



Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITÀ
UFFICIO I DEL CAPO DIPARTIMENTO

Aggiornamento PTPCT 2020 – 2022.

A. *Relazione/monitoraggio sull'attuazione e sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio:*

in considerazione della recente conclusione del procedimento di riassetto organizzativo che ha interessato questa Amministrazione Centrale (DPCM 8472015; DM 17 novembre 2015), e che è tuttora in fase di piena attuazione, non appare necessario integrare o modificare le misure di trattamento del rischio, così come individuate all'interno nella mappatura dei processi e delle attività del 2019, in relazione agli obiettivi strategici stabiliti in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Stante l'assenza di segnalazioni di fenomeni corruttivi, si ritiene pertanto di dover confermare l'**idoneità** delle misure di prevenzione, anche per l'anno 2020.

B. *Risultanze del processo di gestione del rischio:*

ferma restando l'assenza di eventi critici, dovendosi osservare il principio del "miglioramento progressivo e continuo", l'esame approfondito degli esiti dei processi e la loro comparazione con gli obiettivi programmati, induce ad attuare un affinamento della metodologia utilizzata per la definizione delle aree di rischio e per la programmazione delle misure di prevenzione.

Si ritiene infatti utile confermare, e quindi reinserire, nella mappatura delle aree di rischio, l'area dell' "Attività ispettiva" ed aggiungere quella della "Disciplina": per ciascuna di esse vengono indicati i processi, le attività, gli eventi rischiosi potenziali e le misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi, poste in carico alle unità organizzative competenti rispettivamente alla trattazione dei procedimenti disciplinari, nell'ambito della Direzione Generale del personale, delle risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del giudice minorile, e allo svolgimento dell'attività ispettiva, nell'ambito dell'Ufficio III del Capo Dipartimento.

Per quanto concerne poi l'integrazione delle misure di prevenzione relative ai processi/attività afferenti le aree di rischio già mappate, si ritiene utile, nella predisposizione del Piano 2020-2022, prevedere un'ulteriore misura di prevenzione specifica afferente l'area generale dei "Contratti pubblici", consistente nei **"Patti di integrità"**, da adottare all'atto della stipula dei contratti, all'interno di una specifica clausola dei bandi di gara: il mancato rispetto della clausola costituisce causa di esclusione dalla gara (art. 1 co. 17 l. 190/2012).

Nel corso del 2020, si provvederà, pertanto, a predisporre il testo dei Patti di integrità e, successivamente, trasmetterlo anche alle articolazioni territoriali del DGMC, per l'inserimento negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito delle future procedure di gara.

Nel corso delle prossime annualità, poi, si effettuerà un monitoraggio sull'effettiva applicazione della misura, anche al fine delle successive valutazioni da operare sulle azioni da intraprendere per ridurre il rischio nell'area "contratti pubblici".

Infine, più in generale, si ritiene utile, ai fini della prevenzione di fenomeni corruttivi, introdurre anche le seguenti misure:

- Promozione di convenzioni con altre amministrazioni e società private, per l'accesso a banche dati: in particolare, la Direzione Generale del personale, delle risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del giudice minorile ha comunicato, a ciascun Centro per la Giustizia minorile ed Ufficio Interdistrettuale per l'esecuzione penale esterna, l'opportunità che venisse segnalata alla Direzione Generale per i sistemi informativi automatizzati l'eventuale esigenza di dotarsi di utenze dedicate alla consultazione online dei dati del Registro delle Imprese, mediante il servizio Telemaco, utile ai fini delle verifiche sulle dichiarazioni di incompatibilità. I nominativi indicati sono stati pertanto comunicati alla DGSIA, per l'attivazione della procedura.
- Disponibilità degli uffici per ascoltare o indirizzare addetti che hanno dubbi;
- Censimento in AUSA delle stazioni appaltanti e individuazione dei RASA
- Massima cura delle procedure di protocollazione informatica dei documenti.

