <= x <= 1.100
			Prestazioni e obblighi alimentari in ambito internazionale	1.500 <= x <= 1.800

### 2.2.3.6 Ufficio Centrale Archivi Notarili

Nel corso del 2024, l'Ufficio Centrale Archivi Notarili ha operato in un contesto economico caratterizzato da un aumento dei costi di fornitura e da una lieve riduzione delle entrate legata alla contrazione del mercato immobiliare in alcuni distretti notarili. Tuttavia, l'incremento degli onorari in altri distretti ha in parte compensato tale flessione, permettendo all'Amministrazione di mantenere un equilibrio finanziario. Grazie a tempestive variazioni di bilancio, l'Ufficio Centrale è riuscito a fronteggiare l'aumento delle spese senza generare criticità finanziarie. Parallelamente, l'Amministrazione ha collaborato con il Notariato e la Direzione Generale per i Sistemi Informativi Automatizzati (DGSIA) per sviluppare progetti di digitalizzazione della documentazione notarile, tra cui la trasmissione telematica dei repertori, la digitalizzazione degli archivi notarili dei notai cessati e la gestione informatica del Registro Generale dei Testamenti. Queste iniziative, parte di un più ampio progetto di creazione di un archivio centrale informatico, mirano a migliorare l'accessibilità dei dati notarili e a ottimizzare i servizi per cittadini e istituzioni. Tali progetti proseguiranno nel 2025 con l'obiettivo di consolidare l'infrastruttura digitale dell'Amministrazione.

Un altro aspetto rilevante del 2024 è stata la prosecuzione della collaborazione con i Provveditorati Interregionali per le Opere Pubbliche, responsabili della progettazione e gestione degli interventi di ristrutturazione e manutenzione straordinaria degli immobili degli Archivi Notarili. Queste operazioni sono state fondamentali per garantire la funzionalità e la sicurezza delle sedi, migliorando le condizioni di conservazione della documentazione. Inoltre, sul piano normativo, il settore ha subito modifiche significative a seguito della riforma tributaria introdotta dal decreto legislativo 87/2024. Questa riforma ha ridefinito le sanzioni per il mancato o ritardato versamento della Tassa di Archivio e dei Contributi dovuti dai notai, introducendo nuove modalità di ravvedimento operoso e definizione agevolata. Le nuove disposizioni, applicabili da settembre 2024, sono state oggetto di specifiche circolari dell'Ufficio Centrale e troveranno piena attuazione nelle attività ispettive e di verifica degli Archivi Notarili nel 2025.

Per quanto riguarda il quadro organizzativo e le risorse umane, nel 2024 non vi sono state modifiche alla dotazione organica, sebbene siano stati assunti nuovi conservatori a seguito di concorsi pubblici. Tuttavia, a causa delle cessazioni per pensionamento e dimissioni volontarie, l'incremento effettivo del personale è stato marginale. A settembre 2024, il personale in servizio era pari a 387 unità (424 includendo comandati e distaccati), con un leggero aumento rispetto alle 385 unità registrate a fine 2023. La pianta organica, che prevede 520 unità, continua a risultare sottodimensionata rispetto alle esigenze operative dell'Amministrazione. Dal punto di vista finanziario, le risorse stanziare per il 2024 sono risultate adeguate, e anche il bilancio preventivo per il 2025 appare in grado di sostenere i progetti in corso.

Sul piano organizzativo, non si sono registrate variazioni nella struttura amministrativa, che continua a comprendere l'Ufficio Centrale, due Ispettorati, 91 Archivi Notarili Distrettuali e 13 Archivi Notarili Sussidiari. Tuttavia, è in corso un processo di razionalizzazione che ha visto l'avvio della procedura per la soppressione dell'Archivio Notarile di Palmi, destinato a essere trasformato in Archivio Sussidiario. Tale operazione, già oggetto di parere favorevole da parte del Consiglio di Stato, potrebbe rappresentare un modello per la chiusura di ulteriori archivi minori sul territorio, ottimizzando la gestione delle risorse.

Nonostante le difficoltà legate alla carenza di personale e all'elevato carico di lavoro, nel 2024 gli obiettivi gestionali dell'Ufficio Centrale sono stati complessivamente raggiunti, anche se con alcune criticità. La riduzione del personale ha inciso sui tempi di erogazione dei servizi agli utenti in alcuni archivi notarili, causando ritardi negli adempimenti e un aggravio dei processi di monitoraggio, che in molti casi vengono ancora condotti con strumenti informatici non automatizzati. Tuttavia, l'impegno del personale e l'uso delle tecnologie di comunicazione digitale hanno consentito di

mantenere livelli operativi adeguati. Inoltre, sono stati portati avanti importanti progetti di digitalizzazione, con particolare attenzione alla semplificazione dei processi interni e alla riduzione degli errori nei monitoraggi. Tra le principali iniziative avviate nel 2024 e previste per il 2025 vi sono l'introduzione del nuovo protocollo informatico, che sarà sperimentato presso l'Archivio Notarile di Latina e successivamente esteso ad altre sedi, la digitalizzazione dei processi amministrativi interni e la riorganizzazione del sistema contabile degli Archivi. Quest'ultimo progetto, in collaborazione con la DGSIA, mira a creare una piattaforma unificata e centralizzata per la gestione delle attività finanziarie, in conformità con le linee guida dell'AGID.

Nel 2024 è proseguita anche l'attività di implementazione dei pagamenti digitali attraverso la piattaforma PagoPA, con l'obiettivo di semplificare le procedure per i cittadini e migliorare l'efficienza delle operazioni contabili. Parallelamente, si attende l'approvazione del decreto ministeriale per la trasmissione telematica degli estratti repertoriali notarili e la digitalizzazione delle schede per il Registro Generale dei Testamenti, progetti che avranno un impatto positivo sulla gestione documentale degli Archivi Notarili.

Nonostante i progressi compiuti, permangono alcune criticità legate alla dipendenza dell'Ufficio Centrale dal supporto delle strutture ministeriali per la realizzazione delle innovazioni tecnologiche e per l'adeguamento normativo. Il successo dei progetti in corso dipenderà dalla capacità di ottenere le necessarie risorse tecniche e finanziarie, nonché dalla collaborazione con le istituzioni coinvolte. In particolare, la riorganizzazione degli Archivi Notarili e la digitalizzazione dei processi rappresentano sfide cruciali per il 2025, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza operativa, ridurre i tempi di attesa per gli utenti e garantire una gestione più moderna e sostenibile della documentazione notarile.

In tale contesto, per l'anno 2025, sono definiti gli obiettivi operativi annuali riportati nella seguente tabella. Le schede con il dettaglio degli obiettivi programmati sono riportate in allegato.

**Tabella 7 – Obiettivi operativi annuali dell'Ufficio Centrale Archivi Notarili**

Unità organizzative	Obiettivo	Indicatori di raggiungimento	Target atteso
<b>Ufficio Centrale degli Archivi Notarili</b>	Efficientamento e modernizzazione degli archivi notarili distrettuali attraverso lo sviluppo degli strumenti di innovazione tecnologia	Svolgimento delle attività per la stesura delle specifiche tecniche funzionali alla realizzazione dell'applicativo per la trasmissione digitale dei dati del Registro Generale dei Testamenti	Stesura del PDG contenente le specifiche tecniche del progetto

### 2.2.3.7 Ispettorato Generale

Nel 2024, l'Ispettorato Generale ha intensificato il monitoraggio degli Uffici giudiziari, riducendo l'intervallo tra un'ispezione e l'altra e portando il numero complessivo delle verifiche a 243, rispetto alle 219 dell'anno precedente. L'obiettivo, in linea con le direttive ministeriali, è di stabilizzare il ciclo ispettivo su una cadenza triennale, in conformità con la normativa vigente. Tale attività di controllo non è solo volta a verificare la regolarità dei servizi, ma anche a offrire un concreto supporto organizzativo e gestionale agli Uffici giudiziari, facilitando l'adeguamento agli standard operativi. Un elemento chiave di questa strategia è il sistema di monitoraggio digitale denominato "Pacchetto ispettori", che permette ai Capi degli Uffici e ai Dirigenti amministrativi di effettuare un controllo costante delle proprie strutture. Tale sistema è in fase di evoluzione verso una nuova piattaforma, "Indice di sezione", attualmente sperimentata presso alcune sedi giudiziarie, con l'obiettivo di potenziare ulteriormente il controllo di gestione e il monitoraggio dell'attività giudiziaria.

Sul piano delle risorse interne, non si sono registrate variazioni finanziarie o materiali, ma il turnover tra Dirigenti e Direttori ha richiesto periodi di formazione per i nuovi ingressi. L'Ispettorato Generale ha inoltre avviato un importante processo di razionalizzazione e semplificazione dell'attività ispettiva, già applicato agli Uffici di primo grado e ora esteso anche a quelli di secondo grado e distrettuali. Questo percorso prevede la revisione delle procedure ispettive con l'eliminazione di ridondanze, la standardizzazione dei documenti di verifica e la creazione di una guida operativa per uniformare l'attività di controllo. L'obiettivo è garantire maggiore trasparenza e rendere pubblici i principali risultati ispettivi attraverso documenti sintetici di facile consultazione. Analogo processo di revisione è stato avviato per gli Uffici del Giudice di Pace, con l'obiettivo di ridurre ulteriormente i tempi tra un'ispezione e l'altra e aumentare il numero di Uffici controllati.

Nel 2024, i risultati previsti sono stati pienamente raggiunti senza ritardi o criticità. Per il 2025, si manterrà il focus sul contenimento dei costi grazie all'adozione del nuovo modello ispettivo, che consente una maggiore efficienza nelle operazioni di verifica. Al momento, non sono stati rilevati particolari rischi connessi alle attività di competenza, e si prevede che la riforma in corso contribuirà a rendere l'attività dell'Ispettorato ancora più efficace e funzionale alle esigenze del sistema giudiziario.

In tale contesto, per l'anno 2025, sono definiti gli obiettivi operativi annuali riportati nella seguente tabella. Le schede con il dettaglio degli obiettivi programmati sono riportate in allegato.

**Tabella 8 – Obiettivi operativi annuali dell'Ispettorato Generale**

Unità organizzative	Obiettivo	Indicatori di raggiungimento	Target atteso
<b>Ispettorato Generale</b>	<b>1</b> L'ispezione da remoto	Riduzione dell'intervallo tra un'ispezione e un'altra	3 anni
	<b>2</b> Ottimizzazione, economicità e semplificazione dell'attività ispettiva	Stato avanzamento delle attività	100%

### 2.2.3.8 Unità di missione per l'attuazione degli interventi PNRR

L'Unità di Missione è stata istituita nel corso del 2022 in posizione di indipendenza funzionale ed organizzativa, presso l'Ufficio di Gabinetto del Ministero della Giustizia - ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, così come modificato dal Decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41 – al fine di supportare l'attuazione degli interventi del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) a titolarità del Dicastero.

Il contesto esterno in cui opera l'Unità di Missione si presenta piuttosto variegato ed è costituito quasi esclusivamente da soggetti pubblici e istituzionali. Tra questi si elencano quelli di stretta e diretta attinenza:

- Strutture di coordinamento del PNRR: Gabinetto del Ministro per gli Affari Europei, il Sud, le Politiche di Coesione; Cabina di Regia del PNRR e Struttura di missione PNRR Segreteria tecnica per il PNRR, istituite presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri; Ispettorato generale per il PNRR e Unità di Missione Next Generation EU, istituiti presso il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del MEF;
- Organi di Controllo nazionali: Ufficio Centrale di Bilancio, Corte dei Conti, Organismo Indipendente di Audit istituito presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze, Guardia di Finanza - Nucleo Speciale Spesa Pubblica e Repressione Frodi Comunitarie;
- Soggetti attuatori esterni: Provveditorati Interregionali per le Opere Pubbliche facenti capo al Ministero delle infrastrutture e della mobilità sostenibili, Agenzia del Demanio e Comune di Venezia. Trattasi di soggetti attuatori degli interventi di riqualificazione ed efficientamento di edifici giudiziari.

Oltre al supporto e all'affiancamento alle articolazioni ministeriali interne in occasione delle visite periodiche della "Recovery & Resilience Task Force" della Commissione Europea (SG.RECOVER) - struttura che esercita funzioni di indirizzo e audit alle istituzioni coinvolte nell'attuazione del Piano - l'Unità di Missione garantisce un flusso informativo con la Commissione Europea recependo osservazioni/raccomandazioni e trasmettendo elementi informativi e documentali, per il tramite delle strutture di coordinamento del PNRR, soprattutto per quanto attiene alle fasi di rendicontazione e di assessment di Milestone e Target. Analogo allineamento informativo è garantito con l'Ispettorato Generale per il PNRR della Ragioneria Generale dello Stato, anche mediante la partecipazione ai tavoli di monitoraggio e rendicontazione.

In relazione alla rendicontazione dello stato di avanzamento del PNRR Giustizia, nel corso della prima metà del 2024 l'Unità di Missione ha completato la rendicontazione delle misure M2C3-7 Edilizia giudiziaria e M1C1-38 Riforma digitalizzazione della giustizia. Inoltre, sono state positivamente rendicontate nella seconda metà del 2024 le misure M1C1-37bis Entrata in vigore di incentivi volti a ridurre l'arretrato civile; M1C1-39 Completamento delle procedure di assunzione o di proroga dei contratti di almeno 10 000 unità tra dipendenti dell'Ufficio del processo e personale tecnico amministrativo ed entrata in servizio di tali unità. Il positivo riscontro da parte della Commissione Europea alle rendicontazioni predisposte in relazione alle citate misure ha consentito l'ottenimento del pagamento, rispettivamente della V rata e all'approvazione della VI rata PNRR. Si è altresì provveduto alla prima fase di rendicontazione dei target M1C1-43 e M1C1-44 Riduzione del 95 % del numero di procedimenti che costituivano arretrato pendente nel 2019 rispettivamente presso i Tribunali e le Corti di Appello, in scadenza al 31 dicembre 2024.

Il Ministero ha positivamente superato l'ispezione svolta nel secondo semestre 2024 da parte dell'Organismo Indipendente di Audit PNRR della Ragioneria Generale dello Stato sulla misura M2C3-7 Edilizia giudiziaria. Inoltre, a novembre 2024 l'Unità di Missione PNRR ha coordinato le operazioni richieste dall'Unità di Audit della DG Ecofin volte, anche in questo, alla verifica della

misura M2C3-7. Tale audit, così come il precedente avviato nel 2023 e focalizzato sulla misura M1C1-34 Investimento in capitale umano, sono ancora in corso.

Il 2025 non prevede evoluzioni rilevanti del contesto esterno che sarà comunque contraddistinto, per quanto di interesse per l'Unità di Missione PNRR, dal processo di assessment e approvazione connesso al raggiungimento delle milestone relative alla VII rata di pagamenti (primo trimestre 2025).

Quanto al contesto interno, l'Unità di Missione manterrà nel corso del 2025 l'assetto organizzativo definito nel 2022. La Direzione Generale si articola in Uffici responsabili, rispettivamente, del Coordinamento della Gestione, del monitoraggio, di rendicontazione e controllo. Ai tre Uffici risultano assegnate nove unità di personale non dirigenziale a tempo determinato ex art. 7 comma 1 del decreto-legge n. 80/2021. Inoltre, risultano assegnate all'Unità di Missione undici unità di personale non dirigenziale a tempo determinato ex art. 13 del decreto-legge n. 80/2021.

