



**Il Responsabile per la Prevenzione  
della Corruzione e della Trasparenza**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE  
DELLE MISURE GENERALI E DEI CODICI DI COMPORTAMENTO  
(ART.15 DPR N. 62/2013)  
Anno 2024**

## **PREMESSA**

Nel corso del 2024 AIFA - attraverso l'impegno del suo Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), col supporto dell'Ufficio Affari Giuridici e la collaborazione dei referenti delle diverse Strutture - ha adottato un nuovo strumento volto a monitorare sia l'applicazione del Codice di Comportamento dell'Agenzia che l'attuazione delle misure generali di contrasto alla corruzione previste dal PIAO 2024-2026, oltre alla verifica del rispetto degli obblighi di trasparenza previsti per legge.

La presente Relazione, dunque, sintetizza gli esiti dello strumento di monitoraggio cui si è dato corso nel 2024 ed è redatta in attuazione di quanto previsto dall'art. 15, comma 3, del D.P.R. n. 62/2013 nonché dell'art.20 comma 3 del Codice di comportamento dell'Agenzia Italiana de Farmaco (AIFA), in forza del quale il RPCT è tenuto a:

- curare la diffusione, all'interno dell'organizzazione, della conoscenza del Codice di Comportamento nazionale di cui al d.P.R. n. 62/2013 e del Codice di Comportamento specifico della propria amministrazione, che integra alcuni contenuti del primo per adeguarli alla propria realtà;
- effettuare il monitoraggio annuale sull'attuazione dei Codici di Comportamento nazionale e specifico;
- pubblicare i risultati del monitoraggio sul sito istituzionale;
- comunicare i risultati del monitoraggio all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

La Relazione è pubblicata sul sito internet istituzionale all'interno della sottosezione Amministrazione Trasparente ed è contestualmente trasmessa all'ANAC.

Con la relazione di seguito esposta, inoltre, si dà seguito anche a quanto previsto dal PNA 2022 in relazione al monitoraggio sulla trasparenza e sull'attuazione e l'idoneità delle misure di contrasto ai fenomeni corruttivi.

## **CONTESTO DEL MONITORAGGIO**

Occorre premettere come nel corso del 2024 AIFA, in attuazione di quanto previsto dall'art. 54, c. 5 decreto legislativo 165/2001 e dall'art. 1, c. 2 del D.P.R. n. 62/2013, ha iniziato un complesso percorso volto ad aggiornare il Codice di comportamento interno coinvolgendo tutti gli attori istituzionali (CdA, OIV, UPD, RPCT) nonché i referenti anticorruzione. Tale aggiornamento prende spunto non solo dalla novella legislativa di cui al DPR 13 giugno 2023, n. 81 che ha modificato il

Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ma anche dalla necessità di introdurre una disciplina maggiormente coerente con le finalità istituzionali di AIFA e con le peculiarità proprie della stessa Agenzia.

Contestualmente, nello stesso periodo, AIFA ha iniziato anche una serie di interlocuzioni interne volte all'aggiornamento del Regolamento sul conflitto d'interessi con lo scopo di rendere più diretta l'identificazione e valutazione del conflitto, obiettivo che dovrebbe determinare anche una maggiore consapevolezza - per i soggetti qualificati - dell'intera problematica.

Per quanto concerne l'attuazione delle misure anticorruptive, occorre rilevare come il **processo di gestione del rischio** si sviluppa secondo una logica **sequenziale e ciclica** che ne favorisce il continuo miglioramento. Nel corso del 2024, pur essendosi attuata una revisione generale dell'analisi del contesto interno (principalmente connessa alla recente riforma della governance di AIFA) ci si è concentrati principalmente sull'individuazione e valutazione dei rischi determinando l'emersione di una serie di rischi che erano sfuggiti ai precedenti cicli di gestione, soprattutto grazie ad una maggiore cognizione sia delle finalità e delle modalità dell'azione anticorruptiva che del proprio ruolo da parte dei referenti individuati dalle singole Strutture, essendo in ciò facilitati anche dalla nuova struttura data alla mappatura dei processi nel corso del 2023.

In particolare, nel corso dell'anno, l'Amministrazione ha identificato i rischi, li ha analizzati e confrontati con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

Stante l'attuale fase di riforma che sta vivendo l'Agenzia ed il periodo particolarmente complesso in termini di attività lavorativa anche connessa ad una significativa carenza di personale, l'Agenzia ha programmato di completare nel corso del 2025, la fase dedicata al **trattamento del rischio**, volta 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. In tale fase, l'Amministrazione, oltre alle misure astratte o generali, progetterà l'attuazione di misure specifiche e puntuali determinandone modalità e tempi di attuazione.