C. Report degli obiettivi e dei correlati risultati raggiunti in sede di valutazione della performance:

nel corso del 2017, a seguito dell'adozione del nuovo Funzionigramma dell'Amministrazione Centrale, è stato riorganizzato anche l'Ufficio I del Capo Dipartimento, nel cui ambito è stata istituita l'apposita Sezione "Trasparenza, Anticorruzione e Comunicazione", che opera in stretta collaborazione con il Referente della prevenzione della corruzione e della trasparenza, Dirigente dell'Ufficio I. Tale processo di riorganizzazione ha comportato l'assegnazione, a tutti i dirigenti degli uffici, centrali e territoriali, di specifici obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Tali obiettivi possono definirsi pienamente raggiunti.

D. *Analisi del contesto esterno:*

Tra i destinatari (stakeholders) potenziali dell'attività svolta da questo Dipartimento possono essere indicati le Autorità Giudiziarie ed il personale delle cancellerie e segreterie giudiziarie, le Autorità consolari e diplomatiche ed i Garanti nazionale e regionali dei detenuti, e, quali destinatari effettivi, i detenuti, il "privato sociale" (cooperative ed enti analoghi), ed i fornitori di beni e servizi; è inoltre da considerarsi destinatario dell'attività svolta dall'amministrazione centrale, il personale impiegato negli uffici e servizi delle diverse articolazioni territoriali.

Si prevede, per le prossime annualità, di studiare la possibilità di individuare modalità operative che consentano di conoscere la percezione degli stakeholders sui fenomeni a rischio corruttivo indicati nel PTPCT, nell'ambito dei processi e delle attività che fanno capo al Dipartimento.

In una prima fase di analisi, durante l'anno in corso, è stato somministrato un questionario al personale in servizio presso la Sede Centrale, per procedere prioritariamente alla verifica dell'attualità della rappresentazione del contesto interno (v. punto E)

E. *Analisi del contesto interno*

Tenuto conto del DM 15 febbraio 2019, che ha incrementato di sette unità la dotazione organica dei dirigenti del DGMC, la dotazione complessiva del personale in servizio presso il DGMC può essere così schematizzata:

Personale	In organico ¹	Personale effettivo			
		In servizio presso sedi del DGMC	In servizio presso altre Amministrazioni	In servizio da altre Amministrazioni	Totale presenti in sedi DGMC
		(A)	(B)	(C)	(A+B+C=D)
DIRIGENTI¹					
I fascia - carriera amministrativa ²	3	0	0	2	2
generali penitenziari ³	1	1	0	0	1
II fascia - carriera amministrativa	16	13	0	0	13
esecuzione penale esterna - carriera penitenziaria	34	19	0	*8	27
istituto penitenziario minorile - carriera penitenziaria	7	2	0	**5	7
Magistrati addetti	0	0	0	5	5
TOTALE	61	35	0	20	55
AMMINISTRATIVI E TECNICI					
III Area	2.378	1.781	40	26	1.847

Il Area	985	913	60	41	1.014
I Area	115	58	4	0	62
TOTALE	3.478	2.752	104	67	2.923
POLIZIA PENITENZIARIA⁴					
Direttivo	63	23	0	2	25
Ispettori	88	87	4	5	96
Sovraintendenti	79	43	1	0	44
Agenti/Assistenti	1.160	1.051	19	12	1.082
TOTALE	1.390	1.204	24	19	1.247
¹ La dotazione organica del Personale del Dipartimento per la Giustizia minorile e di comunità è definita dal D.P.C.M. del 19 giugno 2019 n. 99.					
² Magistrati che svolgono le funzioni di Capo Dipartimento e Direttore Generale del personale, delle risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del giudice minorile, due magistrati.					
³ Svolge le funzioni di Direttore Generale dell'esecuzione penale esterna e di messa alla prova.					
⁴ La dotazione organica del Personale del Corpo di Polizia Penitenziaria presso il Dipartimento per la Giustizia minorile e di comunità è definita dal D.M. del 2 ottobre 2017.					