Nell'ambito delle attività di competenza, sempre in relazione al contesto interno, l'Unità si interfaccia con una molteplicità di interlocutori coinvolti nell'attuazione degli interventi di cui il Ministero della Giustizia è titolare. Tra essi: il Gabinetto del Ministro, l'Ufficio Legislativo, le Direzioni Generali dei Dipartimenti in cui il Ministero si articola e, in particolare, le Direzioni Generali cui sono state formalmente assegnate, con Decreto del Ministro della giustizia del 18 ottobre 2022, le competenze per l'attuazione degli interventi PNRR:

In tale contesto, l'Unità di missione garantisce la tempestiva comunicazione all'Ufficio di Gabinetto di ogni eventuale criticità derivante dall'attuazione del Piano, nonché il costante aggiornamento sulle attività svolte e sugli atti emanati, per la necessaria informativa all'Organo politico, funzionale alla partecipazione alla Cabina di Regia istituita presso la PCM, e all'eventuale adozione di provvedimenti integrativi o correttivi afferenti al raggiungimento degli obiettivi PNRR.

Il complessivo impianto organizzativo e procedurale delineato ai fini dell'attuazione degli interventi PNRR di competenza del Ministero della giustizia è definito all'interno del Sistema di Gestione e Controllo adottato dall'Unità di Missione PNRR, che individua le strutture organizzative, gli strumenti e le procedure adottate per l'attuazione del PNRR, al fine di garantire all'Unione Europea la regolarità e la correttezza delle procedure poste in essere per la realizzazione degli interventi nonché per il conseguimento di milestone e target, nel rispetto del principio di sana gestione finanziaria.

In tale contesto, per l'anno 2025, sono definiti gli obiettivi operativi annuali riportati nella seguente tabella. Le schede con il dettaglio degli obiettivi programmati sono riportate in allegato.

**Tabella 9 – Obiettivi operativi annuali dell’Unità di missione per l’attuazione degli interventi PNRR**

Unità organizzative	Obiettivo	Indicatori di raggiungimento	Target atteso
<b>Unità di missione per l’attuazione degli interventi PNRR</b>	Coordinamento della gestione, monitoraggio e rendicontazione e controllo degli interventi e delle risorse PNRR e PNC Giustizia	Avanzamento dei cronoprogrammi di spesa (ammontare delle risorse spese / ammontare totale delle risorse PNRR)	70%
		Ammontare cumulativo delle risorse finanziarie destinate dal 2022 all’investimento in edilizia giudiziaria ed erogate a soggetti attuatori (a titolo di anticipazione o a valle delle richieste di rimborso)	300.000.000 €
		Ammontare cumulativo delle risorse finanziarie destinate alla digitalizzazione del processo penale telematico e pagate	36.000.000 €
		Periodicità degli incontri di monitoraggio con le Direzioni Generali attuatrici (DG Personale, DG risorse materiali e tecnologie, Dipartimento Innovazione Tecnologica) e i Soggetti Attuatori dell’investimento in edilizia giudiziaria e penitenziaria.	Almeno mensile
		Aggiornamenti del sito web dedicato al PNRR e del booklet “Relazione periodica PNRR”	12

## 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La presente Sezione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), nella sua dimensione di “strumento programmatico”, si pone l’obiettivo di dare continuità alle iniziative da tempo intraprese dall’Amministrazione della Giustizia in tema di prevenzione e contrasto ai fenomeni corruttivi e, più in generale, ai fenomeni c.d. di “maladministration”.

In linea con quanto previsto dall’art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012, la presente Sezione del PIAO contiene le azioni strategiche e programmatiche in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, che costituiscono anche contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico - gestionale del Ministero.

La ridetta sezione enuclea le regole rivolte al personale operante presso tutte le articolazioni del Dicastero, sia a livello centrale che decentrato, per arginare i fenomeni corruttivi sul piano della prevenzione e per dare la risposta più efficace alle aspettative di affermazione della cultura della legalità, dell’onestà, della valorizzazione del merito, della conoscenza e del rispetto delle regole. L’obiettivo è quello di prevenire i fenomeni corruttivi attraverso la preventiva individuazione delle aree di attività che presentano maggiori criticità e la conseguente predisposizione delle misure adeguate a impedire l’inveramento del rischio corruttivo stesso.

Il presente documento, quindi - in linea con le indicazioni del Piano nazionale anticorruzione (PNA) e dei relativi allegati, nonché con il quadro normativo al momento vigente in materia di politiche di prevenzione della corruzione e della trasparenza - rappresenta uno strumento volto a prevenire fenomeni corruttivi e, più in generale, comportamenti non etici, attraverso lo sviluppo, l’aggiornamento e l’implementazione di specifiche ed adeguate misure organizzative che si presentino idonee ad impedire il verificarsi del rischio corruttivo.

La presente Sezione del PIAO riflette le caratteristiche della struttura amministrativa del Dicastero della giustizia ed alla sua elaborazione ha partecipato l’intera struttura amministrativa.

Per esigenze redazionali, la sezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza, predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (R.P.C.T.) è suddivisa in due parti.

- Una parte generale volta a supportare le articolazioni ministeriali nella pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza in un’ottica di partecipazione e responsabilizzazione degli Uffici.
- Una parte speciale che, benché inserita come allegato, costituisce parte integrante della Sezione rischi corruttivi e trasparenza (sezione di programmazione 2.3 del presente PIAO), elaborata dalle singole articolazioni ministeriali, coordinate dai rispettivi referenti, contenente:
  - 1) la valutazione di impatto del contesto esterno che mostra se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell’ambiente culturale, sociale ed economico nel quale l’amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi;
  - 2) la valutazione di impatto del contesto interno che evidenzia se lo scopo dell’ente o la sua struttura organizzativa possano influenzare l’esposizione al rischio corruttivo;
  - 3) la mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell’attività, espongono l’amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico;
  - 4) l’identificazione e valutazione dei rischi corruttivi, in funzione della programmazione da parte delle pubbliche amministrazioni delle misure previste dalla legge n.190 del 2012 e di quelle specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati;

- 5) la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, privilegiando l'adozione di misure di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa;
- 6) il monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure;
- 7) la programmazione dell'attuazione della trasparenza e il monitoraggio delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato, ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013.

Le analisi ed i risultati indicati sono stati collazionati nella parte seconda secondo il seguente ordine:

- Uffici di diretta collaborazione;
- Dipartimento per gli affari di giustizia (DAG);
- Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi (DOG);
- Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria (DAP);
- Dipartimento per la giustizia Minorile e di comunità (DGMC);
- Dipartimento per l'innovazione tecnologica della giustizia (DIT);
- Ufficio centrale degli archivi notarili (UCAN);
- Unità di missione per l'attuazione del PNRR (UDM).

### **2.3.1 Rischi corruttivi**

#### **2.3.1.1 La pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione**

Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, sono stati programmati dall'organo di indirizzo, in modo da essere funzionali alle strategie di creazione del valore pubblico.

Nel promuovere la cultura della lotta integrata ai fenomeni corruttivi, il Sig. Ministro conferma la centralità delle misure di prevenzione, indipendenti dall'esercizio dell'azione penale e/o dell'azione di responsabilità amministrativa.

Per favorire la creazione di valore pubblico, si prevedono i seguenti obiettivi strategici, che riguardano anche la trasparenza:

- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR;
- promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di vertice (trasparenza ed imparzialità dei processi di valutazione);
- incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni;
- miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno;
- digitalizzazione dei processi dell'amministrazione;
- implementazione delle forme di partecipazione condivisa alla elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione;
- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza del personale di tutte le articolazioni ministeriali sia a livello centrale che decentrato;
- rafforzamento della sinergia fra performance e misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;

- consolidamento di un sistema di definizione di indicatori specifici come il grado di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione programmate, i rilievi circa la qualità dell'attuazione delle stesse misure e l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, al fine di integrare obiettivi e indicatori nel sistema di misurazione e valutazione della performance;
- promozione di strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche tra tutte le articolazioni ministeriali anche relativamente a quelle adottate dalle altre amministrazioni.

La piena attuazione della trasparenza comporta che le articolazioni che compongono il Dicastero prestino la massima cura nella trattazione delle istanze di accesso civico "semplice" e generalizzato. Tutte le informazioni necessarie per consentire l'esercizio di entrambi gli accessi sono pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale.

Nell'azione di contrasto di ogni comportamento che possa rendere opaco l'agire amministrativo, la strategia del Dicastero si concentra sui processi in cui sono gestite risorse finanziarie, in primo luogo del PNRR e dei fondi strutturali. Ad ogni modo, rimane comunque necessario che siano presidiati, da misure idonee di prevenzione, anche tutti quei processi che - pur non direttamente collegati a obiettivi di performance o alla gestione delle risorse del PNRR e dei fondi strutturali - per le caratteristiche proprie del contesto interno o esterno delle diverse articolazioni del Dicastero, presentino l'esposizione a rischi corruttivi significativi. Diversamente, si rischierebbe di erodere proprio il valore pubblico a cui le politiche di prevenzione e lo stesso PNRR sono rivolti.

L'azione del R.P.C.T. proseguirà in un'ottica di vigilanza collaborazione con le articolazioni ministeriali per il perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'attività amministrativa. In particolare, la strategia del contrasto alla corruzione, affidata anche agli strumenti di pianificazione, con la presente sezione del PIAO mira ad assicurare l'efficienza e la trasparenza dell'agire pubblico e a scongiurare l'illecita dispersione di risorse e denaro pubblico.

Per promuovere la cultura dell'etica pubblica, prevenire la corruzione, garantire l'integrità del settore pubblico, rafforzare l'imparzialità dei funzionari pubblici e prevenire le condotte generatrici di danno per l'erario, con la presente sezione, il R.P.C.T. dispone le misure organizzative e procedurali che le singole articolazioni ministeriali sono tenute a adottare.

L'assetto precauzionale e preventivo si fonda, peraltro, su un adeguato livello di trasparenza.

La legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità è poi completato dalla disciplina riferibile al conflitto di interesse e ai casi di incompatibilità, nonché dalle regole sulla rotazione del personale e sulla tutela del soggetto denunciante (c.d. whistleblower).

In aderenza all'attuale quadro normativo, l'attività di analisi e gestione del rischio effettuata da ciascuna articolazione ministeriale costituisce un processo di miglioramento continuo e graduale che si presenta, al tempo stesso, trasparente ed inclusivo e si basa sull'essenziale coordinamento fra il ciclo di bilancio (programmazione economico-finanziaria) e il ciclo della performance (programmazione strategico-operativa e controllo di gestione).

### **2.3.1.2 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza**

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (R.P.C.T.) del Ministero della giustizia è il Vice Capo del Dipartimento per l'innovazione tecnologica della giustizia, Giuseppe Fichera, nominato con d.m. 27 luglio 2023.

La struttura tecnica di supporto al R.P.C.T., costituita con d.m. 23 settembre 2023, è composta da Luana Tolomeo, funzionario giudiziario che coadiuva il R.P.C.T. dal 2015, da Maria Carmela Marra, cancelliere e da Donatella Muccifora, cancelliere, entrambe assegnate da novembre 2023.

A tali unità di personale che supportano il R.P.C.T. si affianca la rete dei referenti di ciascuna articolazione ministeriale, pubblicati sul sito web Ministero della giustizia | Prevenzione della Corruzione e Ministero della giustizia | Amministrazione trasparente.

I Referenti della prevenzione della corruzione e della trasparenza affiancano e supportano il R.P.C.T. nell'assolvimento degli obblighi previsti dalla legge n. 190/2012, nell'attività di monitoraggio e controllo sull'attività svolta dai dirigenti assegnati agli uffici di riferimento, anche riguardo agli obblighi di rotazione del personale e, infine, nell'adempimento degli obblighi di pubblicazione e nell'attuazione della disciplina dell'accesso introdotta dal d.lgs. 25 maggio 2016 n. 97.

I referenti svolgono una costante attività informativa affinché il R.P.C.T. abbia elementi e riscontri per la formazione, il monitoraggio e l'attuazione delle misure. Nell'espletamento dei compiti loro richiesti dal R.P.C.T., si avvalgono del proprio gruppo di lavoro, all'uopo costituito, con provvedimento del vertice dell'articolazione ministeriale.

Ciascun gruppo di lavoro (istituito presso il Gabinetto del Ministro, presso ciascun Dipartimento, presso l'Ufficio centrale degli Archivi notarili e presso l'Unità di Missione per l'attuazione del PNRR) è presieduto da un coordinatore.

### **2.3.1.3 Identificazione e valutazione del rischio**

Anche nel corso del 2024 l'identificazione del rischio ha rivestito un ruolo centrale per la costruzione di una efficace strategia di prevenzione della corruzione, avendo l'obiettivo di individuare quegli eventi rischiosi che potrebbero verificarsi in relazione ai processi mappati, incidendo sull'attività dell'amministrazione e sulla sua capacità di perseguire gli obiettivi di interesse pubblico predefiniti.

L'individuazione delle misure idonee a prevenire gli specifici rischi rientra nei compiti di ogni dirigente che, in quanto competente per il proprio ufficio, è a conoscenza dei processi e delle rispettive attività.

Specificatamente, è precipuo compito di ciascun dirigente il controllo ed il monitoraggio, in modo da far emergere le vulnerabilità dei processi più critici per la corruzione, per potere poi, conseguentemente, "mitigare" tali vulnerabilità con adeguate misure di riduzione del rischio.

Prioritario è l'impegno profuso dall'Amministrazione nel prevenire e reprimere qualsiasi tentativo di corruzione, attraverso un efficace monitoraggio e una tempestiva prevenzione dei rischi calibrati anche sul PNRR, quale programma di performance e del relativo finanziamento.

Con particolare riferimento alle stazioni appaltanti del Dicastero, la raccomandazione è quella di utilizzare le competenze dell'Autorità nazionale anticorruzione in tema di contratti, per consulenze e per l'elaborazione più corretta delle procedure di gara e degli affidamenti.

L'analisi del rischio di corruzione è stata svolta alla luce delle indicazioni fornite dall'Autorità in base alle quali sono state, altresì, individuate e calibrate le apposite misure di prevenzione della corruzione tenendo conto delle caratteristiche specifiche dell'organizzazione del Ministero.

La fase di individuazione delle misure è stata impostata avendo cura di contemperare la sostenibilità anche della fase di controllo e di monitoraggio delle stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non realizzabili.

L'identificazione della concreta misura di trattamento del rischio risponde, quindi, ai seguenti principi: neutralizzazione dei fattori abilitanti del rischio corruttivo; sostenibilità economica e organizzativa delle misure; adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

Ciascuna articolazione ha provveduto all'individuazione ed all'analisi dei processi organizzativi, al fine di identificare aree che risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa.

