

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

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE
DELLE MISURE GENERALI E SULL'ADESIONE ALLE DISPOSIZIONI
DEL CODICE DI COMPORTAMENTO**

Secondo semestre 2024 - Primo semestre 2025

PREMESSA

Nel corso del 2025 AIFA - attraverso l'impegno del suo Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), con la collaborazione dei referenti delle diverse Strutture – ha rinnovato l'impegno in tema di monitoraggio dell'applicazione del Codice di Comportamento dell'Agenzia e del livello di attuazione delle misure di contrasto alla corruzione previste dal PIAO 2025-2027, ottemperando anche alla verifica del rispetto degli obblighi di trasparenza previsti per legge.

La presente relazione sintetizza gli esiti del suddetto monitoraggio che ha avuto come periodo di riferimento quello tra il 01.07.2024 e il 30.06.2025 ed è redatta in attuazione di quanto previsto:

- 1) dal terzo comma dell'art. 15 del D.P.R. n. 62/2013;
- 2) dal terzo comma dell'art.32 del Codice di comportamento dell'Agenzia Italiana del Farmaco;
- 3) 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

Tra le novità più significative e influenti sulla prevenzione del rischio corruttivo intervenute nel periodo considerato dobbiamo principalmente dar rilievo alla revisione e all'adozione:

- del Regolamento per la prevenzione e gestione dei conflitti di interesse all’interno dell’Agenzia Italiana del Farmaco, con delibera del Consiglio di amministrazione n. 9 del 12 febbraio 2025;
- del Codice di comportamento dell’Agenzia Italiana del Farmaco, con delibera del Consiglio di amministrazione n. 27 del 14 maggio 2025.

La revisione dei suddetti testi ha coinvolto tutti gli attori istituzionali (CdA, Direzioni Amministrativa e Tecnico-Scientifica, OIV, UPD, RPCT) nonché i referenti anticorruzione delle singole strutture, e ha preso spunto non solo dalla modifica legislativa di cui al DPR 13 giugno 2023, n. 81, che ha rivisto il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ma anche dalla necessità di definire una disciplina maggiormente coerente con le finalità istituzionali di AIFA e con le peculiarità proprie della stessa Agenzia, promuovendo, soprattutto in tema di conflitto d’interessi, una maggiore consapevolezza del rischio e una più efficace cultura dell’integrità tra i soggetti interessati.

Nonostante il passaggio tra il precedente Codice di comportamento interno e la revisione recentemente adottata, si deve dar atto di una significativa continuità nella gestione degli obblighi e doveri disciplinari gravanti sull’intero personale e, particolarmente, sulle figure che esercitano poteri di direzione e verifica.

Per quanto concerne l’attuazione delle misure anti-corruttive, nel corso dell’annualità analizzata, l’Amministrazione ha dato vita ad una complessiva revisione dei processi e dei rischi corruttivi e si è focalizzata sulle misure di contenimento del rischio già adottate dalle singole strutture.

Nel quadro delineato dal PIAO 2025-2027, l’Agenzia ha applicato una serie di misure generali con impatto trasversale su tutte le strutture, rivelatesi particolarmente efficaci nel mantenere il rischio corruttivo entro livelli accettabili e nel ridurre sensibilmente la probabilità di eventi corruttivi. Tra le azioni più significative si segnalano: l’applicazione rigorosa delle disposizioni normative, sia generali che interne, in relazione al codice di comportamento, alla gestione dei conflitti di interesse, al fenomeno del *pantoufage* e al *whistleblowing*; la digitalizzazione dei procedimenti; le attività formative mirate sui temi dell’etica e della prevenzione della corruzione, rivolte non solo agli operatori direttamente coinvolti, ma all’intero personale; l’adozione di misure finalizzate ad una maggiore circolazione delle informazioni, alla condivisione delle competenze e all’impiego di personale differente, nonché, nei settori più esposti al rischio e nelle istruttorie più complesse, all’utilizzo di modalità di lavoro che prevedono l’affiancamento e la condivisione delle fasi procedurali.

Il presente monitoraggio, come quello dell’anno precedente, è stato effettuato mediante l’utilizzo di un questionario, già adottato nel 2024, che si è provveduto a migliorare in un’ottica di semplificazione e allo scopo di ottenere riscontri di più facile interpretazione. I questionari, restituiti dai referenti anticorruzione delle singole strutture, sono stati verificati dal RPCT per individuare eventuali scostamenti o criticità.

