

Adozione: 12 giugno 2026
Pubblicazione: 6 luglio 2026

Pubblico
GrecoRC5(2026)5

QUINTO CICLO DI VALUTAZIONE

Prevenzione della corruzione e promozione dell'integrità nei
Governi centrali (funzioni esecutive di alto livello) e nelle Forze
dell'ordine

RAPPORTO DI CONFORMITÀ

ITALIA



Adottato dal GRECO
nel corso della sua 103^a Riunione plenaria (Strasburgo, 8-12 giugno 2026)



Group of States against Corruption
Groupe d'États contre la corruption

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

I. INTRODUZIONE

1. Il quinto ciclo di valutazione del GRECO riguarda la "Prevenzione della corruzione e la promozione dell'integrità nei Governi centrali (funzioni esecutive di alto livello) e nelle Forze dell'ordine".
2. Il presente Rapporto di conformità valuta le misure adottate dalle autorità italiane per attuare le raccomandazioni formulate nel [Rapporto del Quinto ciclo di valutazione sull'Italia](#), adottato dal GRECO nella sua 96^a sessione plenaria (18-22 marzo 2024) e reso pubblico il 28 agosto 2024.
3. Come previsto dal Regolamento interno del GRECO¹, le autorità italiane hanno presentato una relazione sulla situazione contenente informazioni sulle misure adottate per attuare le raccomandazioni contenute nel Rapporto di valutazione. Tale relazione è stata ricevuta il 31 dicembre 2025 ed è servita da base per il presente rapporto di conformità.
4. Il GRECO ha selezionato l'Islanda (per le funzioni esecutive di alto livello nei Governi centrali) e la Repubblica di Moldova (per le Forze dell'ordine) per la nomina dei Relatori nell'ambito della procedura di conformità. I Relatori nominati sono stati la Sig.ra Ásthildur Valtýsdóttir, per conto dell'Islanda, e il Sig. Alexandru Cladco per conto della Repubblica di Moldova, coadiuvati dal Segretariato del GRECO nella redazione del presente rapporto.
5. Il rapporto di conformità valuta l'attuazione di ogni singola raccomandazione contenuta nel rapporto di valutazione e fornisce una valutazione complessiva del livello di conformità del membro a tali raccomandazioni. L'attuazione di eventuali raccomandazioni in sospeso (attuate parzialmente o non attuate) sarà valutata sulla base di un'ulteriore relazione sulla situazione che le autorità dovranno presentare 18 mesi dopo l'adozione del presente rapporto di conformità.

II. ANALISI

6. Nel suo rapporto di valutazione, il GRECO ha rivolto 19 raccomandazioni all'Italia. La conformità a tali raccomandazioni è trattata di seguito.

Prevenzione della corruzione e promozione dell'integrità nei Governi centrali (funzioni esecutive di alto livello)

¹ La procedura di conformità per il quinto ciclo di valutazione è disciplinata dal Regolamento interno del GRECO nella versione modificata. V. Regola 31 bis rivista e Regola 32 bis rivista.

Raccomandazione i

7. *Il GRECO raccomanda di sottoporre tutte le persone con funzioni esecutive di alto livello a verifiche di integrità come parte integrante della loro nomina o del conferimento del loro incarico, al fine di prevenire e gestire potenziali conflitti di interesse.*
8. Le autorità italiane indicano che, a seguito del Rapporto di valutazione del GRECO, il sistema italiano di controlli dell'integrità nel contesto delle nomine a posizioni dirigenziali di alto livello ha subito un notevole consolidamento, sia a livello normativo che operativo.
9. Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2026-2028 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, adottato con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 aprile 2026, ha formalizzato un modello operativo basato su tre fasi sequenziali obbligatorie, rispondendo direttamente alle preoccupazioni del GRECO in merito all'insufficienza delle autodichiarazioni e all'assenza di controlli specifici. La prima fase prevede l'acquisizione preventiva della dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità, configurata come condizione di efficacia dell'incarico, e non come mero adempimento formale. La seconda fase impone alle strutture competenti di acquisire dichiarazioni recanti l'elencazione completa degli incarichi ricoperti, delle condanne subite e l'assenza di conflitto di interessi. La terza fase, con riferimento alle dichiarazioni di inconferibilità e di incompatibilità in relazione agli incarichi dirigenziali, affida al Dipartimento per il Personale l'esecuzione di controlli a campione sulla veridicità delle dichiarazioni presentate, mediante sorteggio del 10 % del totale dei dichiaranti, con relazione annuale al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sugli esiti di tali controlli. Questa architettura procedurale introduce un livello di verifica sostanziale che va oltre il sistema dichiarativo descritto nel Rapporto di valutazione.
10. Anche l'ambito di applicazione *ratione personae* del sistema è stato esteso in modo significativo. Per quanto riguarda i Commissari straordinari nominati su proposta del Presidente del Consiglio dei Ministri o dei Ministri senza portafoglio – figura non trattata nel Rapporto – le dichiarazioni di assenza di conflitto di interesse sono acquisite dal Dipartimento per il Coordinamento amministrativo (DICA) o dagli uffici di diretta collaborazione dell'autorità proponente, con menzione nel provvedimento di nomina.
11. A livello di strategia nazionale, il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2025, adottato il 28 gennaio 2026, ha introdotto nell'ambito della Linea strategica 4 l'obiettivo di adottare modelli di dichiarazione standardizzati (Azione 4.1.2) e di potenziare i controlli a campione sul 5% degli incarichi conferiti annualmente (Azione 4.2.2), estendendo così l'approccio adottato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri all'intero sistema della Pubblica Amministrazione.
12. Il GRECO prende atto delle informazioni fornite. Il nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri (PIAO) e il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) includono indubbiamente misure innovative per la mappatura dei rischi corruttivi e la gestione efficace dei conflitti di interesse, anche per

le posizioni apicali dell'Amministrazione centrale, in particolare grazie alla standardizzazione dei modelli di dichiarazione e ai controlli più rigorosi ora imposti agli uffici competenti. Tuttavia, non risulta chiaro se tale regime si applichi anche ai componenti degli uffici di diretta collaborazione dei ministri e ai titolari di cariche governative (ministri, sottosegretari di Stato, commissari straordinari).

13. Il GRECO conclude che la raccomandazione i non è stata attuata.

Raccomandazione ii

14. *Il GRECO raccomanda lo svolgimento a cadenza regolare di un'analisi sistemica dei rischi di corruzione e legati all'integrità, che coinvolga tutte le persone che esercitano funzioni esecutive di alto livello, e che le relative misure correttive vengano incluse in uno specifico programma anticorruzione e rese pubbliche.*
15. Le autorità italiane ricordano che il Rapporto di valutazione aveva rilevato come i PIAO e i registri dei rischi, pur includendo gli uffici di diretta collaborazione, si concentrassero principalmente sulle funzioni amministrative e dirigenziali piuttosto che su quelle politiche, lasciando così le funzioni esecutive di alto livello politicamente esposte (*politically top executive functions* - PTEF) in senso stretto al di fuori del sistema di analisi del rischio. Gli sviluppi successivi alla valutazione hanno rafforzato il quadro sotto diversi profili.
16. Il PIAO della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha strutturato un sistema di monitoraggio a due livelli, distinti e complementari, che assicura la periodicità e sistematicità richieste dalla raccomandazione. Il primo livello affida ai Capi delle Strutture il compito di effettuare, entro il 15 novembre di ogni anno, un'autovalutazione annuale delle misure anticorruzione di propria competenza e di trasmettere all'RPCT una relazione sullo stato di attuazione e sulle eventuali criticità incontrate. Il secondo livello è affidato all'RPCT, che opera con il supporto del Servizio per la Trasparenza e l'Integrità e degli organismi di controllo interno, sulla base delle relazioni ricevute, di segnalazioni dei *whistleblower*, notizie di cronaca e provvedimenti giudiziari. Tale architettura assicura che l'analisi dei rischi non rimanga un esercizio statico, ma si inserisca in un ciclo di revisione continuo. A supporto di tale sistema, il PIAO 2025-2027 ha sviluppato il CIP – Catalogo Interattivo dei Processi – uno strumento di semplificazione digitale concepito per integrare efficacemente le mappature dei processi e dei relativi rischi corruttivi, nell'ambito del quale sono stati altresì individuati i relativi *stakeholder* per ciascuna struttura.
17. Nel corso del 2025, la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha avviato un processo di revisione del proprio sistema di gestione dei rischi, allo scopo di potenziare il coinvolgimento di tutti gli attori pertinenti nella gestione dei rischi corruttivi (in primis i dirigenti) e, allo stesso tempo, di promuovere, in modo sempre più efficace e capillare, una cultura della prevenzione della corruzione e della trasparenza. È attualmente in corso di sperimentazione l'attuazione del Sistema di Gestione del Rischio Corruttivo (SGRC) della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