*reggenze affidate ai dirigenti di istituto penitenziario ex legge 10/2014 del DAP

** reggenze affidate ai dirigenti di istituto penitenziario del DAP

AUDIT DEL RISCHIO

Al fine di verificare l'attualità della descrizione del contesto interno e della mappatura dei processi rispetto ai contenuti del PTPC 2019-2021, si è ritenuto di far emergere eventuali margini di interventi per l'anno 2020, attraverso l' "audit del rischio"

L' attività ha inteso individuare, in prima battuta, la percezione soggettiva del rischio da parte dei dipendenti della sede centrale.

La metodologia utilizzata è consistita nella somministrazione di un questionario, consegnato per il tramite degli uffici dirigenziali della sede centrale ai funzionari responsabili delle 35 sezioni di cui essi si compongono, accompagnato da una nota che illustrava sia i contenuti del PTPC, sia lo scopo dell'analisi che si voleva compiere, e che dichiarava in ogni caso la disponibilità dei referenti del Gruppo di Lavoro dipartimentale a risolvere gli eventuali dubbi dei destinatari del questionario, per la corretta compilazione dello stesso.

Nella percezione soggettiva dei dipendenti aderenti all'iniziativa, il risultato dell'analisi svolta ha sostanzialmente convalidato il processo di gestione del rischio analizzato all'interno del Piano anticorruzione, ed ha evidenziato una esigenza piuttosto diffusa di maggiore formazione, per approfondire i contenuti del PTPC, che sarà segnalata alla Direzione Generale per la Formazione (v. punto L.).

MAPPATURA DEI PROCESSI

Identificazione, Descrizione, Rappresentazione

Viene riportato l'elenco dei processi svolti dall'organizzazione per ciascuna area di rischio, la descrizione di processi e, in una logica di semplificazione, la loro rappresentazione, attraverso l'utilizzo di tabelle sintetiche che tengono conto degli elementi essenziali (v. *Tabella Allegato a*)

F. Registro dei rischi:

Il registro contiene, per ogni processo, la descrizione degli eventi rischiosi che possono manifestarsi nelle singole fasi/attività del processo (v. *tabella allegato b*)

G. Tabella riepilogativa di valutazione del livello di esposizione al rischio

Gli indicatori di stima del rischio sono stati posti in relazione ai rischi elencati nel Registro.

Essi sono:

- Il livello di interesse esterno
- Il grado di discrezionalità del decisore interno alla PA
- La manifestazione di eventi corruttivi in passato
- L'opacità nel processo decisionale
- Il livello di collaborazione del responsabile del processo/attività nell'aggiornamento-monitoraggio del piano
- Il grado di attuazione delle misure di prevenzione.

Nella tabella (*all. c*), l'individuazione di un possibile rischio, in relazione ad un singolo processo, ha comportato una valutazione elevata del suo indicatore di stima; la valutazione è stata bassa se l'indicatore di stima è stato ritenuto idoneo ad accertare la presenza di un rischio poco probabile all'interno di un dato processo.

Tutti gli indicatori di stima sono stati comunque ritenuti adeguati e pertinenti alla rilevazione del rischio, ciascuno in misura diversa per i singoli processi (alto, medio, basso).

H. Elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione:

Le misure "generali" ritenute più idonee a prevenire i rischi corruttivi, sono:

- Trasparenza
- Controllo
- Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento
- Regolamentazione
- Semplificazione

- Formazione
- Sensibilizzazione e partecipazione
- Rotazione
- Segnalazione e protezione
- Disciplina del conflitto di interessi
- Regolazione dei rapporti con i “rappresentanti di interessi particolari”.

All’elenco si ritiene di poter aggiungere:

- Patti di integrità;
- Promozione di convenzioni con altre amministrazioni e società private, per l’accesso a banche dati;
- Censimento in AUSA delle stazioni appaltanti e individuazione del RASA;
- Disponibilità degli uffici per ascoltare o indirizzare addetti che hanno dubbi;
- Massima cura delle procedure di protocollazione informatica dei documenti.