RISULTATI DEL MONITORAGGIO

Occorre premettere che il presente monitoraggio, sebbene rivolto a tutte le strutture

dell’Agenzia, abbia richiesto un particolare impegno da parte di quegli uffici che presidiano la maggior parte dei processi connessi al rispetto delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento o che, comunque, si trovino ad operare nelle aree a maggior rischio. In tale contesto, si è rivelata fondamentale la collaborazione degli Uffici del Settore Risorse Umane, nonché delle Direzioni Amministrativa e Tecnico-Scientifica, del Settore ICT, dell’Ufficio Stampa e Comunicazione, dell’Ufficio Controllo di Gestione e dell’Ufficio Qualità delle Procedure.

Tutte le strutture di AIFA coinvolte hanno restituito il questionario, a seguito di una compilazione puntuale e accurata, migliorando significativamente rispetto allo sforzo sostenuto lo scorso anno. Sono state fornite risposte soddisfacenti sia riguardo allo svolgimento delle attività in conformità a quanto richiesto nel questionario, sia in merito alle "ulteriori informazioni" che hanno consentito di acquisire nuove conoscenze sulle prassi adottate dalle diverse strutture.

Dall’analisi dei report pervenuti emerge un’adeguata applicazione delle misure generali e delle norme del Codice di comportamento e un’elevata condivisione delle procedure e delle informazioni. Nel complesso, quindi, risulta che la gestione conflitti di interessi è ben organizzata all’interno delle singole strutture.

In particolare, nel periodo considerato (secondo semestre del 2024 e primo semestre del 2025), si riportano le seguenti considerazioni:

- non sono state riscontrate violazioni del divieto per i dipendenti di accettare incarichi da soggetti privati che, nei due anni precedenti, abbiano avuto un interesse economico rilevante nelle attività o decisioni dell’ufficio.
- È stata data apposita comunicazione a tutto il personale interno dell’adozione del nuovo *“Regolamento per la prevenzione e gestione dei conflitti di interessi all’interno dell’Agenzia Italiana del Farmaco”* di cui alla Delibera CdA n. 47/2024, nonché della versione aggiornata della POS n. 353, modificata in conformità all’entrata in vigore del suddetto regolamento. La relativa documentazione è stata tempestivamente distribuita a tutti i dipendenti dell’Agenzia.
- Tutto il personale è stato informato sugli obblighi previsti dal Codice di comportamento; una copia del Codice è stata fornita ai nuovi assunti e ai dirigenti di seconda fascia in fase di incarico. Inoltre, nei decreti di nomina dirigenziale e nei contratti integrativi è stato inserito l’obbligo esplicito di conformarsi alle disposizioni del DPR 62/2013 e al Codice di comportamento AIFA.
- Nei contratti con fornitori di beni o servizi, l’Amministrazione ha indicato il link del sito AIFA in cui è pubblicato il Codice di comportamento. Il contratto viene poi trasmesso via pec, e gli operatori economici, sottoscrivendolo, dichiarano di aver preso visione del suddetto Codice.
- Nei contratti con consulenti, collaboratori esterni e fornitori è stata inserita una clausola espressa che impone il rispetto del Codice di comportamento e prevede la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazioni.
- Prima dell’assegnazione del personale neoassunto, sono state raccolte le Dichiarazioni sul Conflitto di Interessi. I dirigenti hanno valutato prontamente tutte le dichiarazioni pervenute. Per i soggetti in cui è stato rilevato un conflitto, è stata

prevista l'astensione dall'attività con conseguente assegnazione delle pratiche ad altri dipendenti.