18. Il PIAO 2026 ha individuato tra gli obiettivi strategici l'elaborazione di un nuovo modello di valutazione del rischio corruttivo e l'avvio di un processo di coinvolgimento delle strutture generali che non hanno ancora avviato o completato le attività di mappatura dei rischi, con specifici indicatori e soggetti responsabili individuati. Tale impegno programmatico si estende all'intero periodo 2026-2028, rispondendo così al requisito di periodicità e sistematicità espresso nella raccomandazione.
19. Con riferimento agli obblighi di trasparenza, il Collegio di direzione dell'Ufficio Controllo interno, Trasparenza e Integrità (UCI) attesta annualmente l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione: per l'annualità di riferimento 2025, tale attestazione ha confermato il complessivo assolvimento degli obblighi di trasparenza.
20. La novità più significativa sul piano sistemico è rappresentata dal PNA 2025, adottato il 28 gennaio 2026, che introduce per la prima volta una strategia nazionale anticorruzione triennale (2026-2028) articolata in sei linee strategiche, dodici obiettivi e trentuno azioni concrete, accompagnate da indicatori misurabili e target verificabili per anno. Si tratta di un salto qualitativo rispetto al precedente approccio di mera guida metodologica agli enti pubblici – e riflette gli standard internazionali raccomandati dalle principali organizzazioni internazionali, incluso il Consiglio d'Europa. La strategia integra l'analisi dei rischi con misure correttive, meccanismi di monitoraggio e strumenti di *accountability*, configurando esattamente il "programma anticorruzione dedicato" richiesto dalla raccomandazione.
21. Il GRECO prende atto delle informazioni fornite. Sebbene il nuovo Piano d'Azione Anticorruzione (PNA) della Presidenza del Consiglio dei Ministri presenti indubbiamente un sistema più strutturato per l'analisi dei rischi corruttivi rispetto al precedente, non è ancora chiaro se le nuove misure si applichino anche ai PTEF, o se siano destinate esclusivamente ai dipendenti, compresi quelli di livello dirigenziale. Il GRECO ricorda che il Rapporto di valutazione aveva, come richiamato dalle autorità italiane, specificamente rilevato la mancata considerazione dei rischi derivanti dalle attività politiche svolte dai PTEF. Le informazioni fornite non consentono al GRECO di concludere che la situazione sia cambiata a tale riguardo.
22. Il GRECO conclude che la raccomandazione non è stata attuata.

Raccomandazione iii

23. *Il GRECO raccomanda che (i) adottare e pubblicare il/i codice/i di comportamento per le persone con funzioni esecutive di alto livello, corredato/i di norme chiare in materia di conflitto di interesse e di altri aspetti legati all'integrità (quali doni, contatti con terzi, attività esterne, contratti con autorità statali, gestione delle informazioni riservate e restrizioni successive alla cessazione del rapporto di lavoro), e (ii) di affiancare a tale/i codice/i un meccanismo credibile ed efficace di vigilanza e sanzioni.*
24. Le autorità italiane fanno riferimento all'adozione, con DPCM (Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri) del 13 dicembre 2024, del Codice di comportamento e di tutela della dignità e dell'etica dei dirigenti e dei dipendenti della Presidenza del Consiglio dei

Ministri. Questo Codice integra le disposizioni del D.P.R. n. 62/2013 con disposizioni specifiche per l'amministrazione al più alto livello di Governo. Si applica a tutto il personale in servizio a qualsiasi titolo presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, compresi esplicitamente le figure apicali e il personale "anche in posizione di diretta collaborazione con gli organi politici". Le sue disposizioni si applicano anche, ove compatibili, ai consulenti, ai collaboratori e agli operatori economici. Il codice è pubblicamente accessibile nella sezione "Amministrazione trasparente" del [sito web](#) della Presidenza.

25. Per quanto riguarda la seconda parte della raccomandazione, il PIAO della Presidenza del Consiglio dei Ministri prevede una catena di responsabilità strutturata e operativa: il personale dirigenziale vigila sull'applicazione del Codice e ne promuove la conoscenza; i Capi Dipartimento e/o uffici relazionano annualmente all'RPCT con specifico riguardo ai procedimenti disciplinari avviati; il Dipartimento per il Personale relaziona all'RPCT in merito alle sanzioni irrogate dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD); e lo stesso RPCT è titolare di poteri sanzionatori – espressamente previsti come funzione istituzionale ai sensi dell'articolo 15 del decreto legislativo n. 39 del 2013 e delle "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione", adottate con delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016 – ai fini dell'accertamento delle responsabilità individuale in materia di inconferibilità e incompatibilità.
26. Il GRECO accoglie con favore l'adozione e la pubblicazione del Codice di comportamento e di tutela della dignità e dell'etica per i dirigenti e i dipendenti della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Osserva che l'articolo 2, paragrafo 1, del Codice stabilisce espressamente che le sue disposizioni si applichino a "tutto il personale in servizio a qualsiasi titolo, anche in posizione di comando, [...] anche in posizione di diretta collaborazione con organi politici, e ai titolari di incarichi di qualsiasi tipologia, ivi compresi quelli a titolo gratuito". Sebbene tale ambito di applicazione includa i componenti degli uffici di diretta collaborazione in modo ampio, estendendosi anche ai consulenti e agli altri collaboratori, esso non sembra includere i titolari di incarichi politici in senso stretto. Sul piano contenutistico, il Codice replica e integra le disposizioni del codice di comportamento generale per i dipendenti della pubblica amministrazione, affrontando in modo esaustivo i principali aspetti di un sistema di integrità. La prima parte della raccomandazione è pertanto parzialmente attuata.
27. Per quanto riguarda la seconda parte della raccomandazione, il GRECO è soddisfatto che il sistema di vigilanza e applicazione previsto dal nuovo PIAO della Presidenza del Consiglio dei Ministri sia adeguato e comprenda sanzioni. Analogamente al codice e allo stesso PIAO, esso non si applica tuttavia ai ministri stessi. Il GRECO incoraggia le autorità italiane a proseguire gli sforzi per rafforzare il regime di integrità applicabile ai titolari di incarichi politici. Allo stato attuale, la seconda parte della raccomandazione è parzialmente attuata.
28. Il GRECO conclude che la raccomandazione iii è stata parzialmente attuata.

Raccomandazione iv

29. *Il GRECO raccomanda di sviluppare meccanismi interni efficienti per promuovere e sensibilizzare in materia di integrità nel Governo, comprendendo un'attività di consulenza riservata e la formazione a cadenza regolare delle persone cui vengono affidate funzioni esecutive di alto livello.*
30. Le autorità riferiscono che un programma di formazione per il personale degli uffici di diretta collaborazione è stato integrato nel ciclo di pianificazione triennale della Presidenza del Consiglio dei Ministri. In tale contesto, è stata organizzata una giornata formativa in house (25 giugno 2025) sul tema "Etica, integrità e responsabilità nella PCM", nonché tre edizioni del corso della Scuola Nazionale dell'Amministrazione dedicate a profili comportamentali e disciplinari (ottobre-novembre 2025) – espressamente rivolte anche al personale che presta servizio negli uffici di diretta collaborazione – oltre a moduli di e-learning sul *whistleblowing* e sessioni specifiche sugli obblighi in materia di privacy e pubblicazione. Il PIAO 2026 conferma il proseguimento e il rafforzamento di tali iniziative, pianificate dal Dipartimento per il Personale in collaborazione con l'RPCT, con corsi obbligatori e facoltativi differenziati in base al profilo di rischio.
31. Per quanto concerne la consulenza, l'RPCT della Presidenza del Consiglio dei Ministri svolge ora funzioni di supporto strutturate e permanenti. Nel 2025 è stato predisposto un Vademecum operativo e aggiornato in materia di dichiarazioni sugli interessi patrimoniali e sul conflitto di interesse, contenente indicazioni specifiche sui soggetti interessati nonché sulle modalità e i termini per la compilazione di tali dichiarazioni. L'RPCT pubblica altresì una newsletter sulla rete intranet con aggiornamenti periodici sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza, gestisce il canale per le segnalazioni di *whistleblowing* attraverso una piattaforma informatica dedicata e fornisce alle strutture indicazioni operative tramite circolari. Complessivamente, tali strumenti istituiscono un meccanismo di consulenza permanente e accessibile, rispondendo alla funzione di orientamento e supporto nella gestione dei dilemmi etici richiesta dalla raccomandazione.
32. Il GRECO accoglie con favore le informazioni fornite in merito alle attività formative periodiche e continuative rivolte specificamente al personale degli uffici di diretta collaborazione. Non risulta tuttavia che siano attualmente previste attività formative per i ministri e gli altri titolari di cariche politiche. Per quanto concerne la consulenza riservata, le attività svolte dall'RPCT sono significative dal punto di vista della sensibilizzazione. Tuttavia, non si fa riferimento alla possibilità per i PTEF – sia i ministri che il personale degli uffici di diretta collaborazione – di ottenere, su richiesta, una consulenza individuale e riservata sulla propria situazione o su problematiche specifiche.
33. Il GRECO conclude che la raccomandazione iv è stata parzialmente attuata.