A tal proposito sono state considerate e riportare tutte le fasi della mappatura dei processi (identificazione, descrizione e rappresentazione), fornendo per ciascuna di esse le seguenti indicazioni:

<b>Mappatura dei processi (individuazione e analisi di tutti i processi organizzativi)</b>
Identificazione dell'elenco completo dei processi svolti dall'articolazione per ciascuna area di rischio (secondo il modello predisposto da ANAC)
Descrizione del processo e rappresentazione degli elementi descrittivi del processo
Valutazione del livello di esposizione al rischio
Aggiornamento del registro dei rischi
Programmazione delle misure di prevenzione individuate
Monitoraggio per verificare la sostenibilità di tutte le misure indicate nel PTCPT

Ciascuna articolazione ha impostato la mappatura dei processi sulla base dei principi di completezza, flessibilità, e gestibilità.

Il principio della completezza ha determinato la scelta di mappare tutte le attività poste in essere dagli Uffici del Ministero, come risultanti dall'attuale assetto organizzativo.

Il fine perseguito attraverso l'attività di identificazione dei processi è stato quello di definire la lista dei processi che sono poi stati oggetto di analisi e approfondimento nella successiva fase.

Tali risultati sono stati "aggregati" nelle cosiddette "Aree di rischio", secondo le precipe raccomandazioni dell'Autorità. L'inquadramento dei processi in tali ambiti costituisce attività funzionale alla individuazione di quelli già in astratto rischiosi e, pertanto, da verificarsi con particolare attenzione in sede di analisi, ponderazione e trattamento del rischio corruttivo.

L'analisi del rischio è stata effettuata nel rispetto del principio di gestibilità aggregando più procedimenti in un unico processo, anche con l'obiettivo di rendere le schede più fruibili da parte degli utenti.

Al fine di realizzare un'efficace indagine, le articolazioni ministeriali hanno mappato tutti i processi interni, secondo le indicazioni specificamente fornite dal R.P.C.T. e come rinvenibile nelle precipe mappature enucleate nei contributi di ciascuna articolazione contenuti nella parte seconda della presente Sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO.

Le matrici di mappatura, in ottemperanza alle prescrizioni dell'Autorità, sono costituite da due sezioni: la prima contenente informazioni di carattere generale (indicazione della denominazione e dell'acronimo dell'ufficio, del nominativo dirigente responsabile e di una breve descrizione dei processi assegnati alla competenza dell'ufficio) e la seconda relativa allo svolgimento del processo di gestione del rischio.

Seguendo le indicazioni metodologiche fornite dall'Autorità, l'attività di individuazione dei comportamenti a rischio è stata guidata da un principio di massima analiticità, nella consapevolezza che un comportamento a rischio di corruzione non individuato in fase di mappatura non potrà essere valutato nella successiva fase di trattamento del rischio e, dunque, sfuggirà tout court dal programma di prevenzione. Come primo passaggio, gli uffici hanno descritto il potenziale comportamento che individua un fenomeno di corruzione e/o riportato le azioni finalizzate a ottenere vantaggi illeciti attraverso corruzione o abusi di ruolo/funzione, indicandone anche le finalità.

Successivamente, hanno individuato i fattori abilitanti che agevolano lo stesso verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione.

Nel procedere alla misurazione del rischio alla luce delle analisi svolte dagli uffici, il valore del rischio di un evento di corruzione è stato calcolato come il prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto.

In ordine alla fase relativa al trattamento del rischio, si è provveduto ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

La fase di individuazione delle misure è stata impostata contemperando la sostenibilità anche della fase di controllo e di monitoraggio delle stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non realizzabili. Rientra, infatti, nell'ambito di valutazione dell'ufficio stimare se è sufficiente l'applicazione di una o più misure generali per neutralizzare il rischio o se, invece, è necessario progettare anche una o più misure specifiche o se, ancora, per le caratteristiche del rischio occorre prevedere solo una misura specifica.

Nell'ipotesi in cui non sia specificato diversamente, si presume la natura generale della misura e l'applicazione generalizzata e trasversale a tutti gli uffici.

Per la programmazione effettuata in riferimento al complesso dell'amministrazione delle misure di carattere generale, si rinvia alla Parte seconda della presente Sezione rischi corruttivi e trasparenza.

In particolare, il R.P.C.T. ha svolto una attenta verifica in merito alla loro idoneità a neutralizzare i fattori abilitanti degli eventi a rischio descritti all'interno delle schede.

Il riesame delle mappature di tutti gli uffici del Dicastero ha determinato la concreta possibilità di operare valutazioni ponderate in punto di rilevazione degli eventi a rischio, individuazione delle misure preventive, loro attuazione e monitoraggio.

Gli esiti dello svolgimento del processo di gestione del rischio sono esplicitati per ciascuna articolazione ministeriale nei contributi contenuti nella parte seconda della presente Sezione rischi corruttivi e trasparenza.

## **2.3.2 Misure generali**

### **2.3.2.1 Premessa**

Nella Parte seconda della Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO è contenuta la descrizione delle misure di carattere generale adottate da ciascuna articolazione ministeriale relativamente al trattamento del rischio.

Le misure di carattere generale, in virtù della loro natura di strumenti ad applicazione generalizzata e di governo di sistema, incidono trasversalmente sull'apparato complessivo della prevenzione della corruzione.

Per tale motivo, ed in considerazione dei profili strettamente connessi alla programmazione strategica ed operativa, la loro progettazione è stata previamente condivisa con l'Organo di indirizzo.

Di ogni misura le articolazioni hanno provveduto a descrivere lo stato di attuazione risultante in sede di monitoraggio finale.

Ai fini dell'attuazione delle medesime, ciascuna articolazione ministeriale è stata chiamata a svolgere un ruolo attivo nell'implementazione delle stesse.

Gli uffici direttamente coinvolti hanno, quindi, prodotto un report descrittivo dello stato di realizzazione delle misure di rispettiva competenza ed hanno avanzato delle proposte relative alla programmazione 2025-2027, evidenziandone le relative fasi, tempi, indicatori e valori target.

### 2.3.2.2 Il codice di comportamento dei dipendenti

In ottemperanza a quanto raccomandato dall’Autorità, nell’ambito dell’attività di monitoraggio sugli obblighi di pubblicazione, il R.P.C.T. verifica la pubblicazione del nuovo codice di comportamento del personale della giustizia (adottato con d.m. 18 ottobre 2023 ed in vigore dal 1° gennaio 2024) nei siti web degli uffici giudiziari, nella apposita sezione “Amministrazione trasparente”, come prescritto dall’art 26 del medesimo codice rubricato “Pubblicità ed entrata in vigore”.

Nell’ottica di garantire uniformità nella pubblicazione, il referente dipartimentale del Dipartimento dell’organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi è tenuto a verificare l’esatto adempimento, conformemente alle determinazioni del R.P.C.T. inviate a tutti gli Uffici giudiziari con nota del 7 novembre 2024 (prot.R.P.C.T. n.926.U).

Relativamente alla formazione - come prescritto dall’art. 15, co. 5, del D.P.R. 16 aprile 2016, n. 62, nonché dall’art. 24 del Codice di comportamento del personale del Ministero della giustizia - ad un anno dalla adozione del nuovo codice, si è svolta (il 30 ottobre 2024) la giornata formativa presso la sala Livatino del Ministero della giustizia alla presenza del Ministro e con la possibilità per tutti i dipendenti di seguire l’evento in diretta streaming.

La registrazione dell’evento è stata pubblicata sul sito del Ministero della giustizia (Ministero della giustizia | Codice di comportamento del personale del Ministero della giustizia), cosicché tutto il personale possa accedervi mediante le proprie credenziali e sarà utilizzata nei percorsi formativi destinati al personale del Dicastero.

Anche presso gli Uffici giudiziari sono stati organizzati tre corsi sul codice di comportamento nell’anno 2024 (Ufficio formazione di Torino, Corte di appello di Roma e Corte di appello di Salerno). Dette buone prassi saranno implementate a livello di tutte le articolazioni territoriali che compongono il mondo giustizia.

Le misure di carattere generale tese a disciplinare il Codice di comportamento dei dipendenti sono riportate nello schema che segue:

Stato di attuazione	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto Responsabile
IN ATTUAZIONE	Giornata formativa annuale presso il Ministero	Numero dipendenti formati	Formazione 100% del personale che presta servizio presso il Ministero	R.P.C.T. con la collaborazione del Capo di Gabinetto
IN ATTUAZIONE	Pubblicazione del codice sui siti web degli uffici giudiziari	Numero di uffici giudiziari adempienti	Pubblicazione del Codice sul 100% dei siti web degli uffici giudiziari	Referente dipartimentale del DOG
IN ATTUAZIONE	Giornate formative presso gli uffici giudiziari e le altre articolazioni territoriali	Numero di eventi formativi	Formazione 100% del personale che presta servizio presso il Ministero	Direttori generali del personale

### 2.3.2.3 Le misure di prevenzione in materia di contratti pubblici

Si rimanda alla tabella del precedente PIAO esemplificativa di rischi corruttivi e di misure di prevenzione, soprattutto per quanto riguarda il ruolo dei referenti della prevenzione della corruzione raggiungibile al seguente link [PIAO\\_20242026.pdf](#), (pagg.119-132).

#### 1.4 Le misure di disciplina del conflitto d'interesse: obblighi di comunicazione e di astensione

Ferme le disposizioni del codice di comportamento in materia di conflitto di interessi, le articolazioni ministeriali sono tenute ad ottemperare alle specifiche procedure di rilevazione e analisi delle situazioni di conflitto di interessi, potenziale o reale, secondo la previsione di apposite misure, in relazione alle peculiari funzioni e attività svolte, come individuate nel cronoprogramma che segue.

I risultati dell'esatto adempimento sono, dettagliatamente, enucleati nella parte seconda della presente Sezione a cura di ciascuna articolazione ministeriale.

Le valutazioni sulle eventuali situazioni di conflitto di interesse dei dirigenti sono effettuate dai dirigenti generali posti a capo delle rispettive articolazioni ovvero, nel caso degli Uffici di diretta collaborazione, dai rispettivi Capi dell'ufficio; quelle dei dirigenti generali sono effettuate dai rispettivi Capi del Dipartimento.

I dirigenti generali e i capi dipartimento decidono sulle richieste di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali presentate, rispettivamente, dai dirigenti o dai dirigenti generali.

Si rammentano al riguardo le sei "pillole", sulla materia del conflitto di interessi, con le quali l'ANAC fornisce indirizzi generali sull'applicazione della normativa, attraverso sei principi (Note in materia di gestione e prevenzione delle ipotesi di conflitto di interessi - dic. 2022 (1).pdf )

Le misure di carattere generale tese a disciplinare il conflitto d'interesse (suddivise tra obblighi di comunicazione ed obblighi di astensione) sono riportate nello schema che segue:

Fasi di attuazione	Tempi di attuazione	Soggetto Responsabile	Indicatori di attuazione
Verifica delle dichiarazioni rese dal personale attualmente in servizio e dai collaboratori/consulenti in merito a situazioni di conflitto d'interesse	Verifica nel corso dell'anno	Dirigenti di tutti gli uffici (per i dipendenti) Dirigenti generali (per i dirigenti) Capi Dipartimento (per i dirigenti generali)	Verifica della totalità delle dichiarazioni rese nell'anno a cura dei ridetti soggetti responsabili
Monitoraggio dell'attività svolta	Monitoraggio annuale	Dirigenti della competente direzione del personale	Scheda riepilogativa predisposta dal referente dipartimentale da inoltrare al R.P.C.T.
Verifica delle dichiarazioni rese dal personale al momento della nomina a RUP	Al momento della nomina	Dirigenti delle competenti direzioni che gestiscono contratti pubblici	Verifica della totalità delle dichiarazioni rese nell'anno a cura del DG
Monitoraggio dell'attività svolta	Monitoraggio annuale	Dirigenti delle competenti direzioni	Scheda riepilogativa da inoltrare al R.P.C.T. per il tramite del referente dipartimentale tenuto

		che gestiscono contratti pubblici	a sollecitarne la predisposizione da parte del DG
Verifica delle dichiarazioni rese dal personale neoassunto in merito alle situazioni di conflitto d'interesse	Al momento dell'assunzione	Dirigenti di tutti gli uffici (per i dipendenti) Dirigenti generali (per i dirigenti) Capi Dipartimento (per i dirigenti generali)	Verifica della totalità delle dichiarazioni rese nell'anno a cura dei ridetti soggetti responsabili
Monitoraggio dell'attività svolta	Monitoraggio annuale	Dirigenti della competente direzione del personale	Scheda riepilogativa da inoltrare al R.P.C.T. per il tramite del referente dipartimentale tenuto a sollecitarne la predisposizione da parte del DG

#### 2.3.2.4 Il conflitto di interessi nella materia dei contratti e di altri atti negoziali

Al quadro normativo sopra menzionato si aggiunge la previsione di cui all'art. 16 del d.lgs. n. 36/2023 (nuovo Codice dei contratti pubblici) e la Delibera dell'ANAC n. 291 del 20.06.2023 "Attribuzione ai titolari di incarichi politici del potere di adottare atti di natura tecnica gestionale. Indicazioni di ANAC ai fini dell'adozione di misure di prevenzione della corruzione e del conflitto di interessi in materia di contratti pubblici ex art. 42 del d.lgs. n. 50/2016 (oggi art. 16 D.lgs. 36/2023 recante nuovo codice dei contratti pubblici)".

Si rammenta, inoltre, che in materia di contratti pubblici, le dichiarazioni di mancanza di potenziale conflitto di interessi rese da chi opera per l'amministrazione, le dichiarazioni che attestano quali sono le posizioni di interesse potenzialmente rilevanti rispetto al ruolo del dichiarante, le comunicazioni di potenziale conflitto di interessi rese ai sensi del comma 3 dell'art. 16 d.lgs. 36/2023 devono essere necessariamente datate e sottoscritte dal dichiarante e protocollate o comunque acquisite in data certa dall'ente a cui sono rivolte.

#### 2.3.2.5 Le autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio - attività e incarichi extra-istituzionali

Lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali rinviene il proprio referente normativo nell'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 (TUPI) e nell'art. 6 del vigente codice di comportamento del Ministero della giustizia (adottato con d.m. 18 ottobre 2023 ed in vigore dal 1° gennaio 2024).

Nell'ambito dell'istruttoria relativa al rilascio dell'autorizzazione, al di là della formazione di una black list di attività precluse, si raccomanda di valutare la possibilità di svolgere incarichi anche in ragione dei criteri di crescita professionale, culturale e scientifica nonché di valorizzazione di un'opportunità personale che potrebbe avere ricadute positive sullo svolgimento delle funzioni istituzionali ordinarie da parte del dipendente.

Le misure di carattere generale tese a disciplinare l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi d'ufficio - attività ed incarichi extra-istituzionali sono riportate nello schema che segue:

Fasi di attuazione	Tempi di attuazione	Soggetto Responsabile	Indicatori di attuazione
Rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio e extra-istituzionali	Monitoraggio annuale entro la fine del mese di novembre 2025	Dirigenti della competente direzione del personale	Scheda riepilogativa sul numero di autorizzazioni rilasciate e sulle richieste più frequenti, predisposta dal referente dipartimentale da inoltrare al R.P.C.T.
Verifica delle segnalazioni aventi ad oggetto lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati	Monitoraggio annuale entro la fine del mese di novembre 2024	Dirigenti della competente direzione del personale	Scheda riepilogativa sul numero di segnalazioni pervenute e sugli esiti dell'attività svolta, predisposta dal referente dipartimentale da inoltrare al R.P.C.T.