All’elencazione corrisponde la tabella descrittiva sotto riportata (*all. d*), con indicazione, per ciascuna misura, di:

- Tempi e fasi di attuazione della misura,
- responsabilità connesse all’attuazione della misura,
- indicatori di monitoraggio e valori attesi.

I. Modalità con cui sono gestite le procedure di rilevazione e analisi delle situazioni di conflitto di interessi, potenziale o reale, nonché le modalità relative all’accertamento dell’assenza dei conflitti di interesse con riguardo ai consulenti:

Nell’ambito della complessa organizzazione del DGMC, che si compone di una sede centrale e di numerosi uffici e servizi sul territorio, ciascun ufficio gestisce autonomamente le procedure di rilevazione delle situazioni di conflitto di interesse dei titolari di incarichi di consulenza/collaborazione esterna, acquisendo da ciascun collaboratore, all’atto del conferimento dell’incarico, una dichiarazione attestante l’insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse; una volta acquisita la dichiarazione, l’ufficio provvede alla verifica sulla stessa, procedendo con controlli a campione, ai sensi dell’art. 71 DPR 445/2000, e successivamente attestando l’avvenuta verifica, in sede di adempimento dell’obbligo di pubblicazione ex art. 15 D.

Lgs. 33/2013, con trasmissione delle informazioni alla Redazione del sito istituzionale, secondo le istruzioni impartite dalla Redazione stessa.

A tal fine, con nota 44927.U del 2/0972019, la Direzione Generale del personale, delle risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del giudice minorile ha comunicato, a ciascun Centro per la Giustizia minorile ed Ufficio Interdistrettuale per l'esecuzione penale esterna, l'opportunità che venisse segnalata alla Direzione Generale per i sistemi informativi automatizzati l'eventuale esigenza di dotarsi di utenze dedicate alla consultazione online dei dati del Registro delle Imprese, mediante il servizio Telemaco, anche per la verifica delle dichiarazioni di incompatibilità. I nominativi indicati sono stati pertanto comunicati alla DGSIA, per l'attivazione della procedura.

J. Relazione dei monitoraggi delle situazioni di incompatibilità/inconferibilità:

Nel corso del mese di ottobre 2018 sono stati effettuati i controlli sulle dichiarazioni sostitutive di cui all'art. 20 d. lgs. 39/2013, di **tutti** i dirigenti, di Area 1 e penitenziari, in servizio presso il DGMC.

Successivamente, con Ordine di servizio n. 18 del 5/07/2019 del Direttore Generale del personale, delle risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del giudice minorile è stata istituita una Commissione con il compito di procedere all'estrazione, a sorteggio, dei nominativi dei dirigenti di Area 1 e dei dirigenti penitenziari, nella misura totale del 15%, ai fini dei controlli, per il 2019, sulle dichiarazioni prodotte dai suddetti dirigenti, in relazione all'incarico conferito dal DGMC.

Tali controlli sono stati ultimati nel corso del mese di ottobre 2019, con esito negativo.

K. Rilevazione delle richieste più frequenti di incarichi extraistituzionali e procedura predisposta per la presentazione della richiesta e il rilascio dell'autorizzazione:

La richiesta più frequente di incarichi extraistituzionali da parte dei dipendenti del DGMC riguarda lo svolgimento di docenze. La procedura predisposta per la presentazione della richiesta ed il rilascio dell'autorizzazione è descritta nella nota prot. n. 26968 del 29.07.2014 della Direzione del personale e della formazione – risorse umane del pre-esistente Dipartimento per la Giustizia minorile, ed è conforme alle direttive sulla materia, rese note dal Dipartimento per la Funzione Pubblica in data 25 giugno 2014, ed alle indicazioni contenute nella comunicazione del Gabinetto del Ministro, prot. 15709 dell'8.05.2018.