Raccomandazione v

34. *Il GRECO raccomanda di garantire in modo efficace un adeguato livello di consultazione pubblica generale sui progetti di legge del Governo e di consentire eccezioni a tale norma solo in casi specifici e limitati, chiaramente disciplinati.*
35. Le autorità riferiscono che l'Italia ha potenziato la propria infrastruttura per la consultazione pubblica attraverso la piattaforma [ParteciPa](#), basata sul software open source Decidim e che funge da hub centralizzato per le iniziative di consultazione, significativamente rafforzata dai Piani d'Azione Nazionali per il Governo aperto. Nel periodo 2022-2023, 10 progetti pilota di *open government* hanno sperimentato pratiche partecipative, consolidando modelli operativi volti a favorire la co-progettazione delle politiche, ridurre la frammentazione e promuovere una cultura dell'ascolto e della partecipazione. Il 6° Piano d'Azione Nazionale per il governo aperto 2024-2026 (6NAP), adottato nel luglio 2024 al termine di un ampio processo di co-creazione, rappresenta un avanzamento significativo. Ispirato da quattro obiettivi – diffondere l'*open Government*, rafforzare la trasparenza e i dati aperti, promuovere l'integrità e contrastare le disuguaglianze, il 6NAP mira a rendere le politiche di *open Government* parte integrante dello sviluppo nazionale.
36. Sul piano operativo, il periodo 2024-2026 ha registrato un significativo incremento delle consultazioni: 24 quelle svolte tramite ParteciPa in diversi ministeri e agenzie, ciascuna collegata a specifici atti normativi e all'accesso tramite identità digitale (SPID/CIE/CNS). Tra i temi oggetto di consultazioni si segnalano: fiscalità, etica nel settore pubblico, incentivi ambientali, infrastrutture, semplificazione amministrativa e adozione dell'IA. L'architettura partecipativa del 6NAP si estende a tutti gli obiettivi traducendosi, in particolare, in nuove linee guida sulla trasparenza, in un modello incentrato sul valore pubblico e nell'imminente adozione di linee guida nazionali sulla partecipazione pubblica – già oggetto di workshop partecipativi e consultazioni pubbliche, in linea con la Raccomandazione della Commissione europea (UE) 2023/2836 sulla promozione del coinvolgimento e della partecipazione effettiva dei cittadini e delle organizzazioni della società civile ai processi di elaborazione delle politiche pubbliche, il cui completamento è previsto entro maggio 2026. Le iniziative formative erogate attraverso la piattaforma Syllabus hanno svolto un ruolo fondamentale nell'istituzionalizzazione della democrazia partecipativa all'interno della pubblica amministrazione italiana. Sono stati completati oltre 430.000 corsi sulle pratiche di *open Government* – seguiti prevalentemente da personale di enti pubblici non centrali – contribuendo a radicare una cultura dell'apertura e dell'impegno civico nella struttura amministrativa del Paese.
37. Il GRECO accoglie con favore l'adozione del 6° Piano d'Azione Nazionale per il Governo Aperto 2024-2026 e le misure globali attuate per favorire l'impegno civico e la partecipazione pubblica. L'imminente adozione di linee guida nazionali sulla partecipazione pubblica appare altresì promettente a tale riguardo. Il GRECO attende di ricevere ulteriori informazioni sull'effetto di tali misure nel suo prossimo rapporto
38. Il GRECO conclude che la raccomandazione v è stata parzialmente attuata.

Raccomandazione vi

39. *Il GRECO raccomanda di i) introdurre norme sulle modalità con cui le persone che esercitano funzioni esecutive di alto livello interagiscono nei contatti con i lobbisti e altri soggetti terzi che cercano di influenzare l'attività legislativa e le altre attività del Governo; e ii) di divulgare informazioni sufficienti sullo scopo di tali contatti, quali l'identità della persona o delle persone con cui (o per conto delle quali) si sono svolti gli incontri e i temi specifici di discussione.*
40. Le autorità riferiscono che il 29 gennaio 2026 la Camera dei Deputati ha approvato in prima lettura un disegno di legge parlamentare (A.C. 2336) recante "Disciplina dell'attività di relazioni istituzionali per la rappresentanza di interessi". Il disegno di legge è attualmente all'esame del Senato (A.S. 1780). Il provvedimento istituisce un quadro nazionale uniforme per la trasparenza delle relazioni istituzionali tra i rappresentanti di interessi e i decisori pubblici e mira a: (a) garantire la conoscenza degli attori che influenzano i processi decisionali; (b) migliorare la base di informazioni a disposizione dei decisori; (c) promuovere una partecipazione ordinata, il pluralismo e la valorizzazione delle competenze; (d) rafforzare l'integrità e la responsabilità.
41. Con riferimento alla prima parte della raccomandazione, i decisori pubblici sono definiti in senso lato, includendo parlamentari, membri del Governo (Presidente del Consiglio, Ministri, Viceministri e Sottosegretari di Stato), presidenti e membri delle autorità indipendenti, nonché i vertici degli enti pubblici. Aspetto fondamentale, i responsabili degli uffici di diretta collaborazione sono espressamente equiparati ai decisori pubblici ai fini della legge. Il disegno di legge introduce una clausola di *cooling-off* che vieta la registrazione come rappresentanti di interessi durante il mandato e per un anno dopo la cessazione degli incarichi governativi nazionali o regionali.
42. Con riferimento alla seconda parte della raccomandazione, il DDL introduce un solido sistema di trasparenza. Ciascun decisore pubblico è tenuto ad aggiornare settimanalmente, nel Registro dei rappresentanti di interessi tenuto presso il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), l'elenco degli incontri effettuati con i rappresentanti di interessi, specificando l'identità del rappresentante, il luogo dell'incontro e le materie trattate. Entro 45 giorni, il decisore pubblico è tenuto a fornire una sintesi delle questioni discusse e del contenuto dell'incontro. Tutte le informazioni sono pubblicate in formato aperto nella sezione accessibile al pubblico del Registro entro 20 giorni dall'inserimento. Un Comitato di sorveglianza istituito presso il CNEL è dotato di poteri di richiesta di informazioni, proposta di sanzioni e pubblicazione di relazioni periodiche. Il sistema sanzionatorio opera secondo una logica di gradualità e prevede l'ammonizione, la censura e la sospensione fino a un anno e la cancellazione dal Registro, nonché sanzioni pecuniarie da €1.000 a €5.000 per omissioni o dichiarazioni non veritiere.
43. In complemento all'iniziativa legislativa, il 6° Piano Nazionale per il Governo Aperto 2024-2026 include tra i propri obiettivi le Linee guida per l'introduzione delle agende aperte dei decisori pubblici, da completare entro il 30 giugno 2026.