### 2.3.2.6 Divieti post-employment (pantouflage)

Tale misura agisce sulla fase successiva alla cessazione del rapporto di lavoro/consulenza con una pubblica amministrazione. Si tratta di un'ipotesi di incompatibilità successiva che si affianca e si aggiunge ai meccanismi di "inconferibilità", ossia i divieti temporanei di accesso ad una carica o ad un incarico, e di "incompatibilità", ossia il divieto di cumulo di più cariche o incarichi, previsti dal d.lgs. 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". Tali misure hanno il comune fine di neutralizzare possibili conflitti di interesse nello svolgimento delle funzioni e di incarichi attribuiti a un dipendente pubblico al fine di salvaguardare l'imparzialità dell'azione amministrativa.

La disciplina del pantouflage è contenuta agli artt. 53, co. 16-ter del d.lgs. n. 165/2001 e 21 del d.lgs. n. 39/2001.

Si segnalano le Linee Guida, adottate dall'ANAC con delibera n. 493, approvata dal Consiglio dell'Autorità del 25 settembre 2024, (Linee Guida n. 1 in tema di c.d. divieto di pantouflage – art. 53, comma 16-ter, d.lgs. 165/2001 - [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)) con le quali vengono forniti indirizzi interpretativi e operativi sui profili sostanziali e sanzionatori riguardanti il divieto di pantouflage. Ciò allo scopo di affinare le indicazioni già elaborate in passato, orientando ancor meglio le amministrazioni/enti nella individuazione di misure di prevenzione del pantouflage.

Le Linee Guida approvate sono da intendersi come integrative di quanto indicato già nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

In relazione alle misure di prevenzione del fenomeno si segnala, la circolare 10 ottobre 2023 del Direttore generale del Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi - Dichiarazione di rispetto della clausola di pantouflage ai sensi dell'art. 53 comma 16 ter d.lgs.165/2001 per il personale cessando - Amministrazione centrale e Uffici giudiziari pubblicata sul sito istituzionale al seguente link: [Ministero della giustizia | Circolare 10 ottobre 2023 - Dichiarazione di rispetto della clausola di Pantouflage ai sensi dell'art. 53 comma 16 ter d.lgs.165/2001 per il personale cessando - Amministrazione centrale e Uffici giudiziari.](#)

La misura di carattere generale tesa a disciplinare l'attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro è riportata nello schema che segue:

Stato di attuazione	Fasi e tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
IN ATTUAZIONE	Acquisizione delle dichiarazioni di rispetto della clausola di <i>pantouflage</i>	Numero di dichiarazioni acquisite	100%	Direttori generali del personale delle articolazioni ministeriali

### 2.3.2.7 Le inconferibilità e le incompatibilità di incarichi dirigenziali

In ottemperanza alle precisazioni dell'Autorità, contenute nelle apposite linee guida, ciascuna articolazione ministeriale prevede adeguate modalità di acquisizione, conservazione e verifica delle dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 39 del 2013.

L'Amministrazione, inoltre, effettua il monitoraggio delle singole posizioni soggettive, rivolgendo particolare attenzione alle situazioni di inconferibilità legate alle condanne per reati contro la pubblica amministrazione.

La procedura di conferimento degli incarichi garantisce la preventiva acquisizione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità da parte del destinatario dell'incarico; la successiva verifica entro un congruo arco temporale, da predefinire; o il conferimento dell'incarico solo all'esito positivo della verifica (ovvero assenza di motivi ostativi al conferimento stesso); la pubblicazione contestuale dell'atto di conferimento dell'incarico, ove necessario ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013, e della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità, ai sensi dell'art. 20, co. 3, del d.lgs. 39/2013.

In particolare, è richiesta la presentazione della dichiarazione corredata dall'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si vuole nominare nonché delle eventuali condanne da questo subite per i reati commessi contro la pubblica amministrazione.

Il procedimento di conferimento dell'incarico si perfeziona solo dopo che il direttore dell'ufficio conferente abbia ultimato la verifica sulla dichiarazione resa dall'interessato, da effettuarsi tenendo conto degli incarichi risultanti dal curriculum vitae e dai fatti notori comunque acquisiti.

Quest'ultimo deve anche adempiere agli obblighi di comunicazione e pubblicazione dei dati previsti dall'articolo 15 del citato decreto legislativo 39/2013, inoltrando le suddette dichiarazioni alla redazione del sito per il tramite dei rispettivi referenti dipartimentali.

I direttori degli uffici che conferiscono gli incarichi (es. i direttori degli istituti penitenziari per gli incarichi agli psicologi e il direttore dell'Ufficio I della Direzione generale degli affari internazionali e della cooperazione giudiziaria del DAG per quelli agli interpreti), al fine di emettere l'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi quale condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'atto e per la liquidazione dei relativi compensi, sono tenuti a verificare le autocertificazioni tramite il casellario giudiziario e tramite l'interrogazione del portale di infocamere "Telemaco" (<https://telemaco.infocamere.it/>) che consente all'amministrazione di estrarre documenti ufficiali.

La pubblicazione degli estremi degli atti di conferimento di incarichi di collaborazione o di consulenza a soggetti esterni a qualsiasi titolo per i quali è previsto un compenso, completi di indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato, nonché la comunicazione alla PCM – Dipartimento della funzione pubblica dei relativi dati ai sensi dell'art. 53,

comma 14, secondo periodo, del d.lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, sono condizioni per l'acquisizione dell'efficacia dell'atto e per la liquidazione dei relativi compensi.

Al R.P.C.T. spetta la supervisione sulle dichiarazioni di tutti gli incarichi e, in sede di procedimento sanzionatorio, l'accertamento dell'esistenza del dolo o della colpa lieve in capo al conferente l'incarico.

Negli interpelli per l'attribuzione degli incarichi è espressamente inserita la menzione delle cause di incompatibilità e i soggetti interessati devono rendere, all'atto del conferimento dell'incarico, la dichiarazione della loro insussistenza, dichiarazione da rinnovare nel corso del rapporto.

Per quanto riguarda l'applicazione della sanzione inibitoria prevista all'art. 18 del decreto in esame, l'ANAC e la giurisprudenza amministrativa concordano nel ritenere sussistente la competenza del R.P.C.T. ad adottare l'atto dichiarativo della nullità per il verificarsi della condizione di inconferibilità.

L'Autorità, infatti, gode di un generale potere di vigilanza, rafforzato attraverso il riconoscimento di forme di dissuasione e di indirizzo dell'ente vigilato, che possono condurre alla sospensione di un procedimento di conferimento ancora in fieri, ma non alla sostituzione delle proprie determinazioni a quelle che solo l'ente vigilato è competente ad assumere.

Ne consegue che il R.P.C.T., accertata l'inconferibilità e dichiarata la nullità dell'incarico, al fine di ripristinare gli interessi pubblici violati, deve portare a conoscenza l'atto di contestazione tanto al direttore dell'ufficio che ha conferito l'incarico quanto al soggetto cui l'incarico è stato conferito.

Al R.P.C.T. è attribuita la competenza in ordine all'attività sanzionatoria anche nei confronti dei componenti dell'Ufficio conferente, previo procedimento di contestazione che garantisca il contraddittorio e il diritto di difesa degli interessati.

In caso di dichiarazioni mendaci, peraltro, sono previste diverse misure sanzionatorie. L'organo conferente è sanzionabile nei casi in cui l'incarico dichiarato nullo sia stato conferito nonostante nella dichiarazione fossero presenti elementi che, adeguatamente accertati, avrebbero fatto rilevare cause di inconferibilità o di incompatibilità. Le dichiarazioni non veritiere sono sottoposte, poi, alle conseguenze di carattere penale o disciplinare e alla temporanea inconferibilità soggettiva: per i cinque anni successivi, infatti, al soggetto interessato non potrà essere conferito nessuno degli incarichi contemplati nel decreto.

Al fine di agevolare il compito del R.P.C.T. di far rispettare le previsioni del decreto e di contestare la violazione, nonché di effettuare la segnalazione all'ANAC, i direttori degli uffici conferenti sono tenuti al rispetto delle illustrate prescrizioni.

Si rammentano le FAQ dell'Autorità e il manuale pratico, ossia una ricognizione ragionata delle delibere dell'Autorità adottate negli anni 2020, 2021 e 2022 in relazione a specifiche ipotesi di inconferibilità e incompatibilità, ricavato dalle disposizioni in materia esistenti, volto a guidare le stesse amministrazioni nell'applicazione della complessa disciplina prevista dal decreto legislativo 39/2013. (Catalogazione delle delibere Anac in materia di inconferibilità e incompatibilità - 2020-2022 - [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it)); le undici "pillole" esplicative in materia di inconferibilità e incompatibilità e i relativi riferimenti normativi (Note in materia di inconferibilità e incompatibilità ai sensi del d.lgs. n. 39.2013 - dic. 2022 (4).pdf).

Le misure di carattere generale tese a disciplinare l'inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali sono riportate nello schema che segue:

<b>Stato di attuazione</b>	<b>Tempi di attuazione</b>	<b>Indicatori di attuazione</b>	<b>Risultato atteso</b>	<b>Soggetto responsabile</b>
IN ATTUAZIONE	Richiesta annuale delle dichiarazioni di inconferibilità/ incompatibilità	Trasmissione della nota di richiesta a tutto il	Acquisizione e pubblicazione delle	Dirigenti degli Uffici conferenti l'incarico dirigenziale (Capo del Dipartimento se l'incarico dirigenziale è di livello generale)

	al personale dirigenziale già titolare di incarico	personale dirigenziale	dichiarazioni pervenute	
IN ATTUAZIONE	Richiesta annuale delle dichiarazioni di inconfiribilità/ incompatibilità ai dirigenti titolari di nuovi incarichi	Richiesta nell'atto di interpello e al momento della nomina	Acquisizione e pubblicazione delle dichiarazioni	Dirigenti degli Uffici conferenti l'incarico dirigenziale (Capi del Dipartimento se l'incarico dirigenziale è di livello generale)
IN ATTUAZIONE	Verifiche sulle dichiarazioni	Verifica a campione	100% delle dichiarazioni riscontrate in aderenza al dettato di legge	Dirigenti degli Uffici (Capi del Dipartimento)

### **2.3.2.8 Formazione di commissioni, assegnazioni di uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione**

L'articolo 35-bis del d.lgs. n. 165 del 2001 impone il divieto, per coloro che sono stati condannati per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro II del Codice penale, anche con sentenza non passata in giudicato, di assumere i seguenti incarichi:

- fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Per quanto riguarda il divieto di partecipare a commissioni di gara si richiama la deliberazione dell'Autorità n. 620 del 31 maggio 2016 avente ad oggetto "criteri per la nomina dei componenti delle commissioni giudicatrici nelle procedure bandite dall'ANAC per l'aggiudicazione di contratti pubblici di appalto".

In particolare, l'articolo 4 rubricato "Requisiti dei componenti", al comma secondo, dispone che "I componenti non devono trovarsi in una delle condizioni previste dall'art. 77, co. 5 e 6, del d. lgs 50/2016 e, a tal fine, in sede di prima riunione della commissione di gara devono rendere apposita dichiarazione recante l'indicazione dell'insussistenza delle suddette clausole".

Pertanto, ai fini dell'applicazione dell'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e dell'art. 3 del d.lgs. 39/2013, i Dirigenti degli Uffici del Ministero della giustizia verificano la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi nelle seguenti circostanze: all'atto della formazione delle commissioni per l'affidamento di contratti pubblici o di

commissioni di concorso, anche al fine di evitare le conseguenze della illegittimità dei provvedimenti di nomina e degli atti eventualmente adottati; all'atto dell'assegnazione di dipendenti dell'area direttiva agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001; all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi specificati all'art. 3 del d.lgs. 39/2013.

La misura di carattere generale è riportata nello schema che segue:

<b>Stato di attuazione</b>	<b>Fasi e tempi di attuazione</b>	<b>Indicatori di attuazione</b>	<b>Risultato atteso</b>	<b>Soggetto responsabile</b>
IN ATTUAZIONE	Acquisizione delle dichiarazioni	Numero di dichiarazioni acquisite su numero di commissari per l'affidamento di contratti pubblici o di commissari di concorso	100%	Dirigenti degli uffici del Ministero competenti in materia di commesse pubbliche e di assunzione del personale

### 2.3.2.9 La rotazione del personale

La rotazione del personale è una misura di prevenzione della corruzione che può avere particolare rilievo nel limitare fenomeni di "mala gestio", esplicitamente prevista dalla legge n. 190/2012.

In particolare, la misura della rotazione ordinaria (a differenza della rotazione straordinaria prevista dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. n. 165/2001, che si attiva successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi), deve essere oggetto di specifica programmazione da parte di ciascuna articolazione ministeriale, in modo da risultare adattabile alla concreta situazione dell'organizzazione degli uffici.

Tale misura, che involge principalmente il personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione, rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. Tuttavia, essa deve necessariamente essere correlata all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa nonché di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche, con particolare riguardo a quelle con elevato contenuto tecnico.

Pertanto, laddove non sia possibile applicare tale misura (ad esempio, per carenza di personale o per professionalità con elevato contenuto tecnico), occorre indicare quali altre misure di natura preventiva con effetti analoghi siano state adottate (ad esempio, la segregazione delle funzioni).

Alla conseguente impraticabilità, in tali casi, della misura dell'avvicendamento del personale, il Ministero della giustizia ha sopperito prevedendo moduli ad essa alternativi che garantiscono il medesimo risultato, evitando che il soggetto non sottoposto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi, specie di quelli più esposti a rischio.

In questa prospettiva, a livello di ciascuna articolazione del Ministero della giustizia sono state sviluppate misure volte a favorire una maggiore compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio, ovvero meccanismi di condivisione delle fasi procedurali (quali l'affiancamento al

funzionario istruttore di altro funzionario), o anche una diversa e più articolata distribuzione dei compiti e delle competenze.

Nelle more dell'adozione di una specifica regolamentazione, che sarà contenuta nel PIAO, la misura della rotazione del personale trova attuazione secondo le modalità illustrate nelle singole schede delle articolazioni ministeriali.

Conformemente alle recenti prescrizioni normative, l'Amministrazione, nel PIAO, definirà una disciplina uniforme che individui i criteri, le tempistiche e le modalità della procedura di rotazione del personale in materia funzionale alle esigenze di prevenzione dei fenomeni di cattiva amministrazione e corruzione, in modo calibrato alle peculiarità della struttura, contrastando le tendenze di esclusività delle competenze e favorendo l'interscambiabilità.