La suddetta comunicazione dà atto della nomina del responsabile dell'anagrafe delle prestazioni, con compiti di abilitazione degli "inseritori" deputati alla immissione nel sistema informatico del portale "Anagrafe delle prestazioni" di tutti i dati relativi agli incarichi conferiti ai dipendenti e alle consulenze attribuite a partire dal 1 gennaio 2018.

L. Piano della formazione in materia di prevenzione della corruzione

Il Dipartimento per la Giustizia minorile e di comunità segnala le esigenze della formazione in materia di prevenzione della corruzione alla Direzione Generale della Formazione presso il DAP.

La formazione viene comunque assicurata anche mediante frequentazione dei corsi della SNA, tenuto conto della selezione che la DGF opera annualmente su tali corsi e successivamente comunica alla SNA.

M. Relazione/monitoraggio sui procedimenti disciplinari, penali e di responsabilità amministrativa:

Procedimenti disciplinari: nel corso del 2017 sono stati attivati 20 procedimenti, tutti definiti.

Nell'ambito di questi procedimenti, le infrazioni disciplinari più ricorrenti sono state:

- ✓ Violazione del dovere di diligenza (art. 23, lettera a) CCNL 16 maggio 1995)
- ✓ Inosservanza dell'orario di lavoro (art. 23, lettera e) CCNL 16 maggio 1995)
- ✓ Inosservanza delle disposizioni di servizio (art. 23, lettera h) CCNL 16 maggio 1995)
- ✓ Violazione art. 3 Codice di comportamento (DPR 62/2013).

Nel corso del 2018 sono stati attivati 34 procedimenti, di cui 29 definiti; nell'ambito di questi procedimenti, le infrazioni disciplinari più ricorrenti sono state:

- ✓ Violazione dell'obbligo di diligenza (art. 60, comma 3, lettera a) CCNL 12 febbraio 2018)
- ✓ Inosservanza dell'orario di lavoro (art. 60, comma 3, lettera e) CCNL 12 febbraio 2018)
- ✓ Violazione dell'obbligo di correttezza nei rapporti interpersonali e con gli utenti (art. 60, comma 3, lettera f) CCNL 12 febbraio 2018)
- ✓ Inosservanza delle disposizioni di servizio (art. 60, comma 3, lettera h) CCNL 12 febbraio 2018)
- ✓ Violazione art. 13 del Codice di comportamento (DM 23.2.2018).

Nel corso del 2019 sono stati attivati 29 procedimenti, di cui 19 definiti; nell'ambito di questi procedimenti, le infrazioni disciplinari più ricorrenti sono state:

- ✓ Violazione dell'obbligo di diligenza (art. 60, comma 3, lettera a) CCNL 12 febbraio 2018)
- ✓ Violazione dell'obbligo di correttezza nei rapporti interpersonali e con gli utenti (art. 60, comma 3, lettera f) CCNL 12 febbraio 2018)
- ✓ Violazione dell'obbligo di reperibilità domiciliare durante le visite medico-fiscali (art. 37, commi 14 e 15 CCNL 12 febbraio 2018)
- ✓ Violazione art. 13 del Codice di comportamento (DM 23.2.2018)

Procedimenti penali: nel corso del 2017 sono stati attivati 3 procedimenti, attualmente in corso, per i reati di cui agli artt. *artt. 612bis cp – 582, 585 cp – 81, 378, 326 cp – 609quater, c.2, 609 septies c.4 cp*; nel corso del 2018 sono stati attivati 7 procedimenti, attualmente pendenti, per i reati di cui agli artt. *artt. 326 cp – 483 cp – 346 bis cp – 589bis, c.1 cp – 572 e 479 cp – 317, 314, 640bis cp*; nel corso del 2019 sono stati attivati 3 procedimenti per i reati di cui agli artt. *187, c.8 D.Lgs. 285/92 – art. 615ter cp*, di cui 1 definito.

Non sono stati attivati procedimenti di responsabilità amministrativa.