44. Il GRECO accoglie con favore le informazioni fornite in merito all'approvazione da parte della Camera dei Deputati in prima lettura del DDL di iniziativa parlamentare (A.C. 2336) recante "Disciplina dell'attività di relazioni istituzionali per la rappresentanza di interessi". Le disposizioni sulla trasparenza e la divulgazione dei contatti sono particolarmente rilevanti per la seconda parte della raccomandazione, che risulta ora parzialmente attuata. Il GRECO prende atto che il DDL contiene anche alcune norme sui contatti tra i PTEF – compresi il Presidente del Consiglio e i Ministri – e i lobbisti. Tali norme si concentrano principalmente sulla divulgazione dei contatti, ma introducono altresì un periodo di *cooling-off* durante il quale i PTEF non possono registrarsi come lobbisti, compiendo così un passo in avanti verso l'attuazione della prima parte della raccomandazione. Anche gli aspetti relativi alla vigilanza e all'applicazione del DDL sono positivi.
45. Il GRECO conclude che la raccomandazione vi è stata parzialmente attuata.

Raccomandazione vii

46. *Il GRECO raccomanda di (i) introdurre disposizioni e linee guida chiare e complete per le persone che esercitano funzioni esecutive di alto livello al fine di prevenire e risolvere i (potenziali) conflitti di interesse e (ii) di introdurre un obbligo di dichiarazione ad hoc per le persone che esercitano funzioni esecutive di alto livello nelle situazioni di conflitto tra i loro interessi privati e le funzioni ufficiali, nel momento in cui tali conflitti si verificano.*
47. Le autorità riferiscono che, con riguardo alla seconda parte della raccomandazione, l'articolo 9 del Codice di comportamento PCM (Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 dicembre 2024) impone al personale – compreso quello degli uffici di diretta collaborazione ai sensi dell'articolo 2, comma 1, del Codice – di astenersi "dal prendere decisioni o dallo svolgere attività inerenti alle sue mansioni" nelle ipotesi di conflitto di interesse e di comunicarne tempestivamente i motivi per iscritto al dirigente sovraordinato, al Capo della struttura generale e al Dipartimento per il personale. Tale comunicazione è ad hoc – nel momento stesso in cui la situazione di conflitto si verifica o diviene rilevante – e il Capo della struttura decide tempestivamente e individua, se del caso, il sostituto.
48. Con riguardo alla parte (i) – linee guida chiare e complete – il PIAO 2026-2028 della Presidenza del Consiglio dei Ministri stabilisce che, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, tutto il personale della PCM rende una dichiarazione formale sugli interessi finanziari e il conflitto di interessi, acquisita dal dirigente responsabile. I Capi dei Dipartimenti e degli Uffici relazionano annualmente all'RPCT sull'acquisizione delle dichiarazioni per tutti i dipendenti assegnati. L'RPCT, in collaborazione con il DIP, ha predisposto modelli standardizzati di dichiarazione e un Vademecum operativo (2025) con indicazioni specifiche sui soggetti obbligati, sulle modalità e sui tempi di compilazione. Per il 2026, inoltre, sarà reso disponibile per tutte le strutture della PCM uno specifico modello di dichiarazione di assenza di conflitto di interesse per i Responsabili Unici del Procedimento (RUP).

49. Il PNA 2025 ha ulteriormente rafforzato il quadro, prevedendo un obbligo generale di comunicazione tempestiva al proprio dirigente delle situazioni di potenziale conflitto di interesse; per i dirigenti, la comunicazione è indirizzata al Segretario o Direttore Generale unitamente all'RPCT.
50. Il GRECO accoglie con favore l'articolo 9 del Codice di comportamento PCM, che introduce l'obbligo di segnalare i conflitti di interesse ad hoc, come richiesto dalla seconda parte della raccomandazione. Tuttavia, tale Codice si applica solo al personale degli uffici di diretta collaborazione e non ai decisori politici in persona (Presidente del Consiglio, Ministri, Viceministri e Sottosegretari di Stato). La parte (ii) della raccomandazione è pertanto parzialmente attuata.
51. Con riguardo alla parte (i) della raccomandazione, le misure segnalate riguardano le dichiarazioni di interessi per il personale degli uffici di diretta collaborazione e le indicazioni per la compilazione di tali dichiarazioni. Pur apprezzando tali indicazioni, esse non corrispondono all'obiettivo di questa parte della raccomandazione, che è quello di consolidare le diverse norme e i diversi regimi in materia di conflitto di interesse che, come evidenziato nel Rapporto di valutazione, risultano altamente frammentati ed eterogenei. Le norme segnalate non si applicano ai membri del Governo e non è ancora stata fornita alcuna indicazione su come identificare e gestire le situazioni in cui gli interessi di un ministro o di un suo consigliere potrebbero influenzare– o apparire tali da influenzare - l'esercizio imparziale delle loro funzioni ufficiali.
52. Il GRECO conclude che la raccomandazione vii è stata parzialmente attuata.

Raccomandazione viii

53. *Il GRECO raccomanda (i) di consentire ai componenti degli uffici di diretta collaborazione di accettare o mantenere incarichi esterni retribuiti o non retribuiti, attività, incarichi in organi collegiali o altri incarichi retribuiti solo previa autorizzazione scritta fondata su una valutazione ponderata che accerti che l'incarico/l'attività non pregiudichi lo svolgimento delle funzioni ordinarie né dia adito a conflitti di interesse, e (ii) di rendere tali autorizzazioni accessibili al pubblico.*
54. Le autorità indicano che il Codice di Comportamento PCM (DPCM 13 dicembre 2024) ha risolto l'ambiguità rilevata dal GRECO quanto al perimetro soggettivo di applicazione delle norme sullo svolgimento di attività accessorie. Codice di Comportamento PCM (DPCM 13 dicembre 2024), che è espressamente vincolante per i componenti degli uffici di diretta collaborazione, prevede, all'art. 7, comma 2, che "in ogni caso il personale dipendente che intenda accettare incarichi di collaborazione anche a titolo gratuito si attiene alla normativa in materia di affidamento di incarichi extraistituzionali", segnatamente l'art. 53 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, che disciplina il regime autorizzatorio. Non vi è più dubbio sull'applicabilità delle norme autorizzatorie a questa categoria di personale. Inoltre, Il Codice di Comportamento dedica ai consulenti e ai collaboratori una specifica disposizione che disciplina ipotesi di inconfiribilità applicabili anche ai consulenti della diretta collaborazione, "per quanto compatibile" (art. 23).

55. Sul piano del monitoraggio, il PIAO della PCM ha strutturato un sistema di flusso informativo continuo: il DIP comunica annualmente all'RPCT i dinieghi alle richieste di autorizzazione con le rispettive motivazioni, gli incarichi svolti in assenza della prescritta autorizzazione (individuati tramite le comunicazioni dei compensi ex art. 53, comma 11), le comunicazioni relative ad incarichi gratuiti soggetti a comunicazione e gli incarichi retribuiti non soggetti al regime autorizzatorio ordinario. Questo sistema garantisce che il flusso informativo sulle utilità percepite giunga sistematicamente all'RPCT, consentendo un controllo non episodico ma strutturale.
56. Quanto alla pubblicità richiesta dalla parte (ii) della raccomandazione, la PCM sta implementando – sulla base delle delibere ANAC n. 495/2024 e n. 481 del 3 dicembre 2025 – una ristrutturazione della sezione "Amministrazione Trasparente" che prevede la standardizzazione dei contenuti in formati aperti, l'adozione di una piattaforma qualificata ACN e la verifica annuale del Collegio di direzione dell'UCI sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.
57. Il GRECO accoglie con favore il chiarimento apportato dall'articolo 7, comma 2, del Codice di comportamento PCM, in virtù del quale le norme e le restrizioni sulle attività accessorie si applicano anche al personale degli uffici di diretta collaborazione. La prima parte della raccomandazione è ora integralmente attuata. Quanto alla seconda parte, il GRECO prende atto dell'attuale ristrutturazione della sezione "Amministrazione Trasparente" della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Tuttavia, non vengono fornite informazioni specifiche in merito alla pubblicazione, attuale o futura, delle autorizzazioni per lo svolgimento di attività esterne. Tale parte della raccomandazione rimane inattuata.
58. Il GRECO conclude che la raccomandazione viii è stata parzialmente attuata.