Le misure di carattere generale tese a disciplinare la rotazione del personale sono riportate nello schema che segue:

<b>Stato di attuazione</b>	<b>Tempi di attuazione</b>	<b>Indicatori di attuazione</b>	<b>Risultato atteso</b>	<b>Soggetto responsabile</b>
DA ATTUARE	Entro il secondo semestre 2025 Studio ed analisi della disciplina della rotazione	Definizione di una proposta da inserire nel PIAO contenente criteri uniformi di applicazione della rotazione	Inoltro della proposta al Ministro	Dirigenti del personale delle articolazioni ministeriali con il coordinamento del R.P.C.T.
DA ATTUARE	Entro il secondo semestre 2025 Analisi della durata dell'incarico di tutto il personale dirigenziale e di quello del personale non dirigenziale, in servizio presso gli uffici da sottoporre a rotazione (uffici correlati alle aree a maggior rischio corruzione come individuati dai referenti di ciascuna articolazione ministeriale)	Report sugli esiti	Inoltro del report al referente per la prevenzione della corruzione della propria articolazione ministeriale	Dirigenti del personale delle articolazioni ministeriali
DA ATTUARE	Entro sei mesi dall'inoltro dell'analisi al proprio referente individuare le effettive esigenze di rotazione sulla base delle analisi svolte e dei criteri definiti	Produzione di uno schema riepilogativo contenente gli esiti dell'analisi svolta	Inoltro del report al R.P.C.T.	Referenti della prevenzione della corruzione delle articolazioni ministeriali
DA ATTUARE	Monitoraggio semestrale sulle misure alternative adottate in caso di impossibilità	Scheda riepilogativa sul numero e tipologia di misure alternative alla rotazione adottate rispetto a quelle progettate	Inoltro della scheda al R.P.C.T.	Referenti della prevenzione della corruzione delle articolazioni ministeriali

Nella parte seconda della Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO, come anticipato nella premessa, sono riportate da ciascuna articolazione ministeriale sia la relazione in ordine al monitoraggio sull'attuazione dell'istituto della rotazione ordinaria, con messa in evidenza degli uffici sottoposti a rotazione e/o da sottoporre a rotazione, con congrua motivazione delle ragioni della mancata applicazione (e/o delle difficoltà riscontrate), che lo specifico report rappresentante una adeguata programmazione pluriennale della misura.

Con riferimento alla rotazione straordinaria, i referenti per la prevenzione della corruzione di ciascuna articolazione ministeriale monitorano con attenzione le eventuali ipotesi in cui si verificano i presupposti per l'applicazione della misura, ovvero i casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari nei confronti del dipendente, ivi inclusi i dirigenti, per condotte qualificabili come "corruttive" ai sensi dell'art. 16, c. 1, lett. I-quater del d.lgs. 165/2001e predispongono un report da inviare al R.P.C.T.

Il monitoraggio è effettuato attraverso interlocuzioni di ciascun referente della prevenzione della corruzione con il componente del gruppo di lavoro sui risultati del monitoraggio sui procedimenti disciplinari, penali e di responsabilità amministrativa della medesima articolazione ministeriale.

La misura di carattere generale tesa a disciplinare la rotazione straordinaria è riportata nello schema che segue:

<b>Stato di attuazione</b>	<b>Tempi di attuazione</b>	<b>Indicatori di attuazione</b>	<b>Risultato atteso</b>	<b>Soggetto responsabile</b>
DA ATTUARE	Entro il secondo semestre 2025 monitoraggio delle ipotesi in cui si verificano i presupposti per l'applicazione della misura, ovvero i casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari nei confronti dei dipendenti	Definizione del monitoraggio	Inoltro del monitoraggio al RPCT	Referenti della prevenzione della corruzione con l'ausilio dei componenti del gruppo di lavoro sui risultati del monitoraggio sui procedimenti disciplinari, penali e di responsabilità amministrativa

### **2.3.2.10 La tutela whistleblowing**

A seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 24 del 2023 «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali» l'Autorità nazionale anticorruzione ha adottato, con delibera n. 311 del 12 luglio 2023, apposite «linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne». (Delibera n. 311 del 12 luglio 2023 - Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne. - [www.anticorruzione.it](http://www.anticorruzione.it))

Relativamente al canale di segnalazione interno di cui è dotato il Ministero della giustizia, si rinvia al link del sito web (Ministero della giustizia | Whistleblowing).

Il whistleblower effettua la segnalazione sulla piattaforma dedicata (<https://whistleblowing.giustizia.it> raggiungibile anche dalla sezione “strumenti” sottosezione “whistleblowing” del sito giustizia) riceve il “codice segnalazione” (c.d. Key Code) utilizzabile per visionare lo stato di avanzamento della segnalazione e interagire con il R.P.C.T.

Il R.P.C.T. nella gestione delle segnalazioni si avvale del Gruppo di lavoro a tutela del whistleblower, la cui composizione è pubblicata sul sito web: Ministero della giustizia | Provvedimento 10 maggio 2024 e Provvedimenti d'integrazione 11 giugno 2024 e 17 settembre 2024 - Composizione del Gruppo di lavoro a supporto del R.P.C.T. per la gestione delle attività connesse alla protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali - whistleblowing

### 2.3.2.11 La formazione

Nella parte seconda della Sezione rischi corruttivi e trasparenza, come evidenziato in premessa, ciascuna articolazione ministeriale ha predisposto il Piano della formazione in materia di prevenzione della corruzione, specificando le iniziative intraprese anche a livello territoriale.

La misura di carattere generale tesa a disciplinare la formazione sui temi dell'etica e della legalità e sulla contrattualistica pubblica è riportata nello schema che segue:

Stato di attuazione	Tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
IN ATTUAZIONE	Triennio 2025-2027: approfondimenti specialistici su normativa anticorruzione e trasparenza, su contratti pubblici e su temi del <i>Whistleblowing</i>	Svolgimento dei corsi Rilevazioni di gradimento	Report di monitoraggio contenenti gli esiti della formazione svolta anche in termini di conseguimento dei risultati	Dirigenti del personale delle articolazioni ministeriali in collaborazione con gli enti di formazione, referenti per la prevenzione della corruzione

### 2.3.2.12 Le azioni di sensibilizzazione ed il rapporto con la società civile

Nell'ambito della sezione rischi corruttivi e trasparenza, la principale misura di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzata alla promozione della cultura della legalità è la stipula e l'attuazione di Protocolli d'Intesa conclusi con le Università o con soggetti privati attivi nella diffusione della legalità.

Gli accordi perseguono l'obiettivo di stabilire un rapporto di collaborazione, coordinata e programmata, finalizzata alla promozione di iniziative di studio, di ricerca, di formazione e di assistenza necessarie per attuare un'opera di sensibilizzazione, sviluppo, diffusione e consolidamento della cultura della legalità e dell'etica nell'azione pubblica. Per la consultazione dell'elenco si rinvia al sito istituzionale.

Le azioni di sensibilizzazione sono realizzabili anche attraverso il coinvolgimento di soggetti privati competenti in materia, di consolidata esperienza ed attivi sul territorio.

Si tratta, infatti, di soggetti intermedi più vicini alla cittadinanza e, dunque, in grado di contribuire efficacemente a diffondere la cultura della legalità nonché corrette informazioni circa gli strumenti istituzionali a disposizione dei cittadini.

L'azione di promozione dell'etica e della legalità, anche a livello internazionale, può coinvolgere attività di collaborazione con partners stranieri parimenti impegnati nella prevenzione e nella lotta alla corruzione.

La misura di carattere generale tesa a disciplinare le azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile è riportata nello schema che segue:

<b>Stato di attuazione</b>	<b>Tempi di attuazione</b>	<b>Indicatori di attuazione</b>	<b>Risultato atteso</b>	<b>Soggetto responsabile</b>
IN ATTUAZIONE	Predisposizione delle bozze di Protocolli sulla base delle richieste ritenute ammissibili	Protocolli/Convenzioni approvati	85%	Dirigenti generali delle articolazioni ministeriali

### 2.3.2.13 Monitoraggio dei tempi procedurali

Le misure di carattere generale tese a disciplinare il monitoraggio dei tempi procedurali sono riportate nello schema che segue:

<b>Stato di attuazione</b>	<b>Tempi di attuazione</b>	<b>Indicatori di attuazione</b>	<b>Risultato atteso</b>	<b>Soggetto responsabile</b>
IN ATTUAZIONE	Secondo semestre 2025 Aggiornamento della scheda di rilevazione dei procedimenti amministrativi di cui art. 35 del d.lgs n. 33/2013	Aggiornamento dei dati sul sito istituzionale	Pubblicazione dei dati	Referenti della trasparenza
DA ATTUARE	Secondo semestre 2025 - realizzazione di un sistema informatizzato per la ricognizione dei procedimenti amministrativi	Verifica della funzionalità del sistema	Messa in esercizio del sistema	DIT - DGSIA

L'obiettivo perseguito attraverso la misura "Monitoraggio dei tempi procedurali" è quello di consentire l'attuazione di due diversi adempimenti tra loro strettamente connessi: da un lato, l'aggiornamento annuale dei procedimenti amministrativi ai sensi dell'art. 35 del d.lgs. n. 33/2013 e, dall'altro, la realizzazione della misura generale del monitoraggio dei tempi procedurali, che

presuppone logicamente una mappatura attuale dei procedimenti. Al fine di ovviare alle difficoltà tecniche relative alla realizzazione della misura e riscontrate si ritiene opportuno prevedere la possibilità di sviluppare un applicativo informatico da parte di DGSIA finalizzato alla digitalizzazione dei processi del Ministero, funzionale alla ricognizione dei procedimenti ed alla successiva rilevazione dei tempi procedurali.

Nella parte seconda della presente Sezione per ciascuna articolazione ministeriale è rinvenibile l'attuazione degli adempimenti correlati alla misura richiamata.

### 2.3.2.14 Patti di integrità

La misura di carattere generale tesa a disciplinare i patti di integrità è riportata nello schema che segue:

Stato di attuazione	Tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
IN ATTUAZIONE	Applicazione a tutte le procedure di gara	Numero di patti d'integrità inseriti in avvisi, bandi di gara o lettere di invito su numero di procedure di gara bandite	100% delle procedure bandite corredate da documentazione contenente i patti d'integrità.	Dirigenti degli uffici gare

L'art. 1, c. 17, della legge n. 190/2012 prescrive che le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito, che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara. L'esigenza di ridurre il rischio nell'area "contratti pubblici" impone un costante e attento monitoraggio sull'effettiva applicazione della misura anche per il prossimo triennio.

Si raccomanda, pertanto, di inserire i patti di integrità negli atti di gara e di farli sottoscrivere dai concorrenti in occasione di tutte le procedure.

### 2.3.2.15 RASA - Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante

L'art. 33-ter comma 2 del d.l. 179/2012 ha riservato all'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture – ed oggi all'Autorità nazionale anticorruzione – la competenza a stabilire con propria deliberazione le modalità operative e di funzionamento dell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA). La responsabilità dell'iniziale verifica o compilazione delle informazioni contenute nell'AUSA nonché dell'aggiornamento annuale dei dati identificativi delle stazioni appaltanti è attribuita al RASA. L'individuazione del RASA è intesa, dall'Aggiornamento 2016 al PNA, come una misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Sul sito istituzionale, nella Sezione amministrazione trasparente dedicata al "Responsabile Anagrafe per la Stazione Appaltante – RASA", sono riportati i nominativi dei Responsabili per il Ministero della giustizia ([https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg\\_1\\_29\\_30.page](https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_1_29_30.page)).

### 2.3.2.16 Monitoraggio

Il monitoraggio è un'attività fondamentale e continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame - con frequenza almeno

annuale - è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso.

Il monitoraggio va programmato per le misure adottate avendo cura di evidenziare: i processi e le attività oggetto del monitoraggio; la periodicità delle verifiche; le modalità di svolgimento della verifica.

Nel PIAO sono disciplinati anche le misure della formazione e della rotazione eventualmente contenute in altre sezioni del PIAO stesso, stante l'auspicato coordinamento fra il R.P.C.T. e chi si occupa più specificamente delle altre sezioni del PIAO, quali appunto quelle relative al capitale umano e allo sviluppo organizzativo.

Le risultanze del monitoraggio devono essere utilizzate per la migliore programmazione delle misure in una logica sequenziale e ciclica al fine di consentire, in un'ottica migliorativa, di tener conto e ripartire dalle risultanze del ciclo precedente ed utilizzare l'esperienza acquisita per apportare i necessari ed opportuni aggiustamenti alla strategia di prevenzione adottata.

Attività diversa, ma strettamente collegata al monitoraggio, è poi l'attività di riesame periodico, volta a valutare il funzionamento del sistema di prevenzione della corruzione nel suo complesso, in una prospettiva più ampia. Ciò allo scopo anche di considerare eventuali ulteriori elementi che possano incidere sulla strategia di prevenzione della corruzione e ad indurre a modificare il sistema di gestione del rischio per migliorare i presidi adottati. I risultati dell'attività di monitoraggio sono, in ogni caso, utilizzati per effettuare il riesame.

I soggetti delle articolazioni ministeriali, responsabili dell'attuazione dei richiamati monitoraggi, nel corso dell'anno 2025, procederanno con cadenza annuale al riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema.

Il riesame si sostanzia in un momento di confronto e dialogo tra i soggetti coinvolti nella programmazione dell'amministrazione, affinché vengano riesaminati i principali passaggi e risultati al fine di potenziare gli strumenti in atto ed eventualmente promuoverne di nuovi. Il riesame dovrà, pertanto, riguardare tutte le fasi del processo di gestione del rischio al fine di poter individuare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio.

Tale attività è coordinata dal R.P.C.T. ma, come raccomandato dall'Autorità, è realizzata con il contributo metodologico dell'OIV.

L'attività di riesame ha frequenza annuale, proprio per supportare la programmazione triennale delle misure di prevenzione della corruzione.

Invero, sulla base del rafforzamento del monitoraggio delle misure e della verifica del loro funzionamento complessivo, è possibile ottenere una semplificazione del sistema di prevenzione della corruzione, concentrando l'attenzione dell'amministrazione sulle misure che sono valutate più adeguate ai rischi individuati, evitando al contempo di introdurne di nuove senza aver prima verificato l'adeguatezza di quelle già previste.

In sintesi, per l'anno 2025 i referenti della prevenzione della corruzione di ciascuna articolazione ministeriale (compresi tutti gli Uffici decentrati), avvalendosi dei gruppi di lavoro e del supporto dei direttori generali, dovranno implementare il monitoraggio sull'attuazione delle misure e quello sull'idoneità delle stesse al trattamento del rischio; inoltre, procederanno al riesame periodico (con frequenza annuale) della funzionalità del sistema di gestione del rischio.

In particolare, nel monitoraggio, occorre valutare anche la effettiva sostenibilità delle misure programmate e nel riesame della funzionalità complessiva del sistema - previo coinvolgimento dell'OIV - occorre tener conto dei rischi che potrebbero insorgere, dei processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura nonché di nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio.