- Prima dell'assegnazione di incarichi dirigenziali, è stata acquisita la dichiarazione sostitutiva comprovante l'assenza di motivi di incompatibilità o inconferibilità.
- Nei contratti di assunzione e nelle procedure di gara sono state inserite clausole sul divieto di *pantoufle*. Nell'ambito dell'acquisizione di beni e servizi è stata richiesta una dichiarazione di conformità a tali disposizioni, con la previsione della restituzione degli importi percepiti in caso di violazione. Durante il periodo di riferimento, non si sono registrati episodi di *pantoufle*.
- Per la costituzione delle commissioni di gara è stata richiesta la dichiarazione di cui all'art. 35 bis del d.lgs. 165/2001.
- Tutti gli uffici hanno adottato le misure preventive indicate nel PIAO, garantendo la comunicazione tempestiva e completa dei dati e degli atti da pubblicare secondo la normativa sulla trasparenza.
- È stata garantita a tutti i dipendenti la formazione annuale trasversale, tecnico-scientifica, in materia di etica pubblica e sulla prevenzione e repressione della corruzione e illegalità nella PA.
- Tutti i dati richiesti dal d.lgs. n. 33/2013 sono disponibili nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.
- Per contenere il rischio corruttivo, le ispezioni, i controlli e gli atti di vigilanza sono stati affidati ad almeno due soggetti. Inoltre, la maggior parte delle strutture condivide le fasi procedurali, così da evitare concentrazione di compiti e responsabilità in una sola persona.
- La digitalizzazione dei processi e dell'archiviazione ha facilitato la circolarità delle comunicazioni e la condivisione delle informazioni.

Durante il periodo considerato, sono pervenute due segnalazioni (*whistleblowing*):

- ✓ una sulla Piattaforma messa a disposizione dall'Agenzia;
- ✓ l'altra tramite posta elettronica.

Tali segnalazioni sono state esaminate e successivamente archiviate in quanto non riguardavano violazioni di norme nazionali o europee che danneggiano l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione; esse non sono, tra l'altro, connesse alla presunta condotta di personale dell'Agenzia né rientrano nelle cause di esclusione di cui all'art.1 comma 2, lett. a) del D. Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

In particolare, le segnalazioni hanno riguardato:

- ✓ 1 caso di asserite violazioni degli obblighi connessi al contratto di lavoro; tale segnalazione è stata trasmessa all'UPD;
- ✓ 1 caso di asserita violazione della normativa sulla pubblicità dei farmaci; tale segnalazione è stata trasmessa all'ufficio competente per lo svolgimento della relativa istruttoria.

Si fa presente che, dopo la conclusione del primo semestre 2025, sono pervenute sette ulteriori segnalazioni, che saranno incluse nel monitoraggio del prossimo anno; ciò a conferma della crescente fiducia dei cittadini nell'Agenzia quale ente regolatore del mercato farmaceutico.

Per quanto riguarda, infine, i procedimenti disciplinari per violazioni di norme comportamentali, il RPCT ha raccolto dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) tutti i dati sui procedimenti a carico del personale, nel pieno rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

Di seguito una tabella riepilogativa della valutazione complessiva per ciascuna materia sottoposta a monitoraggio, degli esiti e delle osservazioni a margine, che si ritengono di evidenziare:

MATERIA DI INTERESSE	ESITO	OSSERVAZIONI
ROTAZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA	nessuna criticità rilevata	sono stati applicati sistemi alternativi alla rotazione
CODICE DI COMPORTAMENTO	nessuna criticità rilevata	le strutture interessate hanno operato in conformità alle norme del Codice di comportamento
FORMAZIONE	nessuna criticità rilevata	sono state rispettate le ore di formazione obbligatoria nel periodo in esame
CONFLITTO DI INTERESSI E ASTENSIONE	Risultano 34 DOI con rischio superiore a 1	la presentazione e valutazione delle DOI è avvenuta correttamente e nei termini previsti. Il nuovo registro dei conflitti permetterà una più agevole rendicontazione.
INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI	nessuna criticità rilevata	sono state acquisite le dichiarazioni da tutte le strutture
INCOMPATIBILITÀ/CONFLITTO INTERESSI INCARICO DI RUP	nessuna criticità rilevata	sono state acquisite le dichiarazioni da tutte le strutture
FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI, CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI CONDANNA PENALE PER DELITTI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	nessuna criticità rilevata	sono state acquisite le dichiarazioni sostitutive
INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI	segnalati dalla struttura	sono stati effettuati i monitoraggi

		annuali
WHISTLEBLOWING	due casi segnalati	pervenuti al RPCT
CONDIVISIONE DELLE PROCEDURE	nessuna criticità rilevata	tutte le strutture adottano strumenti di condivisione