Raccomandazione ix

59. *Il GRECO raccomanda di garantire che una serie completa di norme sui doni e altre utilità sia applicabile a tutte le persone che esercitano funzioni esecutive di alto livello, mediante adeguate linee guida pratiche, con l'obbligo di segnalare doni ed altre utilità, e di rendere tali informazioni tempestivamente accessibili al pubblico.*
60. Le autorità illustrano che il Codice di comportamento PCM (DPCM del 13 dicembre 2024) contiene disposizioni relative a doni e utilità – che recepiscono e integrano l'articolo 4 del D.P.R. 62/2013 – e che si applicano esplicitamente a tutto il personale in servizio a qualsiasi titolo presso la PCM, inclusi i componenti degli uffici di diretta collaborazione delle Autorità politiche, nonché consulenti, collaboratori e operatori economici affidatari di contratti pubblici, "per quanto compatibile".
61. Il sistema è integrato da un meccanismo dichiarativo che connette la materia dei doni alla più ampia disciplina del conflitto di interessi. All'atto dell'assegnazione all'ufficio, il personale PCM rende una dichiarazione formale sugli interessi finanziari e il conflitto di interessi. In caso di conflitto accertato – incluso quello derivante dall'accettazione di doni o utilità – il personale è tenuto ad astenersi e a comunicarne i motivi per iscritto. I

Capi delle strutture riferiscono annualmente all'RPCT in merito all'acquisizione delle dichiarazioni.

62. Le attività formative realizzate nel 2025 – in particolare la giornata in house del 25 giugno e le tre edizioni del corso SNA su etica e profili disciplinari, entrambe rivolte anche al personale degli uffici di diretta collaborazione – hanno incluso la materia dei doni e delle utilità nella formazione sull'integrità. Il sistema di *whistleblowing* della PCM include tra le violazioni segnalabili le condotte contrarie al Codice PCM in materia di doni e utilità non consentiti, aggiungendo un canale di emersione delle infrazioni complementare al monitoraggio interno.
63. La sezione "Amministrazione Trasparente" della PCM ospita il Codice PCM e la relativa documentazione, garantendo la pubblicità tempestiva e accessibile delle informazioni richiesta dalla raccomandazione.
64. Il GRECO accoglie con favore le disposizioni sui doni ed altre utilità incluse nel Codice di comportamento PCM, applicabili ai componenti degli uffici di diretta collaborazione. Ricorda che tale Codice non si applica ai Ministri e agli altri titolari di cariche politiche. Il Rapporto di valutazione aveva rilevato, con riferimento a tali soggetti, che le sole norme applicabili riguardavano i doni di rappresentanza istituzionale. Non erano previste indicazioni né obblighi di segnalazione in relazione a doni o ospitalità ricevuti in altri contesti. Il GRECO rileva inoltre che le informazioni relative a doni e ospitalità ricevuti – sia dai Ministri che dai loro consulenti – non vengono ancora, in concreto, pubblicate.
65. Il GRECO conclude che la raccomandazione ix è stata parzialmente attuata.

Raccomandazione x

66. *Il GRECO raccomanda di rafforzare il regime successivo alla cessazione delle funzioni al fine di migliorarne l'efficacia e di estenderne l'ambito di applicazione a tutte le persone che esercitano funzioni esecutive di alto livello.*
67. Le autorità dichiarano che la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha istituito un sistema articolato per l'attuazione del divieto di "pantouflage" per i propri dipendenti. In primo luogo, il Dipartimento per il Personale acquisisce da ogni dipendente, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, un'apposita dichiarazione sull'osservanza del divieto, il cui modello è stato aggiornato dall'RPCT e accompagnato da un Vademecum operativo disponibile sulla rete intranet. In secondo luogo, la PCM ha costituito una banca dati "Pantouflage/Revolving Doors" – piattaforma informatica dedicata, contenente i nominativi dei dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi e/o negoziali, con indicazione dei soggetti privati destinatari di tali poteri. Nel 2025 è stato attivato un Gruppo di lavoro per definire le caratteristiche tecniche di una nuova piattaforma aggiornata, con attività che proseguono nel 2026. Si tratta di un'innovazione infrastrutturale che non ha precedenti nel panorama delle pubbliche amministrazioni italiane e che consente un monitoraggio proattivo delle situazioni a rischio.

68. Il Codice PCM (DPCM 13 dicembre 2024) include una specifica disposizione sull'osservanza del divieto di *pantouflage*, vincolante per tutto il personale inclusi i componenti degli uffici di diretta collaborazione. Ciò risolve l'incertezza rilevata dal GRECO circa l'applicabilità delle norme in materia ai consulenti dei Ministri.
69. Il PIAO prevede inoltre che il RPCT, in collaborazione con il Dipartimento del personale, provveda a raccogliere e sistematizzare le misure a presidio del divieto all'interno di un apposito atto di indirizzo, conformemente alle Linee guida ANAC n. 493 del 25 settembre 2024. Questo impegno programmatico indica la direzione di un rafforzamento strutturale del regime, orientato a costruire un sistema organico e uniforme.
70. Sul piano della vigilanza esterna, il PNA 2025 ha richiamato l'Atto di segnalazione ANAC n. 3 del 23 luglio 2025, con il quale l'Autorità ha trasmesso al Governo e al Parlamento le criticità emerse dalla normativa vigente, evidenziando la necessità di un ulteriore rafforzamento legislativo, in linea con le raccomandazioni del GRECO.
71. Il GRECO accoglie con favore le misure adottate per migliorare l'efficacia del regime successivo alla cessazione delle funzioni e il chiarimento della sua applicazione al personale degli uffici di diretta collaborazione. Ciò detto, il Rapporto di valutazione aveva evidenziato la necessità di rafforzare il regime con riferimento a tutti i PTEF, segnalando in particolare la brevità del periodo di incompatibilità di 12 mesi applicabile ai ministri. Il GRECO rileva che la necessità di un ulteriore rafforzamento legislativo è stata segnalata dall'ANAC al Governo e al Parlamento, e auspica ulteriori progressi in questo ambito.
72. Il GRECO conclude che la raccomandazione x è stata parzialmente attuata.

Raccomandazione xi

73. *Il GRECO raccomanda (i) di estendere a tutte le persone che esercitano funzioni esecutive di alto livello l'obbligo di dichiarare tutti i propri interessi patrimoniali e di garantire che tali informazioni vengano pubblicate tempestivamente; e (ii) di valutare l'inserimento di informazioni patrimoniali relative al coniuge e ai familiari a carico nelle dichiarazioni, ai fini della verifica da parte delle istituzioni competenti (fermo restando che tali dati non verrebbero resi pubblici in assenza del consenso dei soggetti interessati).*
74. Le autorità spiegano che la normativa in materia non è cambiata. Ciò premesso, la PCM ha rafforzato il modello operativo, in conformità con le indicazioni fornite dall'ANAC con deliberazione n. 241 del 2017. All'atto dell'assegnazione all'ufficio, tutto il personale – inclusi i componenti degli uffici di diretta collaborazione – rende al dirigente responsabile una dichiarazione formale sugli interessi finanziari e il conflitto di interessi. I dirigenti effettuano controlli ogni qualvolta emerga fondato sospetto di non veridicità o pervengano segnalazioni da terzi. I Capi dei Dipartimenti e/o Uffici della PCM relazionano annualmente all'RPCT sull'acquisizione delle dichiarazioni per tutto il personale assegnato. L'RPCT ha predisposto modelli standardizzati e un Vademecum operativo (2025) con indicazioni specifiche. Con riferimento alle dichiarazioni in materia

di inconferibilità e/o incompatibilità degli incarichi dirigenziali, il DIP effettua controlli a campione sul 10% dei dichiaranti, assicurando una verifica sistematica della veridicità.