Stato di attuazione	Tempi di attuazione	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
IN ATTUAZIONE	Terzo trimestre 2025	Monitoraggio e riesame della funzionalità complessiva del sistema	Report da inviare al R.P.C.T.	Referenti della prevenzione della corruzione

### 2.3.2.17 Enti pubblici finanziati o vigilati

In ordine agli enti posti sotto la vigilanza del Ministero della giustizia oltre alle schede predisposte dalle singole articolazioni ministeriali, rinvenibili nella parte seconda della presente sezione del PIAO, si rinvia alle precipe sottosezioni della sezione “Amministrazione trasparente” del sito web:

**Ministero della giustizia - Enti controllati e Ministero della giustizia - Enti pubblici finanziati o vigilati**

## 2.3.3 Trasparenza

### 2.3.3.1 I flussi informativi per la pubblicazione dei dati

Il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge, è garantito dai dirigenti responsabili degli uffici del Dicastero.

Il R.P.C.T. ha, invece, un ruolo propulsivo, di coordinamento e vigilanza sul ‘sistema trasparenza’ del Ministero della giustizia come espressamente assegnatogli dal legislatore.

Invero, fin dal 19 marzo 2018 il Dicastero ha provveduto ad organizzare, nella tabella riepilogativa - che costituisce parte integrante della presente Sezione Rischi corruttivi e trasparenza e che sarà oggetto di modifiche ed integrazioni nel corso dell’anno 2025 secondo il cronoprogramma riportato nello schema che segue.

In tale Allegato Flussi Informativi sono organizzati i flussi informativi necessari a garantire l’individuazione, l’elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati. Caratteristica essenziale dell’Allegato Flussi Informativi è l’indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la pubblicazione.

L’Allegato Flussi Informativi definisce, altresì, in relazione alla periodicità dell’aggiornamento fissato dalle norme, i termini entro i quali è prevista l’effettiva pubblicazione di ciascun dato, nonché le modalità stabilite per la vigilanza ed il monitoraggio sull’attuazione degli obblighi.

Il richiamato Allegato si sostanzia in una tabella in formato excel che è suddivisa per ogni articolazione ministeriale e persegue l’obiettivo di assicurare l’armonizzazione e la razionalizzazione delle rilevazioni degli obblighi di pubblicazione.

Tale strumento operativo consente anche un più efficiente funzionamento degli istituti dell’accesso civico e dell’accesso civico generalizzato.

I dati oggetto di obbligo di pubblicazione sono così suddivisi per tipologie e accompagnati dai relativi riferimenti normativi.

Sono individuate tutte le strutture dell’amministrazione responsabili della alimentazione dei dati della sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale e dell’attività di aggiornamento dei dati. Le responsabilità sono correlate agli uffici dirigenziali, la cui titolarità è definita

nell'organigramma e risulta anche dai dati pubblicati sui dirigenti nell'apposita pagina della Sezione "Amministrazione Trasparente".

In ordine a ciascun dato e informazione sono disciplinate le seguenti fasi:

- elaborazione;
- trasmissione;
- pubblicazione.

La specifica misura della standardizzazione del flusso dei dati assoggettati ad obbligo di pubblicazione è diretta ad assicurare il completo e tempestivo assolvimento degli obblighi di pubblicazione che gravano sul Ministero, ma anche a consentire il più regolare e mirato assolvimento dei compiti di monitoraggio del R.P.C.T., per il tramite di ciascun referente della trasparenza.

Il sistema organizzativo volto ad assicurare la trasparenza del Ministero ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 si basa, ancor più a seguito delle modifiche del d.lgs. n. 33/2013, sulla responsabilizzazione di ogni singolo ufficio e dei relativi dirigenti cui compete:

- a. l'elaborazione/trasmissione dei dati e delle informazioni;
- b. la pubblicazione dei dati e delle informazioni.

Al R.P.C.T., avvalendosi dei referenti della trasparenza di ciascuna articolazioni ministeriale, è assegnato un ruolo di regia, di coordinamento e di monitoraggio sull'effettiva pubblicazione; egli, tuttavia, non si sostituisce agli uffici, individuati nell'Allegato Flussi Informativi, nell'elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati.

Il R.P.C.T. svolge, piuttosto, per il tramite dei referenti della trasparenza delle articolazioni ministeriali - stabilmente - un'attività di controllo, assicurando, ai sensi dell'art. 43 co. 1 d.lgs. n. 33/2013, la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, laddove i dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

I dati e le informazioni da pubblicare in via informatica sono forniti per il tramite di ciascun Referente alla Redazione del sito web, che provvede alla loro pubblicazione, e devono essere inviati nel formato previsto dalla norma, oscurando, laddove necessario, i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza e pubblicazione.

La redazione del sito prende in carico l'attività dopo aver verificato la completezza dei dati con il supporto informatico del personale tecnico e procede alla predisposizione di quanto necessario per la pubblicazione sul portale, secondo le indicazioni ricevute.

<b>Stato di attuazione</b>	<b>Tempi di attuazione</b>	<b>Indicatori di attuazione</b>	<b>Risultato atteso</b>	<b>Soggetto responsabile</b>
DA ATTUARE	Secondo trimestre 2025	Individuazione, elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati	Modifiche alla tabella dei flussi informativi che - a cura dei Referenti - deve essere inviata al R.P.C.T.	Referenti della trasparenza

### 2.3.3.2 Misure di monitoraggio

Nell'ottica della definizione di un corretto sistema di monitoraggio dell'attuazione delle misure previste nella presente sezione, conformemente dalle prescrizioni normative in materia di trasparenza, un ruolo fondamentale è affidato all'attività dei referenti della trasparenza, quale raccordo tra il R.P.C.T. e le singole Direzioni generali, gli Uffici di diretta collaborazione, l'Ufficio centrale degli

archivi notarili e gli Uffici/Istituti penitenziari decentrati di competenza di ciascuna articolazione ministeriale.

Difatti, il R.P.C.T. svolge, come previsto dall'art. 43 del d.lgs. n. 33/2013, l'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, attraverso il monitoraggio effettuato dai referenti per la trasparenza su base periodica.

Pertanto, i referenti per la trasparenza, effettuato il riscontro che quanto trasmesso e pubblicato sia conforme alle prescrizioni normative vigenti, inviano al R.P.C.T. l'attestazione concernente il monitoraggio in oggetto.

Ciascun dirigente dell'Amministrazione - al fine di agevolare l'attività di controllo e monitoraggio del R.P.C.T. per il tramite dei referenti per la trasparenza - dopo aver trasmesso i dati per la pubblicazione, informa tempestivamente il referente per la trasparenza della pubblicazione della propria articolazione ministeriale comprensiva degli uffici territoriali.

Inoltre, al fine di implementare l'efficacia dei monitoraggi, nel corso del 2025 proseguiranno gli incontri tra il R.P.C.T. e l'OIV nel corso dei quali illustrare lo stato di aggiornamento delle sottosezioni di "Amministrazione trasparente" ed affrontate specifiche problematiche afferenti all'elaborazione e trasmissione dei dati.

<b>Misura della trasparenza Osservanza degli obblighi di pubblicazione</b>				
<b>Stato di attuazione</b>	<b>Tempi di attuazione</b>	<b>Indicatori di attuazione</b>	<b>Risultato atteso</b>	<b>Soggetto responsabile</b>
IN ATTUAZIONE	Quadrimestrale Monitoraggi	Adozione di Report di monitoraggi contenenti gli esiti del controllo/ riscontro tra quanto trasmesso e pubblicato e quanto normativamente previsto	Trasmissione monitoraggi al R.P.C.T.	Referenti della trasparenza
IN ATTUAZIONE	Quadrimestrale Attestazioni	Adozione della attestazione che gli adempimenti sono stati compiuti in modo tempestivo e non sono stati presentati reclami	Trasmissione attestazione degli adempimenti al R.P.C.T.	Referenti della trasparenza
IN ATTUAZIONE	Tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge	Elaborazione/trasmissione dei dati e delle informazioni e pubblicazione	Pubblicazione ed aggiornamento sul sito istituzionale	Dirigenti che detengono e producono il dato e/o l'informazione coadiuvati dai Referenti della trasparenza  Redazione del sito web
IN ATTUAZIONE	Incontri tra il R.P.C.T. e l'OIV	Stato di aggiornamento delle sottosezioni di "Amministrazione trasparente"	Soluzione delle problematiche afferenti all'elaborazione e alla trasmissione dei dati.	R.P.C.T. e Presidente OIV

### **2.3.3.3 La trasparenza dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 36 del 2023**

La disciplina che dispone sugli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture si rinvia all'art. 37 del d.lgs. 33/2013 e nel nuovo Codice dei contratti di cui al d.lgs. n. 36 del 2023 (di seguito Codice) che ha acquistato efficacia dal 1° luglio 2023.

Si rammentano, inoltre, i provvedimenti dell'Autorità che hanno precisato le modalità di attuazione degli obblighi di trasparenza a decorrere dal 1° gennaio 2024: la deliberazione ANAC n. 261 del 20 giugno 2023 e la deliberazione ANAC n. 264 del 20 giugno 2023.

In particolare, nella deliberazione n. 264/2023 l'Autorità ha chiarito che gli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici sono assolti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti:

- con la comunicazione tempestiva alla BDNCP, ai sensi dell'articolo 9-bis del d.lgs. 33/2013, di tutti i dati e le informazioni individuati nell'articolo 10 della deliberazione ANAC n. 261/2023;
- con l'inserimento sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", di un collegamento ipertestuale che rinvia ai dati relativi all'intero ciclo di vita del contratto contenuti nella BDNCP. Il collegamento garantisce un accesso immediato e diretto ai dati da consultare riferiti allo specifico contratto della stazione appaltante e dell'ente concedente ed assicura la trasparenza di tutti gli atti di ogni procedura contrattuale, dai primi atti all'esecuzione;
- con la pubblicazione in "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dei soli atti, dati e informazioni che non devono essere comunicati alla BDNCP, come elencati nell'Allegato 1 della deliberazione n. ANAC 264/2023.

Per la tabella riepilogativa del regime di trasparenza da applicare si rinvia al PIAO 2024-2026 pubblicato sul sito web ( PIAO\_20242026.pdf pagg.146-147)

Resta naturalmente ferma la disciplina speciale dettata dal MEF per i dati sui contratti PNRR per quanto concerne la trasmissione al sistema informativo "ReGiS" descritta nella parte Speciale del PNA 2022 come aggiornata dalle Linee guida e circolari.

### **2.3.3.4 Il Responsabile Unico del progetto (RUP)**

Il nuovo codice dei contratti pubblici di cui al d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 ha ridisegnato in maniera significativa la figura del Responsabile unico del procedimento (RUP).

La nuova terminologia impiegata "Responsabile Unico del progetto" rende evidente che l'intervento pubblico si sostanzia in "procedimenti diversi", ciascuno dei quali destinato a sfociare nell'adozione di un provvedimento o atto autonomo. Tuttavia, invariata resta l'unicità delle responsabilità (e dei correlati obblighi) di supervisione, indirizzo e coordinamento ascritta in capo al RUP (id est la responsabilità del risultato cui l'intervento o il progetto è teso)

Il RUP diviene, pertanto, il garante della realizzazione del progetto o dell'intervento.

Il RUP è nominato per le fasi di programmazione, progettazione, affidamento e per l'esecuzione di ciascuna procedura soggetta al codice (art. 15 d.lgs. 36/2023) ed è investito di una competenza generale e residuale assimilabile a quella di un vero e proprio program e project manager (così già ANAC determinazione n. 23 febbraio 2001, n. 10; Cons. St., sezione consultiva per gli atti normativi 23 ottobre 2004, n. 8301).

La norma di riferimento è l'art. 15, mentre la disciplina di dettaglio sui compiti ed i requisiti del RUP è dettata dall'allegato I.2, destinato ad essere abrogato a decorrere dalla data di entrata in vigore di un corrispondente regolamento emanato ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto

1988, n. 400 con decreto del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, che lo sostituirà integralmente anche in qualità di allegato al codice.

Inoltre, si richiama la raccomandazione contenuta nel PNA 2022 Allegato 3 (par.1.10.7) che con riferimento ai “Rapporti con il Responsabile unico del procedimento” (RUP, che nella nuova terminologia impiegata dal Codice dei contratti pubblici, di cui al d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36, è “il Responsabile Unico del progetto) che “auspica che RUP e R.P.C.T. operino su un piano di collaborazione e coordinamento. In tale ottica, ad esempio il RUP in presenza di anomalie emerse da esiti dei tracciamenti degli affidamenti ne dà comunicazione al R.P.C.T. affinché quest’ultimo possa svolgere successive verifiche, eventualmente a campione”.

Con specifico riferimento alla formazione specialistica dei RUP e di tutto il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisti di lavori, servizi e forniture (Cfr. art. 15 comma 7) si ritiene opportuno affiancare la formazione in materia di prevenzione della corruzione, ai sensi della l. n. 190/2012, per la particolare esposizione al rischio corruttivo che denota le attività connesse all’espletamento dell’incarico di RUP.

La misura di carattere generale tesa ad affiancare alla formazione specifica in materia di appalti anche la formazione in materia di prevenzione della corruzione e riportata nello schema che segue:

<b>Stato di attuazione</b>	<b>Tempi di attuazione</b>	<b>Indicatori di attuazione</b>	<b>Risultato atteso</b>	<b>Soggetto responsabile</b>
DA ATTUARE	Secondo trimestre 2025	Ricognizione quadrimestrale da inviare al R.P.C.T. del numero di RUP che hanno ricevuto la formazione specifica in materia di appalti e di quelli che hanno ricevuto la formazione in materia di prevenzione della corruzione	100% delle procedure bandite	Dirigenti uffici gare e Dirigenti della formazione, per il tramite del referente di ciascuna articolazione ministeriale, inviano la ricognizione al R.P.C.T.

Si rammenta, infine, il rispetto della misura della rotazione effettiva degli incarichi attribuiti per lo svolgimento delle funzioni del RUP (Cfr. parte prima della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, paragrafo “La rotazione del personale”, nonché nelle singole schede delle articolazioni ministeriali) e l’adempimento dell’obbligo ascritto in capo al RUP di dichiarare le eventuali situazioni di conflitto di interessi.

Le misure di carattere generale tese a disciplinare il conflitto d’interesse del RUP (suddivise tra obblighi di comunicazione ed obblighi di astensione) - già previste nella parte prima della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, paragrafo “Le misure di disciplina del conflitto d’interesse: obblighi di comunicazione e di astensione” - sono nuovamente riportate nello schema che segue:

Fasi di attuazione	Tempi di attuazione	Soggetto responsabile	Indicatori di attuazione
Verifica delle dichiarazioni rese dal personale al momento della nomina a RUP	Al momento della nomina	Dirigenti delle competenti direzioni che gestiscono contratti pubblici	Verifica della totalità delle dichiarazioni rese nell'anno
Monitoraggio dell'attività svolta	Monitoraggio annuale	Dirigenti delle competenti direzioni che gestiscono contratti pubblici	Scheda riepilogativa da inoltrare, per il tramite dei referenti, al R.P.C.T.

### 2.3.3.5 Accesso civico semplice e accesso civico generalizzato

Con le "Linee guida operative concernenti le modalità di presentazione, trattazione e decisione delle richieste di accesso civico generalizzato" - in conformità alle indicazioni della circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione - il Ministero ha fornito indicazioni operative di carattere esclusivamente procedurale per gli uffici centrali e periferici di questa amministrazione, al fine di procedere ad una gestione uniforme delle domande di accesso civico generalizzato (Ministero della giustizia | Linee guida operative concernenti le modalità di presentazione, trattazione e decisione delle richieste).