N. Relazione /monitoraggio sull'attuazione delle misure previste nel PTPC connesse alla trasparenza, al rispetto degli obblighi di pubblicazione ed agli eventuali reclami pervenuti

Tutti gli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza, per l'anno 2018, sono stati adempiuti in modo tempestivo e non sono stati presentati reclami.

Per quanto riguarda gli obblighi correlati alla risorse pubbliche sono stato definiti, in raccordo con l'RPCT ed altri referenti delle articolazioni dipartimentali, gli elementi da sottoporre all'Ispettorato generale per l'informatizzazione della contabilità di Stato (IGIS) del Ministero dell'economia e finanze, per individuare le procedure che permettano l'estrazione automatica dei dati correlati alle risorse pubbliche.

In relazione agli obblighi di pubblicazione dei titolari degli incarichi dirigenziali, richiamati dalla circolare n. 4/2019 del RPCT, trasmessa con nota DAG 185813 del 30/09/2019, la Direzione Generale PRAM, con nota 52183.U del 10/10/2019 ha comunicato a tutti i titolari di incarichi dirigenziali dipendenti da questa Amministrazione centrale, nonché, con nota 53015.U del 15/10/2019, ai dirigenti cessati a decorrere dall'anno 2017, le modalità di raccolta e pubblicazione delle informazioni personali, reddituali e patrimoniali, oggetto dell'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 14 D LGS. 33/2013, le quali sono tuttora in fase di attuazione.

O. Relazione del referente trasparenza di aver adempiuto ai rilievi sollevati dall'OIV nell'attività di attestazione e verifiche di cui all'art. 14 co. 4 lett. g) 150/2009, art. 44 d. lgs. 33 e art. 1 co. 8 bis legge 190/2012:

per l'anno 2018, sono state in particolare verificate, aggiornate, e comunicate all'OIV, le informazioni sulle modalità di raccolta e di pubblicazione degli adempimenti, in materia di:

- Controlli e rilievi sull'amministrazione
- Titolari di incarichi di collaborazione e consulenze esterna;
- Incarichi conferiti ed autorizzati ai dipendenti
- Sovvenzioni, sussidi, contributi, vantaggi economici
- Beni immobili, gestione del patrimonio: canoni di affitto o locazione
- Performance
- Provvedimenti (dati pubblicati fino al I semestre 2019)

Per quanto concerne la sezione "Bilanci" dell'Amministrazione trasparente, i dati sono pubblicati per tutto il Ministero a cura della Direzione Generale del Bilancio del Dipartimento

dell'Organizzazione Giudiziaria, sulla base delle informazioni tratte dai sistemi informativi del MEF.

In relazione alla sezione "Pagamenti dell'Amministrazione", si ritiene che tali informazioni si possano dedurre solo ed unicamente dai sistemi del MEF ed in particolare dal sistema SICOGE. L'Ufficio Centrale del bilancio presso il Ministero della Giustizia fornisce periodicamente alcuni dati estratti dalla Piattaforma Certificazione Crediti: si sta procedendo alla definizione dei dati utili per il rispetto di quanto previsto dall'art. 4 bis co. 2 d. lgs. 33/2013.

È in fase di ultimazione la ricognizione degli alloggi demaniali per l'anno 2018.

È in corso la procedura per la rivisitazione delle Carte dei Servizi dei Centri per la Giustizia minorile, già pubblicate, la quale avverrà alla conclusione delle attività dei gruppi di lavoro incaricati di proporre le linee di indirizzo per l'adeguamento dei profili strutturali e organizzativi derivati dall'applicazione della nuova disciplina del Decreto Legislativo 2 ottobre 2018, n. 121.

Sono inoltre in fase di perfezionamento le procedure per la definizione delle nuove Carte dei Servizi degli Uffici per l'esecuzione penale esterna, a seguito degli interventi di riorganizzazione territoriale e della lettera circolare 12 giugno 2018 sul decentramento e la semplificazione delle procedure.