75. Per i Commissari straordinari, la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi è acquisita al momento della nomina con menzione nel provvedimento, estendendo la copertura a una categoria di PTEF non menzionata nel Rapporto di valutazione.
76. La pubblicazione delle dichiarazioni in materia di inconferibilità e/o incompatibilità degli incarichi dirigenziali avviene nella sezione "Amministrazione Trasparente", con un sistema di governance strutturato: obbligo di pubblicazione contestuale all'atto del conferimento, attestazione del Collegio di direzione dell'UCI, qualora la materia in esame rientri tra quelle oggetto di verifica individuate annualmente dall'ANAC, indicazioni operative dell'RPCT, ristrutturazione in corso sulla base delle delibere ANAC n. 495/2024 e n. 481/2025. Nel triennio 2026-2028 è prevista la digitalizzazione dell'intera modulistica, che amplia l'accessibilità e la verificabilità del sistema.
77. Con riferimento alla parte (ii) della raccomandazione – inclusione dei familiari – il quadro normativo italiano già prevede che le cause di incompatibilità ex D.Lgs. 39/2013 (artt. 10, co. 2,) si estendano al coniuge e ai parenti entro il secondo grado. La Legge 215/2004 prevede analogamente obblighi dichiarativi estesi al coniuge non separato e ai parenti entro il secondo grado, trasmessi in via riservata all'AGCM per le sole finalità di verifica – senza pubblicazione in assenza di consenso delle persone interessate. Questa impostazione risponde alla formula della raccomandazione, che precisava che i dati non dovrebbero essere "resi pubblici senza il consenso delle persone interessate".
78. Con riferimento alla prima parte della raccomandazione, il GRECO rileva che il regime giuridico di divulgazione applicabile alle PTEF non è mutato. Sebbene sia positivo che la Presidenza del Consiglio dei Ministri abbia rafforzato il proprio modello operativo in conformità alle linee guida ANAC, l'ambito delle dichiarazioni non è stato modificato. Quanto alla seconda parte della raccomandazione, le informazioni fornite non consentono al GRECO di concludere che la raccomandazione sia stata presa in debita considerazione. Il GRECO aveva già rilevato nel Rapporto di valutazione che il coniuge e i parenti fino al secondo grado dei membri del Governo rientravano nel sistema di divulgazione pubblica – salvo loro rifiuto, circostanza che riguardava dal 40% al 50% dei familiari dei ministri.
79. Il GRECO conclude che la raccomandazione xi non è stata attuata.

Raccomandazione xii

80. *Il GRECO raccomanda di sottoporre a verifiche sostanziali tutte le dichiarazioni presentate dalle persone cui sono affidate funzioni esecutive di alto livello.*
81. Le autorità indicano che il sistema di verifiche sostanziali ha conosciuto una trasformazione significativa. Il PIAO della PCM documenta un'architettura di controllo a più livelli che va ben oltre la mera verifica formale. In fase di conferimento, le strutture proponenti acquisiscono le dichiarazioni complete e operano le relative verifiche. In fase

post-conferimento, il Dipartimento per il personale effettua controlli a campione sul 10% dei dichiaranti con relazione annuale all'RPCT limitatamente alle ipotesi di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali. I dirigenti delle strutture acquisiscono le dichiarazioni di interessi finanziari e conflitto di interessi e conducono verifiche su base eventuale in caso di fondato sospetto o segnalazioni da terzi. I Capi dei Dipartimenti e/o Uffici della PCM relazionano annualmente all'RPCT, assicurando un flusso informativo strutturato. Il sistema di monitoraggio a due livelli – autovalutazione annuale dei Capi dei Dipartimenti e/o Uffici entro il 15 novembre e verifica dell'RPCT assistito dagli organismi di controllo interno – garantisce che le verifiche sostanziali siano integrate in un ciclo continuo di accountability.

82. Un elemento qualificante è l'attribuzione all'RPCT della PCM di capacità di intervento sanzionatorio – configurata come funzione istituzionale in conformità dei contenuti dell'art. 15 del D.lgs. n. 39 del 2013 e delle "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione", adottate con Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016 – ai fini dell'accertamento delle responsabilità individuali in materia di inconferibilità e incompatibilità. Questa previsione assicura che le verifiche sostanziali non restino un esercizio privo di conseguenze nel caso in cui vengano rilevate irregolarità.
83. Sul piano della strategia nazionale, il PNA 2025 ha introdotto obiettivi specifici: l'Obiettivo 4.1 prevede controlli a campione ANAC su diverse tipologie di enti con target annuali progressivi; l'Obiettivo 4.2 prevede il rafforzamento dei controlli a campione sul 5% degli incarichi conferiti per ciascuna annualità 2026-2028. Si tratta di indicatori misurabili che, per la prima volta, consentono di verificare l'effettività del sistema di controllo su base quantitativa.
84. Il GRECO prende atto delle informazioni fornite. Alcune misure potrebbero potenzialmente apportare futuri miglioramenti all'efficacia del sistema di controllo, come l'inclusione di indicatori misurabili per i controlli a campione sulle nomine nel PNA 2025. È tuttavia prematuro per il GRECO valutare se sia effettivamente così. Nel complesso, i meccanismi di verifica per il controllo delle dichiarazioni patrimoniali non sono mutati. Il duplice ruolo di controllo dell'RPCT e dell'ANAC, ai sensi del Decreto legislativo del 2013 e delle linee guida ANAC del 2016, era già descritto nel Rapporto di valutazione (cfr. paragrafi 99 e ss.), così come i poteri sanzionatori dell'RPCT. Il GRECO ricorda che la raccomandazione era stata formulata in risposta a due lacune principali individuate nel controllo sostanziale esercitato dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (cfr. paragrafi 113-116 del Rapporto di valutazione): la verifica da parte dell'AGCM dei beni mobili e immobili dei membri del Governo e la mancanza di controlli da parte di tale Autorità sulle dichiarazioni del personale degli uffici di diretta collaborazione. Nessuna delle informazioni fornite indica che tali lacune siano state adeguatamente colmate.
85. Il GRECO conclude che la raccomandazione xii non è stata attuata.

Raccomandazione xiii

86. *Il GRECO raccomanda di garantire che le norme previste per tutte le persone che esercitano funzioni esecutive di alto livello in materia di conflitti di interesse e di inconferibilità/incompatibilità siano soggette a sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive.*
87. Le autorità riferiscono che l'RPCT della PCM dispone di capacità di intervento sanzionatorio per l'accertamento delle responsabilità individuali in materia di inconferibilità e incompatibilità. L'RPCT contesta le situazioni rilevate, accerta i presupposti per l'esercizio dei poteri sanzionatori ex artt. 18 e 20, co. 5, D.Lgs. 39/2013 e segnala all'ANAC i casi di possibili violazioni.
88. Per i dirigenti di massimo livello (Capi struttura), il PIAO 2025-2027 prevede l'obbligo di adottare il provvedimento motivato di rotazione straordinaria quale misura cautelare in caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari – una misura di carattere dissuasivo e cautelare che tutela l'imparzialità dell'amministrazione senza attendere l'esito del procedimento.
89. L'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) è competente per le sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale, con obbligo di relazione annuale all'RPCT. Questo assetto garantisce che il sistema sanzionatorio sia presidiato da soggetti distinti con competenze complementari: l'RPCT per i profili di inconferibilità e incompatibilità; l'UPD per i profili disciplinari; l'ANAC per la vigilanza esterna con poteri ispettivi, di accertamento e sanzionatori.
90. Per i membri del Governo, il sistema sanzionatorio opera su più livelli coordinati: l'AGCM esercita funzioni di vigilanza e poteri sanzionatori ex L. 215/2004, incluse diffide, misure preventive e proposta di rimozione; sul piano penale operano le fattispecie di reato contro la PA; la Corte dei conti è competente per la responsabilità amministrativo-contabile.
91. Il GRECO prende atto delle informazioni fornite. Sebbene le autorità riferiscano di un sistema di responsabilità su più livelli per i membri del Governo in caso di violazione degli obblighi dichiarativi, non vengono segnalate modifiche al relativo quadro normativo, che il GRECO aveva valutato come insufficiente nel Rapporto di valutazione. Per quanto riguarda i componenti degli uffici di diretta collaborazione, in base al Codice di comportamento PCM, essi sono ora soggetti alle medesime norme disciplinari applicabili al personale in servizio presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri. Si tratta di un cambiamento positivo.
92. Il GRECO conclude che la raccomandazione xiii è stata parzialmente attuata.