In esito alla circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 2/2017 avente ad oggetto "Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)", il Ministero ha adottato il d.m. 18 ottobre 2017, istituendo presso l'Ufficio del Capo del Dipartimento per gli Affari di Giustizia una Unità di staff, deputata ad assicurare il coordinamento delle attività funzionali all'accesso civico generalizzato (Ministero della giustizia | Decreto 18 ottobre 2017 - Modificazioni al d.m. 3 febbraio 2016 nonché necessarie misure di attuazione funzionali all'esercizio del diritto di accesso civico di cui all'art. 5 commi 2 e 3, d.lgs. 33/2013, come modificato dal d.lgs.97/2016).

Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso, o di mancata risposta entro il termine previsto da parte dell'ufficio detentore dei dati (sia che si tratti di uffici centrali che periferici di quest'amministrazione), il richiedente può presentare richiesta di riesame al R.P.C.T. inviando la richiesta ai seguenti recapiti:

pec: [responsabileprevenzionecorruzione@giustiziacert.it](mailto:responsabileprevenzionecorruzione@giustiziacert.it)

mail: [responsabileprevenzionecorruzionetrasparenza@giustizia.it](mailto:responsabileprevenzionecorruzionetrasparenza@giustizia.it)

posta ordinaria: Ministero della giustizia – Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza – Via Arenula 70 – 00186 Roma.

Alla richiesta di riesame - predisposta unicamente mediante il modulo pubblicato all'indirizzo [https://www.giustizia.it/resources/cms/documents/istanza\\_riesame\\_FOIA.pdf](https://www.giustizia.it/resources/cms/documents/istanza_riesame_FOIA.pdf), sottoscritta dal richiedente e accompagnata da copia di un documento di identità (superflua in caso di firma digitale) - deve essere allegata la richiesta presentata all'ufficio detentore dei dati in prima istanza, la risposta fornita dallo stesso ufficio ed eventuali relativi allegati.

Il R.P.C.T. decide con provvedimento motivato, entro il termine di 20 giorni, salvo il maggior termine previsto dall'articolo 5 bis, comma 2, lettera a), d.lgs. n. 33/2013, nel caso di interpello del Garante per la protezione dei dati personali.

In ordine alla tutela dell'istante, nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine previsto da parte dell'Ufficio detentore dei dati, o avverso la decisione in sede

di riesame del R.P.C.T., o in caso di sua mancata risposta entro il termine previsto, il richiedente può presentare ricorso al Tribunale amministrativo regionale.

Resta ferma, comunque, la possibilità di ricorrere al Tribunale amministrativo regionale anche senza presentare richiesta di riesame.

Con precipuo riferimento all'attività di pubblicazione dei dati sul sito web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, si raccomanda a tutti i referenti il rispetto dei principi di cui all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679 e degli artt. 6 e 7 bis co. 4 del d.lgs. n. 33/2013.

Si invitano i referenti ad attenersi anche alle specifiche indicazioni fornite dalle linee guida del Garante per la protezione dei dati personali "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati" e ad avvalersi del supporto del Responsabile della Protezione dei Dati (RPD).

Ancora, a norma dell'art. 39 del Regolamento UE 2016/679 (GDPR), rientra tra i compiti del RPD "sorvegliare l'osservanza" del richiamato Regolamento e delle altre norme in materia di protezione dati.

In particolare, il Considerando 39 del Regolamento generale sulla protezione dei dati, dispone che "Il principio della trasparenza impone che le informazioni e le comunicazioni relative al trattamento di tali dati personali siano facilmente accessibili e comprensibili e che sia utilizzato un linguaggio semplice e chiaro. Tale principio riguarda, in particolare, l'informazione degli interessati sull'identità del titolare del trattamento e sulle finalità del trattamento e ulteriori informazioni per assicurare un trattamento corretto e trasparente con riguardo alle persone fisiche interessate e ai loro diritti di ottenere conferma e comunicazione di un trattamento di dati personali che li riguardano".

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Struttura organizzativa

L'art. 110 della Costituzione affida al Ministro della Giustizia l'organizzazione e il funzionamento dei servizi relativi alla giustizia. Il Ministero, dunque, si occupa dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi occorrenti all'esercizio dell'attività giudiziaria; svolge inoltre funzioni amministrative strettamente connesse alle funzioni giurisdizionali sia nel settore civile che in quello penale e cura, altresì, la gestione degli archivi notarili, la vigilanza sugli ordini e collegi professionali, l'amministrazione del casellario, la cooperazione internazionale in materia civile e penale, l'istruttoria delle domande di grazia da proporre al Presidente della Repubblica.

Il Ministero assicura poi la gestione dei processi e delle risorse tecnologiche e la raccolta e analisi dei dati connessi all'amministrazione della giustizia, oltre al coordinamento della programmazione delle attività della politica regionale, nazionale ed eurounitaria e di coesione.

Nel settore penitenziario, il Ministero della Giustizia svolge compiti di attuazione della politica dell'ordine e della sicurezza negli istituti e servizi penitenziari e nel trattamento dei detenuti, nonché di amministrazione del personale penitenziario e di gestione dei supporti tecnici necessari.

Il Ministero ha, infine, competenza in materia di minori e di gestione del personale e dei beni relativi al settore della giustizia minorile.

Per l'esercizio delle suddette competenze, il Ministero è composto da cinque Dipartimenti: il Dipartimento per gli affari di giustizia (DAG), il Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi (DOG), il Dipartimento per l'innovazione tecnologica della giustizia (DIT), il Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria (DAP) e il Dipartimento per la Giustizia minorile e di comunità (DGMC), nonché dagli uffici che supportano l'attività di indirizzo politico del Ministro. Nel Ministero della giustizia è anche inserita l'amministrazione degli archivi notarili.

A seguito dell'emanazione dei regolamenti di riorganizzazione di cui ai D.P.C.M. n. 84 del 15 giugno 2015, n. 99 del 19 giugno 2019 (Regolamento concernente l'organizzazione del Ministero della Giustizia) e 100 del 19 giugno 2019 (Regolamento concernente l'organizzazione degli Uffici di diretta collaborazione del Ministro della Giustizia, nonché dell'Organismo indipendente di valutazione della performance), come successivamente modificati, la struttura ministeriale è, dunque, più specificatamente, la seguente:

- il **Dipartimento per gli affari di giustizia**, con funzioni e compiti inerenti alla gestione amministrativa dell'attività giudiziaria in ambito degli affari interni e internazionali, lo studio e la proposta di interventi normativi nel settore di competenza;
- il **Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi**, con funzioni e compiti inerenti all'organizzazione ed ai servizi della giustizia, tra cui la gestione del personale amministrativo, dei mezzi e degli strumenti anche informativi necessari all'esercizio della funzione giudiziaria, le attività attribuite dalla legge alle competenze del Ministro in ordine alla carriera dei magistrati, lo studio e la proposta di interventi normativi nel settore di competenza;
- il **Dipartimento per l'innovazione tecnologica della giustizia**, che assicura la gestione dei processi e delle risorse connessi alle tecnologie dell'informazione, della comunicazione e della innovazione, la gestione della raccolta, l'organizzazione e l'analisi dei dati relativi a tutti i servizi connessi all'amministrazione della giustizia, il monitoraggio dell'efficienza del servizio giustizia e il coordinamento della programmazione delle attività della politica regionale, nazionale ed eurounitaria e di coesione;

- il **Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria**, deputato all'attuazione della politica dell'ordine e della sicurezza negli istituti e servizi penitenziari e del trattamento dei detenuti, degli internati, dei condannati ed internati ammessi a fruire delle misure alternative alla detenzione, nonché alla cura del coordinamento tecnico operativo, alla direzione ed amministrazione del personale e dei collaboratori esterni dell'Amministrazione, nonché alla direzione e gestione dei supporti tecnici per le esigenze generali del Dipartimento;
- il **Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità**, incaricato di assicurare l'attuazione dei provvedimenti dell'autorità giudiziaria minorile, garantendo l'esecuzione della pena, la tutela dei diritti soggettivi dei minori e la promozione dei processi evolutivi adolescenziali in atto e favorendo il reinserimento sociale e lavorativo dei minori entrati nel circuito giudiziario penale, a esercitare, in virtù delle nuove attribuzioni conferite dal regolamento di riorganizzazione, le funzioni attribuite dalla legge al Ministero della giustizia in materia di minori e quelle inerenti l'esecuzione penale esterna e la messa alla prova degli adulti e a curare la gestione amministrativa del personale e dei beni ad esso relativi;
- l'**Ufficio centrale degli archivi notarili**, con compiti organizzativi e di direzione amministrativa degli archivi notarili distrettuali e sussidiari e degli ispettorati circoscrizionali.

Ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del D.L. 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, con decreto interministeriale del 18 novembre 2021 è stata inoltre istituita l'Unità di missione per il Piano nazionale di ripresa e resilienza, quale punto di contatto con il Servizio centrale del PNRR, al fine di garantire un'efficace, efficiente e tempestiva degli interventi relativi al Piano. Ai sensi del successivo comma 3, la medesima struttura vigila affinché siano adottati criteri di selezione delle azioni coerenti con le regole e gli obiettivi del PNRR ed emana linee guida per assicurare la correttezza delle procedure di attuazione e rendicontazione, le regolarità della spesa ed il conseguimento degli obiettivi intermedi e finali e di ogni altro adempimento previsto dalla normativa europea e nazionale applicabile al PNRR; essa svolge attività di supporto nella definizione, attuazione, monitoraggio e valutazione di programmi e progetti cofinanziati ovvero finanziati da fondi nazionali, europei e internazionali, nonché l'attività di supporto all'attuazione di politiche pubbliche per lo sviluppo, anche in relazione alle esigenze di programmazione e attuazione del PNRR. Il Direttore Generale dell'Unità di Missione è stato nominato con D.M. del 17 febbraio 2022.

In attuazione di quanto stabilito dall'articolo 13, comma 4, del decreto-legge 22 giugno 2023, n.75, convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023, n. 112, dal mese di settembre 2022 le competenze di consulenza, studio e ricerca ivi previste sono state attribuite, nell'ambito dell'Ufficio di Gabinetto, a una figura dirigenziale di livello generale, con il conferimento di obiettivi specifici volti a coadiuvare il vertice politico: nel ciclo di pianificazione economico-finanziaria, assicurando la coerenza delle priorità politiche con le risorse finanziarie disponibili nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica; nel conseguimento degli obiettivi di spending review attuati dalle articolazioni ministeriali attraverso la revisione e l'efficientamento delle procedure di spesa e dei processi organizzativi; nella valutazione dell'impatto delle proposte e dei provvedimenti legislativi di iniziativa governativa e parlamentare; nella definizione degli interventi da inserire nella manovra di finanza pubblica, coordinando a tal fine le interlocuzioni necessarie con le amministrazioni competenti e gli uffici parlamentari.

E' stato previsto al comma 5 del citato decreto legge n. 75 del 2023 che il direttore generale incaricato si avvalga, per lo svolgimento dei suoi compiti di specifiche professionalità già previste dall'articolo 7, c. 3, del DPCM 100/2019, dei delegati dai vertici delle articolazioni ministeriali interessate dai processi di revisione della spesa e di esperti in materia di analisi e valutazione delle politiche pubbliche e di revisione della spesa, anche attraverso convenzioni con università e istituti di formazione, mediante utilizzo delle risorse di cui all'articolo 1, comma 891, della legge di bilancio 2023.

Per quanto concerne l'organizzazione interna e territoriale delle strutture dipartimentali e le relative dotazioni di personale, si rimanda alle corrispondenti sezioni e, per il dettaglio, ai contributi,

pubblicati sul sito istituzionale ([www.giustizia.it](http://www.giustizia.it)) e, per il personale, anche ai dati riportati sul Portale della mobilità ([www.mobilita.gov.it](http://www.mobilita.gov.it)).

L'Amministrazione è attivamente impegnata nella promozione e realizzazione del principio dell'uguaglianza di genere: per il 2025, il Ministero confermerà gli obiettivi indicati nell'allegato Piano di Uguaglianza di Genere 2023-2025, adottato il 22.2.2023.

### **3.2 Il Piano organizzativo del lavoro agile**

Il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), che costituisce una sottosezione del PIAO, rappresenta il documento di programmazione organizzativa che individua le misure atte a consentire a tutti gli uffici dell'Amministrazione giudiziaria di dare attuazione e sviluppo al lavoro agile ordinario quale strumento di innovazione organizzativa e modernizzazione dei processi attraverso cui conciliare le esigenze di vita-lavoro dei dipendenti. In tal senso, tiene conto del quadro regolatorio delineato dal Contratto Collettivo Nazionale Funzioni centrali, che offre una disciplina generale di tutti i diversi istituti inerenti al lavoro da remoto.

Sin da prima dell'entrata in vigore delle suddette norme contrattuali, l'Amministrazione giudiziaria ha avviato un proficuo confronto con le Organizzazioni Sindacali all'esito del quale è stato formalizzato, nel 2022, un atto datoriale per la regolamentazione del lavoro agile ordinario che recepisce nella sostanza l'impianto da cui muove il CCNL, declinandolo secondo le specificità degli uffici centrali e periferici, senza trascurare la fondamentale lezione derivante dall'applicazione, durante il periodo di emergenza pandemica, dell'accordo sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali il 14.10.2020.

L'obiettivo di favorire attraverso il lavoro agile la produttività e l'orientamento ai risultati richiede, per l'Amministrazione giudiziaria, l'adozione di specifici modelli di organizzazione del lavoro e un utilizzo massiccio delle tecnologie digitali di supporto, nonché un continuo rafforzamento ed aggiornamento delle competenze trasversali nell'ambito delle diverse figure professionali. In tale prospettiva l'organizzazione del lavoro agile costituisce una componente della performance organizzativa complessiva.

Degno di menzione, inoltre, è il Codice di comportamento del personale del Ministero della giustizia pubblicato sul Bollettino ufficiale n. 20 del 31 ottobre 2023 e, in particolare, le disposizioni di cui all'art. 16 "Prestazione lavorativa in modalità agile", che orienta la modalità di lavoro de quo a canoni di riservatezza e diligenza nella custodia della documentazione, nonché degli strumenti tecnologici messi a disposizione dal Ministero, e impone al dipendente di cooperare per l'attuazione di misure di prevenzione idonee a fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dell'ufficio.

Il documento allegato è connotato da una manifesta unitarietà della visione d'insieme (connotata dal più equo bilanciamento della funzionalità ed efficienza degli uffici e delle esigenze di vita-lavoro del personale) e delle oggettive prospettive di azione amministrativa (calando appunto l'applicazione concreta dell'istituto, senza automatismi o vincoli formali, nel particolare contesto dei singoli uffici e, in questo ambito, delle specifiche mansioni e competenze di ciascun dipendente), tenendo conto nondimeno delle peculiarità proprie delle quattro distinte articolazioni del Ministero deputate alla gestione del personale.