P. Rotazione del personale

Con la complessa riorganizzazione dell'Amministrazione, avvenuta con DPCM 84/2015, sono stati assegnati al personale dirigenziale ed ai funzionari nuovi incarichi di direzione negli istituti, servizi e uffici territoriali e nuove responsabilità nelle sezioni dell'Amministrazione centrale, a seguito di appositi interPELLI che hanno tenuto conto delle attitudini e delle capacità professionali dei singoli, con particolare riguardo alle capacità organizzative, relazionali e tecnico-specialistiche.

A decorrere dal 6 dicembre 2017 è stato definito un nuovo Funzionigramma dell'Amministrazione centrale, con il quale sono state previste nuove sezioni nell'ambito degli uffici dirigenziali e quelle preesistenti hanno subito un ampliamento o la modifica dei propri ambiti di competenza.

In esito a questo processo di riorganizzazione, che è ancora in fase di piena attuazione, una quota importante del personale dipendente dal Dipartimento è stata interessata dalla misura della rotazione, che ha comportato, in concreto, l'assegnazione ad un ufficio diverso, ovvero a competenze diverse, rispetto a quelli di provenienza.

Al fine di monitorare lo stato di attuazione della rotazione del personale nelle aree di rischio individuate nel Piano, nel corso del 2019 si è ritenuto di avviare una ricognizione su tutto il territorio, volta ad acquisire i dati relativi al numero di unità di personale, suddiviso per Dirigenti, Funzionari ed Impiegati, **operanti nelle aree di rischio** e quindi interessati ad una rotazione quale misura di prevenzione della corruzione, nell'arco temporale compreso fra il 1/01/2016 ed il 31.12.2018.

Si precisa che i dati di seguito riportati sono parziali perché la rilevazione è ancora in corso (93,75% di copertura) e che la stessa è stata condotta per area di rischio, quindi è possibile che le stesse unità di personale (es. i dirigenti) operino in più aree.

È intendimento dell'Amministrazione rivedere le modalità di ricognizione per rendere l'informazione di più facile lettura.

- per il personale in servizio presso la Sede Centrale:

UNITA' DI PERSONALE PRESENTI NELLE AREE DI RISCHIO AL 31.12.2018			NUOVA NOMINA, INTERPELLO O ROTAZIONE DOPO IL 1.01.2016		
Dirigenti	Funzionari	Impiegati	Dirigenti	Funzionari	Impiegati
12	17	15	12	17	15

- per il personale in servizio nei CGM e loro servizi dipendenti:

UNITA' DI PERSONALE PRESENTI NELLE AREE DI RISCHIO AL 31.12.2018			NUOVA NOMINA, INTERPELLO O ROTAZIONE DOPO IL 1.01.2016		
Dirigenti	Funzionari	Impiegati	Dirigenti	Funzionari	Impiegati
28	393	1072	23	63	172

- per il personale in servizio presso gli UIEPE e uffici dell'interdistretto:

UNITA' DI PERSONALE PRESENTI NELLE AREE DI RISCHIO AL 31.12.2018			NUOVA NOMINA, INTERPELLO O ROTAZIONE DOPO IL 1.01.2016		
Dirigenti	Funzionari	Impiegati	Dirigenti	Funzionari	Impiegati
38	240	98	25	83	30

Il processo di riorganizzazione del Dipartimento per la Giustizia minorile e di comunità, seguito al DPCM 84/2015 e più volte richiamato, è ancora in fase di attuazione: data l'esiguità numerica dei dirigenti e delle sedi di servizio, risulta impossibile programmarne la rotazione.

I dirigenti del DGMC hanno un contratto di durata triennale, non automaticamente rinnovabile.

Una volta definito il DM sulla riorganizzazione dei servizi minorili, attualmente in fase di elaborazione, verranno stabiliti anche i criteri per il conferimento degli incarichi ai responsabili di unità organizzative non dirigenziali, centrali e territoriali.

Il Dirigente
Referente per la prevenzione della corruzione
Concetto Zanghi