Prevenzione della corruzione e promozione dell'integrità nelle Forze dell'ordine

Raccomandazione xiv

93. *Il GRECO raccomanda di compiere ulteriori sforzi volti a promuovere una più equilibrata rappresentanza di genere in tutti i gradi delle Forze dell'ordine, sia nelle procedure di assunzione sia nell'ambito delle progressioni di carriera interne.*
94. Le autorità forniscono una panoramica delle misure adottate per dare attuazione alla raccomandazione nelle tre Forze di polizia. Per quanto riguarda la Guardia di Finanza, si fa riferimento a varie misure volte a promuovere la parità di genere, eliminando precedenti esclusioni e restrizioni al reclutamento femminile e garantendo pari accesso e opportunità di carriera. Tali obiettivi sono stati perseguiti attraverso la legge n. 380 del 20 ottobre 1999 ("Delega al Governo per l'istituzione del servizio militare volontario femminile") e il Decreto Legislativo n. 24 del 31 gennaio 2000 ("Disposizioni in materia di reclutamento su base volontaria, sullo stato giuridico e avanzamento del personale militare femminile nelle Forze Armate e nel Corpo della Guardia di Finanza"), che hanno eliminato il divieto di arruolamento delle donne nelle Forze di polizia a ordinamento militare. Il Decreto Ministeriale del 12 gennaio 2006 ha ulteriormente eliminato le quote di reclutamento riservate alle donne e adottato criteri differenziati per le prove fisiche per uomini e donne (ad eccezione dei ruoli speciali), al fine di evitare discriminazioni. A seguito di tali riforme, le donne prestano oggi servizio in tutti i ruoli operativi e il numero di arruolate è cresciuto dal 3,34% al 9,85% tra il 2015 e il 2024. Il tasso di successo delle candidate è in linea con la percentuale di donne che partecipano alle procedure di reclutamento. Le progressioni di carriera e le promozioni sono disciplinate senza distinzione di genere, come stabilito dal Decreto-Legge n. 69/2001.
95. Con riguardo ai Carabinieri, un recente studio conferma la progressiva integrazione di genere in linea con il Codice dell'Ordinamento Militare (Decreto Legislativo n. 66/2010). La rappresentanza femminile continua a crescere, benché il numero di donne rimanga inferiore a quello degli uomini a causa dell'introduzione scaglionata dell'accesso ai vari gradi (Ufficiali dal 2000, Ispettori dal 2004, Sovrintendenti dal 2013, Carabinieri dal 2001). Il tasso di promozione femminile negli ultimi cinque anni è allineato a quello maschile.
96. Infine, con riguardo alla Polizia di Stato, le autorità citano recenti dati di reclutamento, con 13.230 donne su 32.262 partecipanti alle selezioni per vari profili. Le promozioni avvengono per merito assoluto (articolo 39 del D.P.R. n. 1077/1970) o per merito comparativo, determinato ogni tre anni dal Consiglio di Amministrazione della Polizia di Stato per il personale. Al 1° ottobre 2025, 281 donne ricoprono posizioni dirigenziali di alto livello.
97. Il GRECO accoglie con favore le tendenze incoraggianti verso un costante miglioramento dell'equilibrio di genere registrato a tutti livelli delle tre Forze di polizia. Nella Guardia di Finanza, la percentuale di personale femminile è aumentata costantemente dal 3,34% nel 2017 al 9,85% nel 2024. Va rilevato in particolare che le donne rappresentano attualmente il 25% degli allievi in formazione, nonostante la maggior parte delle domande provenga ancora da uomini. All'aprile 2025, le donne ricoprono il 15,6% delle posizioni dirigenziali (ufficiali e marescialli), rispetto al 13,93% precedentemente

comunicato. Di recente una donna è stata promossa al grado di colonnello. Per quanto riguarda i Carabinieri, i dati mostrano che il numero di arruolate è cresciuto dal 20,77% nel 2021 al 27,73% nel 2024, riflettendo un'efficace integrazione di genere in linea con il Codice dell'Ordinamento Militare. Il tasso di promozione femminile negli ultimi cinque anni è allineato a quello degli omologhi di sesso maschile. Anche la Polizia di Stato segnala progressi significativi, con una quota di candidature femminili pari a circa il 40% nell'ultimo concorso di reclutamento. È inoltre assicurata una significativa presenza femminile anche nelle posizioni dirigenziali. Alla luce di questi significativi progressi, il GRECO ritiene che la raccomandazione possa essere considerata trattata in modo soddisfacente da tutte e tre le Forze di polizia.

98. Il GRECO conclude che la raccomandazione xiv è stata trattata in modo soddisfacente.

Raccomandazione xv

99. *Il GRECO raccomanda (i) di adottare e pubblicare un codice di comportamento per la Polizia di Stato, corredato di esempi e spiegazioni concrete riguardanti il comportamento previsto per il personale di polizia e (ii) di accompagnare tale codice con un sistema di controllo e applicazione efficaci.*
100. Le autorità indicano che l'art. 9 del Regolamento di Servizio dell'Amministrazione della Pubblica Sicurezza, D.P.R. del 28 ottobre 1985 n. 782, prevede la possibilità per il personale della Polizia di Stato di segnalare episodi di corruzione agli organi superiori senza timore di ripercussioni.
101. Il GRECO rileva che non sono state adottate misure concrete per attuare la raccomandazione. Ribadisce le criticità evidenziate nel Rapporto di valutazione (cfr. paragrafi 181-182) e sottolinea che, sebbene norme vincolanti siano contenute nei regolamenti di servizio e disciplinari, esse sono prive del valore illustrativo e formativo che un codice di comportamento dedicato può apportare.
102. Il GRECO conclude che la raccomandazione xv non è stata attuata.

Raccomandazione xvi

103. *Il GRECO raccomanda di integrare i principi etici e le norme di comportamento applicabili al personale dell'Arma dei Carabinieri e del Corpo della Guardia di Finanza con un manuale contenente indicazioni pratiche ed esempi, che tenga conto delle specificità, della varietà dei compiti e delle vulnerabilità proprie di ciascuna forza di polizia.*
104. Le autorità riferiscono che, il 23 dicembre 2025, la Guardia di Finanza ha adottato un nuovo Codice deontologico e ha attivato una banca dati intranet interattiva per orientare il personale sulle questioni etiche. Tale strumento raccoglie casi anonimizzati derivanti da consulenze riservate, procedimenti disciplinari e processi di lavoro esposti a rischio corruttivo, come mappati nel Piano Triennale per la Prevenzione della

Corruzione e la Trasparenza. L'articolo 17 del Codice, "Dubbi interpretativi e questioni etiche", istituisce:

- un canale diretto (questionietiche@gdf.it) a disposizione del personale per inviare domande relative al Codice, accessibile esclusivamente tramite la rete interna;
 - una banca dati di esempi pratici e indicazioni operative, classificati per settore ("operativo", "personale", "logistico-amministrativo", "social media e strumenti informatici" e "altro"), compresi i casi pervenuti via e-mail.
105. Per garantirne un'ampia comprensione, la Guardia di Finanza pubblica e invia per e-mail il Codice a tutto il personale, fornisce formazione specifica su etica e integrità e assicura aggiornamenti periodici.
106. Per quanto riguarda i Carabinieri, le autorità riferiscono che è in corso la redazione di un Codice Etico ("Etica e integrità") secondo le direttive del Comando Generale. Elaborato dall'Ufficio Affari Giuridici e Condizione Militare, il Codice fungerà sia da quadro giuridico che etico, con riferimenti normativi e cinque allegati contenenti esempi pratici calibrati sui diversi ruoli e sulle relative vulnerabilità. Tali temi saranno trattati in modo approfondito sia nella formazione iniziale che in quella continua per tutto il personale.
107. Il GRECO accoglie con favore l'adozione di una versione rivista del Codice deontologico della Guardia di Finanza. Vale la pena sottolineare che il preambolo del codice riconosce esplicitamente che l'aggiornamento del testo ha tenuto conto non solo delle modifiche normative e degli sviluppi tecnologici, ma anche delle raccomandazioni del GRECO. Il GRECO accoglie inoltre con favore le modalità innovative adottate per fornire indicazioni pratiche, ovvero l'istituzione di una banca dati di esempi pratici e di un canale diretto sulla rete intranet attraverso il quale tutto il personale può inviare quesiti su questioni etiche. La raccomandazione è pertanto integralmente attuata dalla Guardia di Finanza.
108. Con riguardo ai Carabinieri, il GRECO accoglie con favore il processo in corso verso l'adozione di un nuovo codice etico. Accoglie altresì con favore gli allegati che forniscono indicazioni esplicative pertinenti ai diversi ambiti di intervento e che sembrano rispondere ai requisiti della raccomandazione. In attesa dell'adozione di tali documenti, la raccomandazione è parzialmente attuata dai Carabinieri.
109. Il GRECO conclude che la raccomandazione xvi è stata parzialmente attuata.