In questo periodo di transizione, secondo quanto previsto dal PIAO 2024-2026, l'Agenzia ha adottato diverse **misure generali** che intervengono in maniera trasversale sull'intera Amministrazione e che si sono rivelate particolarmente efficaci per mantenere un livello di rischio generalmente accettabile contenendo in modo assai significativo la probabilità del verificarsi di un evento corruptivo. In particolare si fa riferimento, oltre all'applicazione particolarmente attenta delle norme sia generali che interne relative al codice di comportamento, al conflitto d'interessi, al pantouflage ed al whistleblowing, si è adottata una generalizzata e sempre più pervasiva informatizzazione dei processi, una attività di formazione particolarmente attenta ai temi dell'etica e dell'anticorruptione, rivolta non solo ai soggetti che si occupano direttamente della materia, ma a tutto il comparto, nonché all'attuazione di misure alternative alla rotazione (allo stato incompatibili con la struttura dell'Agenzia e con l'alto livello di specializzazione acquisito da dirigenti e funzionari), in particolare attraverso una maggiore circolarità delle informazioni che, aumentando la condivisione delle conoscenze professionali, consentono di impiegare personale diverso nonché, nei settori a maggiore rischio e per le istruttorie più complesse, attraverso una condivisione di fasi procedurali con meccanismi di affiancamento e formazione del personale.

Come anticipato, dunque, il **monitoraggio e il riesame** periodico costituiscono una fase fondamentale per la verifica dell'applicazione del codice di comportamento nonché in relazione al processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie.

Il monitoraggio, attraverso l'utilizzo del questionario di cui si è dotata l'Agenzia nel 2024 (predisposto con il supporto dell'Ufficio Affari Giuridici e del Nucleo Operativo di supporto al RPCT) è stato attuato tramite **autovalutazione** da parte delle singole strutture coordinate dai referenti anticorruzione ed è, dunque, stato sottoposto a verifica da parte del RPCT al fine di appurare l'emersione di eventuali scostamenti o criticità di cui si darà atto nei successivi paragrafi.

## RISULTATI DEL MONITORAGGIO

Nel corso del 2024, come anticipato, il RPCT e la relativa struttura di supporto (*Nucleo Operativo di supporto al RPCT<sup>1</sup> e il Gruppo Referenti Anticorruzione<sup>2</sup>*) hanno effettuato un monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure generali e dei Codici di Comportamento nazionale e specifico dell'AIFA.

In tale contesto, si è rivelata **fondamentale la collaborazione degli Uffici** maggiormente impegnati nel rispetto delle previsioni legislative e regolamentari in materia di anticorruzione e trasparenza e, in particolare le Direzioni Generali, l'Area Risorse Umane, l'Ufficio Attività negoziale e gestione patrimonio, il Settore Information Communication Technology e l'Ufficio Stampa e Comunicazione.

I quesiti predisposti dall'Ufficio Affari Giuridici sono stati strutturati in 14 sezioni, pertinenti specifici ambiti operativi e d'interesse.

Tutte le Strutture di AIFA coinvolte hanno compilato il questionario in maniera puntuale e precisa: sono state fornite soddisfacenti risposte sia sullo svolgimento delle attività in *compliance* a quanto richiesto nel questionario, sia utili "ulteriori informazioni" da cui è stato possibile trarre anche nuove conoscenze circa le prassi adottate dalle diverse strutture che, stante la complessità organizzativa dell'Agenzia, necessitano di essere continuamente aggiornate ed adeguate oltre che alla normativa vigente anche – principalmente per gli uffici tecnici – al soft law europeo.

Dall'analisi dei report pervenuti è emersa una soddisfacente applicazione delle misure generali e delle norme del Codice di comportamento.

In particolare, per il primo semestre 2024:

*i)* non si riscontrano violazioni del divieto, previsto per i dipendenti, di accettare incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano o abbiano avuto nel biennio precedente all'assegnazione all'ufficio un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti l'ufficio stesso;

*ii)* È stata data adeguata informazione a tutto il personale sul rispetto degli obblighi derivanti dal Codice di comportamento ed è stata consegnata copia del Codice in caso di nuove assunzioni di personale o all'atto del conferimento di incarico di direzione di ufficio di livello non generale per i dirigenti di seconda fascia; inoltre, nel decreto di conferimento degli incarichi dirigenziali e nel relativo contratto accessivo, è stata inserito il rispetto delle disposizioni del dPR 62/2013 e del Codice di comportamento AIFA;

*iii)* Nel caso di contratti con imprese fornitrici di beni o servizi in favore dell'Amministrazione, il Codice di comportamento è stato trasmesso per posta elettronica ai titolari delle predette imprese e sono state acquisite le apposite dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorietà da parte dei dipendenti coinvolti nei procedimenti di appalto;

<sup>1</sup> Determina DG – 287/2023 [https://www.aifa.gov.it/documents/20142/1814735/Determina\\_DG-287-2023\\_modifica\\_nucleo\\_operativo\\_RPCT\\_2023.pdf](https://www.aifa.gov.it/documents/20142/1814735/Determina_DG-287-2023_modifica_nucleo_operativo_RPCT_2023.pdf).