### **3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale**

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale, che costituisce una sezione del Piano integrato di attività e organizzazione al quale è allegato, è fisiologicamente connotato dalla possibilità di continua rimodulazione per raccordare l'azione amministrativa con esigenze sopravvenute e non prevedibili a priori ed è stato declinato tenendo conto delle peculiarità proprie delle quattro distinte articolazioni del Ministero deputate alla gestione del personale, pur nella manifesta unitarietà delle

concrete prospettive di azione amministrativa e della visione d'insieme improntata alla copertura delle significative vacanze di organico.

### 3.4 Priorità strategiche della formazione

Di seguito si evidenziano in particolare gli elementi fondamentali in materia di formazione del personale. È opportuno premettere che il Piano di formazione dell'Amministrazione giudiziaria è in corso di predisposizione, dovendo essere presentato entro il 30 giugno dell'anno; sono, pertanto, in via di definizione le linee-guida e la micro-progettazione delle iniziative formative, che presuppongono il completamento dell'analisi dei fabbisogni formativi.

#### 3.4.1 Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi

Con riferimento alla **formazione nell'ambito PNRR**, anche nel 2025 è prevista la prosecuzione del programma di formazione specializzata agli addetti all'Ufficio per il processo e al personale in servizio nelle Sezioni specializzate in materia di asilo e protezione internazionale in collaborazione e a cura dell'Agenzia dell'Unione Europea per l'Asilo (EUAA – European Union Agency for Asylum).

Con riferimento alla **formazione in materia giuridico-normativa**, proseguiranno gli interventi formativi sul nuovo Codice dei contratti pubblici.

Con riferimento alla **formazione in materia linguistica**, nel 2025 continuerà l'attività di formazione specialistica in materia linguistica per fornire un supporto agli addetti a quei servizi che richiedono una sempre più efficace padronanza della lingua inglese, con particolare riferimento al personale in servizio alla Procura Europea. Si segnala altresì che la Rete Europea di Formazione Giudiziaria (EJTN/REFJ) nel corso dell'Assemblea Generale che si è tenuta a Parigi nel giugno 2022 ha deliberato l'ammissione del Ministero della Giustizia quale Membro associato della Rete. Di conseguenza anche per il personale amministrativo italiano è prevista la possibilità di partecipare, a partire dall'anno 2023, alle attività di formazione organizzate in ambito internazionale dall'EJTN.

Con riferimento alla **formazione in materia di applicativi amministrativi, civili e penali**, si curerà lo sviluppo delle conoscenze e competenze relative a: Calliope (Protocollo documentale) per la gestione delle comunicazioni in interoperabilità nell'amministrazione centrale; APP – Applicativo del Processo Penale; con la sperimentazione del nuovo sistema di gestione telematica dei flussi di lavoro e degli interscambi informativi e documentali; sperimentazione del nuovo sistema SIAMM LSG per ottimizzare la gestione delle Spese di Giustizia, con particolare riferimento alle Spese pagate, all'attività di competenza del Funzionario delegato, alle Spese prenotate e al Foglio Notizie, al Recupero dei crediti.

Con riferimento alla **formazione in materia informatica**, nel 2025, saranno ulteriormente promossi i più recenti corsi sulle norme del nuovo codice dei contratti pubblici, sull'Open Government, le pratiche digitali di partecipazione per il governo aperto e sulla sensibilizzazione alla problematica della violenza di genere nella sfera pubblica e privata. Sarà, inoltre, curata la realizzazione di iniziative per migliorare le competenze informatiche di base del personale neoassunto.

Con riferimento alla **formazione e-learning**, nel 2025, concluse le attività di formazione dedicate alle unità PNRR di supporto all'Ufficio per il Processo.

Con riferimento alla **formazione offerta dalla Scuola nazionale dell'Amministrazione**, proseguirà nel 2025 l'attività di formazione permanente per il personale già in servizio attraverso la SNA, l'istituzione a capo del Sistema unico del reclutamento e della formazione pubblica, che ha come target per la diffusione delle iniziative formative il personale dirigenziale e quello amministrativo della terza area professionale, incluse le unità a tempo determinato.

### **3.4.2 Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria e Dipartimento giustizia minorile e di comunità**

Il contributo della Direzione generale della Formazione del Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria, che si occupa anche della formazione per il Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità, per l'anno 2025 si orienta nel perimetro delle linee d'azione declinate nell'Atto di indirizzo politico-istituzionale del Ministro della Giustizia e nell'Atto di programmazione del Capo del Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria. Di seguito, i punti di intervento su cui intende incidere la formazione per l'anno 2025 (quali risulteranno in maggior dettaglio dal Piano Annuale della Formazione).

Per l'anno 2025, le diverse attività formative saranno intese a rafforzare l'identità di ruolo del personale, promuovendone l'adesione ai principi di etica professionale. I corsi saranno orientati ad accrescere il sapere tecnico e professionale, assicurare il costante aggiornamento normativo, favorire il confronto esperienziale e promuovere la costruzione condivisa e integrata di modelli gestionali per il personale del Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria e del Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità, nella valorizzazione delle rispettive competenze. La formazione di ingresso e di aggiornamento orienterà al rafforzamento della comprensione del mandato istituzionale, inteso alla tutela delle persone detenute, internate o sottoposte a misure di comunità, nonché alla promozione di una condivisa cultura legalitaria e di prevenzione del rischio corruttivo. In particolare, si procederà al consolidamento della formazione in tema di transizione digitale, ecologica, amministrativa e di RIFORMA mentis in materia di parità di genere, su piattaforma Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica; nonché al consolidamento della formazione sui corsi previsti dal catalogo SNA 2025. Saranno intensificate, inoltre, le iniziative formative per specializzazioni (cinofili, istruttori di tiro, scorte, matricolisti, personale di Polizia penitenziaria in servizio presso gli Istituti minorili, armaioli, informatici), quelle in tema di eventi critici (auto ed etero aggressivi, traffici interni illeciti, operatività droni). Continuerà la formazione per l'attuazione di modelli operativi di gestione delle diversità culturali e religiose, degli agiti violenti (metodologia HCR 20), per il supporto psicologico del personale, per il contrasto delle discriminazioni e violenze di genere sul posto di lavoro. Sarà data ulteriore spinta alla formazione decentrata nonché a quella in tema di etica del pubblico servizio, trasparenza, integrità per il contrasto dell'opaco agire amministrativo.

L'attività formativa programmata mira a conseguire i seguenti risultati:

- miglioramento della gestione degli eventi critici che connotano i contesti operativi;
- innalzamento della qualità della vita detentiva e del benessere del personale che opera nei contesti operativi;
- sviluppo delle competenze per l'uso degli strumenti di intervento del probation system;
- diffusione delle "buone prassi" trattamentali emerse nei percorsi di reinserimento ed integrazione sociale, in particolare rispetto alle prospettive offerte dalla giustizia riparativa;
- miglioramento della trasparenza amministrativa e della prevenzione della corruzione;
- sviluppo delle competenze organizzative per ottimizzare la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali;
- consolidamento delle competenze digitali;
- sensibilizzazione sulla parità di genere.

### **3.4.3 Ufficio Centrale Archivi Notarili**

Le strategie formative dell'Amministrazione saranno orientate, in primo luogo, alla progettazione e realizzazione di iniziative a beneficio del personale recentemente assunto e di quello che si prevede di assumere in attuazione delle politiche assunzionali dispiegate attraverso i recenti Piani triennali dei fabbisogni di personale. Le programmate assunzioni di personale saranno

accompagnate da specifici e mirati interventi formativi nell'ottica di favorire lo sviluppo delle conoscenze competenze specifiche per operare proficuamente nel peculiare contesto dell'Amministrazione degli Archivi notarili. Al fine di accompagnare il percorso di consolidamento del lavoro agile, nell'ambito delle attività del piano della formazione saranno, inoltre, previste specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca del lavoro agile come modalità di svolgimento della prestazione. Ulteriore formazione riguarderà lo sviluppo delle conoscenze e competenze digitali, nell'ottica di supportare adeguatamente lo sviluppo tecnologico in atto.

In tale prospettiva, verranno pianificate le seguenti iniziative formative:

- **Corso di formazione iniziale per i Conservatori neoassunti.**

All'esito del concorso per Conservatori saranno assunti nel mese di gennaio i diciotto vincitori che svolgeranno il prescritto periodo di prova in Archivi distrettuali aventi particolare rilevanza. Seguirà poi l'assunzione di quattordici candidati idonei, secondo l'ordine della relativa graduatoria. Tali risorse saranno chiamate in gran parte a svolgere le funzioni di Capo Archivio nelle sedi di assegnazione prive di tale figura.

I delicati e complessi compiti istituzionali demandati ai Conservatori, con assunzione diretta di responsabilità a vari livelli, rendono necessario articolare una formazione specialistica sulle diverse materie di riferimento.

In tale prospettiva il corso di formazione si focalizzerà quindi, in maniera pragmatica, sulle principali attività di carattere organizzativo e gestionale che fanno capo agli Archivi notarili e all'Amministrazione centrale, avuto riguardo, in particolare, alle recenti novità normative e contrattuali intervenute nei vari istituti; saranno, altresì, oggetto di approfondimento le funzioni tipiche del Conservatore e la delicata materia del trattamento dei dati alla luce del nuovo Regolamento europeo in materia.

- **Corso di formazione iniziale per i Funzionari contabili neoassunti.**

Il contingente di funzionari contabili che troverà ingresso in Amministrazione nel corrente anno, in aggiunta alle tre unità già assunte, costituisce un patrimonio da valorizzare in funzione dello sviluppo organizzativo e tecnologico in atto; le previste assunzioni, infatti, oltre a supportare l'UCAN nelle preminenti attività connesse con la contrattualistica, con il controllo di gestione e con la gestione del bilancio, permetteranno di dare attuazione alla previsione di cui all'art. 4 del D.M. 17.6.2016, che assegna agli Archivi notarili sede di Sovrintendenza compiti di assistenza, consulenza e supporto agli Archivi notarili delle rispettive circoscrizioni per le procedure amministrative, contrattuali e contabili, nonché attività di programmazione, progettazione e gestione delle procedure di affidamento per forniture di beni e servizi, così consentendo – per effetto dello sgravio degli Archivi dai relativi adempimenti – l'ottimizzazione delle risorse umane disponibili, sgravando gli Archivi dei relativi adempimenti. In considerazione dell'elevato contenuto tecnico delle competenze richieste, si renderà opportuna una mirata formazione a carattere specialistico atta a coniugare le necessarie conoscenze di base con quelle dei processi organizzativi e gestionali in ambito contabile, avuto riguardo sia alle attività dell'Ufficio centrale che degli Archivi notarili.

- **Corso di formazione per Assistenti amministrativi.**

In considerazione dei numerosi adempimenti di carattere amministrativo-contabile che fanno capo agli assistenti amministrativi e delle fondamentali attività preparatorie e di formazione degli atti agli stessi demandate, si rende necessario pianificare un mirato intervento formativo a beneficio tanto del personale proveniente da altre amministrazioni, che sarà immesso nei ruoli dell'Amministrazione con le procedure di mobilità o comunque in assegnazione temporanea, quanto dei neo assunti in esito alle richiamate procedure concorsuali. L'intervento formativo illustrerà, inoltre, i principali applicativi in uso a supporto delle attività contabili e di rendicontazione degli Archivi notarili.

- **Formazione a supporto dello sviluppo tecnologico.**

La formazione dovrà perseguire l'obiettivo di favorire il proficuo utilizzo da parte del

personale delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni. In tale prospettiva, a supporto del cambiamento organizzativo, l'Amministrazione aderirà ad iniziative formative specifiche attivate dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione in modalità e-learning, favorendo la partecipazione alle stesse dei dirigenti, capi archivio e funzionari; atteso che la SNA non eroga formazione per il personale non direttivo, risulterà essenziale l'organizzazione di specifici corsi di formazione informatica da parte della Direzione Generale dei Sistemi Informativi Automatizzati, in grado di raggiungere la vasta platea dei destinatari. A tali iniziative si affiancheranno interventi formativi mirati realizzati dall'Amministrazione.

In relazione agli obiettivi formativi, l'Amministrazione degli Archivi Notarili ha aderito al Piano strategico di formazione dei dipendenti pubblici avviato dal Dipartimento della Funzione pubblica con il duplice obiettivo di favorire la transizione al digitale e creare, al tempo stesso, le condizioni per il proficuo utilizzo del lavoro agile ordinario.

- **Formazione sull'etica**

Nell'ambito delle proposte formative della SNA è stato individuato il corso "Etica e Pa: profili comportamentali e disciplinari", in modalità e-learning, al quale sono stati già avviati i conservatori e funzionari contabili in servizio presso l'Ufficio Centrale.

Poiché la formazione in materia di etica pubblica è divenuta centrale, accanto a quella in materia di trasparenza ed integrità, stante l'espressa previsione contenuta nel codice di comportamento, si favorirà nel corrente anno la più ampia partecipazione di conservatori e funzionari contabili in servizio presso gli Archivi notarili.

L'attività formativa in questione, che ha avuto finora apprezzamenti dai partecipanti, si inserisce nell'ambito delle iniziative in materia di anticorruzione destinate in particolare a coloro che ricoprono incarichi di responsabilità o che svolgono funzioni di particolare rilevanza.

## SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Nell'ambito della Relazione sulla Performance l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del Ministero della Giustizia riporta gli esiti del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, come previsto dalle Linee Guida n. 3 del novembre 2018 predisposte dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che esplicitano ed integrano quanto disposto dall'articolo 7, comma 2, lettera a), del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Le attività di misurazione e di valutazione della performance organizzativa del Ministero della Giustizia si svolgono seguendo le modalità applicative ed i criteri previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) adottato con D.M. 23 dicembre 2021. La valutazione della performance organizzativa complessiva annuale tiene conto delle misurazioni, relative al grado di raggiungimento degli obiettivi specifici triennali, effettuate dai dirigenti dell'Amministrazione, della verifica dell'effettiva funzionalità degli obiettivi annuali al perseguimento degli obiettivi specifici triennali, degli esiti delle indagini condotte dall'OIV stesso in relazione al grado di soddisfazione di categorie specifiche di utenti interni ed esterni. Lo stato di realizzazione degli obiettivi è valutato mediante l'attribuzione di un rating sintetico formulato nel seguente modo:

- A. la realizzazione dell'obiettivo è in linea con la programmazione;
- B. La realizzazione dell'obiettivo è in ritardo a causa di elementi di criticità esterni;
- C. La realizzazione dell'obiettivo è in ritardo a causa di elementi di criticità interni;
- D. l'obiettivo non ha prodotto significativi miglioramenti.

Il monitoraggio delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance", avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", secondo le indicazioni contenute nel PNA 2022.

In relazione alla Sezione "Organizzazione e capitale umano" il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dall' OIV.

## ALLEGATI

1. [Schede di programmazione degli obiettivi operativi annuali](#)
2. [Parte speciale della sezione di programmazione rischi corruttivi e trasparenza](#)
3. [Piano organizzativo lavoro agile](#) (documento unitario)
4. [Piano triennale dei fabbisogni di personale](#) (documento unitario)
5. [Piano per l'uguaglianza di genere](#)

Roma, 29 gennaio 2025

Firmato

La Referente della Performance  
Anna Chiara Fasano