<sup>2</sup> Determina Dir. amm.vo – 148/2024 [https://www.aifa.gov.it/documents/20142/1814735/Determina\\_DG-287-2023\\_modifica\\_nucleo\\_operativo\\_RPCT\\_2023.pdf](https://www.aifa.gov.it/documents/20142/1814735/Determina_DG-287-2023_modifica_nucleo_operativo_RPCT_2023.pdf).

iv) È stata inserita nei contratti la clausola dell'osservanza del Codice di comportamento per i consulenti e collaboratori esterni a qualsiasi titolo, per i collaboratori delle ditte fornitrici di beni, servizi od opere a favore dell'amministrazione, nonché, è stata espressamente prevista la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice di comportamento;

v) È stata acquisita la Dichiarazione sul Conflitto d'Interessi prima di assegnare personale neo-assunto agli Uffici;

vi) In caso di conferimento di incarichi dirigenziali, è stata richiesta ed acquisita la dichiarazione sostitutiva di assenza di cause di incompatibilità/inconferibilità antecedentemente al conferimento dell'incarico;

vii) Sono state acquisite le dichiarazioni circa l'insussistenza di cause di incompatibilità e/o di conflitto di interessi rese dagli interessati e si è provveduto a verificare la completezza e la corretta compilazione delle dichiarazioni di incompatibilità/inconferibilità rese dai soggetti interessati;

viii) Le clausole sul pantouflage sono state inserite nei contratti di assunzione del personale e nei bandi di gara o affidamenti; inoltre, nel caso di acquisizione di beni e servizi, è stata acquisita la dichiarazione sostitutiva dell'operatore economico di rispetto della clausola di pantouflage. In caso di esclusione per affidamento illegittimo a causa di difetto del requisito soggettivo legale sopra descritto, gli uffici che svolgono attività negoziale prevedono nei contratti l'obbligo di restituire eventuali corrispettivi percepiti;

ix) Nel caso di formazione di commissioni per le procedure di affidamento, è stata acquisita la dichiarazione ex art.35-bis d.lgs.165/2001;

x) tutti gli uffici hanno adottato le misure di prevenzione individuate nel PIAO, essendo stata, tra l'altro, assicurata la comunicazione tempestiva e completa dei dati, delle informazioni e degli atti oggetto di pubblicazione ai sensi della vigente normativa in materia di trasparenza;

xi) è stata assicurata a tutti i dipendenti la formazione trasversale, tecnico-scientifica ed in materia di etica pubblica, prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella PA;

xii) tutti i dipendenti sono stati informati della necessità di presentare la Dichiarazione sul conflitto d'interessi e risulta che l'abbiano presentata e che la stessa sia stata valutata tempestivamente dai dirigenti; inoltre tutti i soggetti in conflitto si sono astenuti con la conseguente assegnazione della pratica ad altro dipendente;

xiii) Si è provveduto alla trasmissione ed alla pubblicazione di tutti i dati e delle informazioni previste dal D.lgs. n. 33/2013, nella sezione "Amministrazione Trasparente" dal sito istituzionale;

xiv) Anche ai fini del contenimento del rischio corruttivo gli uffici interessati hanno provveduto ad affidare lo svolgimento di ispezioni, controlli ed atti di vigilanza ad almeno due soggetti; inoltre sono stati previsti meccanismi di condivisione delle fasi procedurali e di valutazione al fine di evitare la concentrazione di più mansioni e le responsabilità in capo ad un unico soggetto; infine sono stati previsti diversi meccanismi e procedure di condivisione delle informazioni e di circolarità delle comunicazioni soprattutto grazie alla digitalizzazione dei processi anche di archiviazione.

Per quel che concerne la segnalazione di presunte condotte illecite (*Whistleblowing*), le stesse sono state correttamente inoltrate al RPCT dai Dirigenti che ne avevano avuta immediata notizia; le segnalazioni sono state immediatamente prese in carico dal RPCT, con l'avvio della necessaria istruttoria. Ad oggi non è stato mai utilizzato il canale informatico messo a disposizione dall'Agenzia per la presentazione, in forma riservata, delle segnalazioni; nonostante siano stati apposti diversi cartelli in tutte le zone di accesso dei dipendenti che informano dell'esistenza del suddetto canale

oltre che dell'importanza di segnalare ogni comportamento inappropriato di cui si venga a conoscenza, il fatto che tutte le segnalazioni siano pervenute tramite comunicazione anonima induce a ritenere necessario, per il prossimo anno, una nuova iniziativa di sensibilizzazione sulle garanzie offerte al segnalante dalla vigente normativa che sia diretta a tutti i dipendenti.

Per quanto riguarda i procedimenti disciplinari per violazione di specifiche norme comportamentali, sono stati acquisiti dal RPCT, presso l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD), nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali, i dati concernenti i procedimenti disciplinari a carico del personale.

Rispetto a tutte le criticità emerse il RPCT provvederà ad effettuare approfondimenti con tutte le strutture interessate in modo da individuare le misure correttive che permettano, nel corso del 2025, di contenere ogni deviazione dai principi e dalle norme di condotta fatte proprie dal Codice di Comportamento così come dalla sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO.

Il RPCT

*Laura Fracassa*