Raccomandazione xvii

110. *Il GRECO raccomanda (i) di introdurre meccanismi volti a fornire al personale delle Forze dell'ordine consulenza riservata in materia di etica e integrità; e ii) di sviluppare banche dati sui temi trattati nell'ambito di tali meccanismi, rendendole accessibili a tutto il personale.*

111. Le autorità fanno riferimento, con riguardo alla Guardia di Finanza, ai due nuovi strumenti digitali istituiti dal nuovo Codice deontologico (cfr. paragrafo 104 *supra*). Il canale e-mail dedicato è gestito dalla Direzione Pianificazione Strategica e Controllo del Comando Generale che coadiuva il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Per garantire risposte coerenti, i quesiti possono essere inoltrati – in forma anonima – ad altri reparti dello Stato Maggiore del Comando Generale. La banca dati interattiva raccoglie indicazioni anonimizzate provenienti da casi di supporto etico, procedimenti penali o disciplinari e attività anticorruzione, come delineate nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza. È consultabile tramite ricerca testuale, per argomento o per parole chiave.
112. Per quanto riguarda l'Arma dei Carabinieri, è stato avviato un nuovo meccanismo di consulenza etica attraverso il sistema esistente del "URP Box", collocato presso l'Ufficio Relazioni con il Pubblico del Comando Generale, che consente al personale di ogni grado di inviare in forma anonima quesiti su questioni etiche o di integrità. L'URP trasmette tali quesiti anonimizzati all'Ufficio Affari Giuridici e Condizione Militare, che si consulta con gli istruttori di etica e con altri uffici competenti per redigere le risposte. Per i casi sensibili può essere raccomandato un successivo confronto con un referente per l'etica. È inoltre prevista una nuova sezione «Etica e integrità» nella rete intranet, strutturata in forma di FAQ e basata sul "Commentary on the European Code of Ethics for Police Forces" [Commentario del GRECO al Codice europeo di etica per le forze di polizia] e sulle linee guida dell'Arma dei Carabinieri, nella quale saranno raccolte, e periodicamente aggiornate, le risposte ai quesiti più ricorrenti in materia etica.
113. Il GRECO accoglie con favore le misure messe in atto dalla Guardia di Finanza e dai Carabinieri per fornire consulenza riservata su questioni etiche e sviluppare banche dati relative agli argomenti trattati. Sebbene non siano ancora pienamente operativi, questi strumenti sembrano soddisfare i requisiti di entrambi gli elementi della raccomandazione. La raccomandazione è quindi soddisfatta dalla Guardia di Finanza e dai Carabinieri. Tuttavia, la raccomandazione è rivolta anche alla Polizia di Stato, per la quale non vengono segnalate misure concrete volte alla sua attuazione. Per quanto riguarda la Polizia di Stato, la raccomandazione rimane inattuata.
114. Il GRECO conclude che la raccomandazione xvii è stata parzialmente attuata.
- Raccomandazione xviii
115. *Il GRECO raccomanda di effettuare verifiche di integrità in occasione dei cambi di incarico e delle promozioni e, per le funzioni maggiormente esposte, a intervalli regolari nel corso della carriera del personale delle Forze dell'ordine.*
116. Le autorità osservano innanzitutto che la Guardia di Finanza ha adottato misure complete per i controlli di integrità lungo tutto l'iter professionale del personale. Le norme principali riguardano le attività extraprofessionali: tutte queste attività, anche se non retribuite, devono essere comunicate in anticipo ai superiori e/o autorizzate ai sensi della Circolare n. 200000 (ultimo aggiornamento del 24 giugno 2025) in materia di "Norme di incompatibilità. Disciplina e requisiti delle attività extraprofessionali". Oltre

alle disposizioni in materia di incompatibilità, tutti gli appartenenti al Corpo devono presentare annualmente piani di assegnazione dettagliati in cui si indichi la propria situazione personale (ad esempio, rapporti coniugali e familiari fino al secondo grado in linea diretta e fino al quarto grado in linea collaterale), nonché eventuali convivenze o affiliazioni professionali con soggetti operanti nell'industria, nel commercio, in organizzazioni private o in altre situazioni rilevanti.

117. Sulla base di tali informazioni, le autorità gerarchiche valutano i possibili rischi o casi di inidoneità, come indicato nelle schede di pianificazione o tramite altre comunicazioni, e provvedono tempestivamente a riassegnare le mansioni all'interno dell'ufficio, se necessario. Qualora la riassegnazione richieda un trasferimento al di fuori della propria sfera di competenza, le proposte vengono inoltrate alla sede centrale. I regolamenti interni stabiliscono inoltre i criteri di assunzione e le politiche di rotazione per prevenire il radicamento territoriale. Ogni anno viene condotta una revisione complessiva per individuare eventuali nuovi rischi. Inoltre, la maggior parte degli ufficiali (7.940) è soggetta all'obbligo di nulla osta di sicurezza in ragione della natura sensibile dei propri ruoli; sia il rilascio che il rinnovo comportano approfondite verifiche di affidabilità, che includono la situazione finanziaria del richiedente e dei soggetti ad esso collegati, al fine di garantire che l'accesso a informazioni classificate sia riservato esclusivamente a personale di comprovata integrità.
118. Per quanto riguarda l'Arma dei Carabinieri, le autorità richiamano la disciplina relativa al NOS (*Nulla Osta di Sicurezza*), applicabile al 73% del personale, secondo modalità analoghe a quelle previste per la Guardia di Finanza, nonché il sistema di mobilità del personale. In particolare, la prima assegnazione avviene in una sede diversa dalla regione di provenienza; il personale può successivamente chiedere il trasferimento nella regione di provenienza soltanto dopo aver maturato almeno otto anni di servizio. È inoltre previsto il divieto (art. 238 del D.P.R. n. 90 del 2010) di assegnare il personale a sedi nelle quali sussistano obiettive situazioni di incompatibilità ambientale che possano condizionarne l'imparzialità nell'espletamento dei propri compiti e nuocere al prestigio dell'Istituzione. Inoltre, sulla base della mappatura del rischio corruttivo, si applica un sistema ordinario di rotazione quinquennale a 854 posizioni individuate come maggiormente esposte al rischio, secondo i criteri di cui all'Allegato 1 del Piano Nazionale Anticorruzione 2019.
119. Per quanto riguarda la Polizia di Stato, le autorità riferiscono che, al momento dell'assegnazione, in particolare a funzioni sensibili, i soggetti interessati sono tenuti a dichiarare l'assenza di cause di inconferibilità o di incompatibilità, ai sensi del Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39.
120. Il GRECO prende atto delle spiegazioni fornite dalla Guardia di Finanza e dall'Arma dei Carabinieri. Da tali spiegazioni emerge che, pur non essendo stata apparentemente adottata alcuna nuova misura specificamente volta a dare attuazione alla raccomandazione, sono già operative verifiche di integrità efficaci lungo l'intero arco della carriera del personale. Tali verifiche comprendono la presentazione annuale di dichiarazioni concernenti la situazione personale e professionale, la periodica valutazione e gestione delle situazioni di incompatibilità e dei conflitti di interesse, la

rotazione del personale, limitazioni nell'assegnazione degli incarichi, rigorosi requisiti per il rilascio del nulla osta di sicurezza, nonché verifiche annuali di carattere generale. Di conseguenza, il GRECO ritiene che la Guardia di Finanza e l'Arma dei Carabinieri abbiano dato attuazione alla raccomandazione in modo soddisfacente. Di contro, per quanto riguarda la Polizia di Stato, le autorità si limitano a richiamare una disposizione generale in materia di incompatibilità risalente al 2013. Pertanto, con riferimento a tale forza di polizia, la raccomandazione deve ritenersi non attuata.

121. Il GRECO conclude che la raccomandazione xviii è stata parzialmente attuata.

Raccomandazione xix

122. *Il GRECO raccomanda di svolgere, con cadenza regolare, attività formative e di sensibilizzazione specificamente dedicate alle misure di protezione dei whistleblower, rivolte a tutti i livelli della gerarchia e della catena di comando nelle Forze dell'ordine.*

123. Le autorità riferiscono che, per la Guardia di Finanza, una formazione specifica sulla protezione dei whistleblower è stata integrata nel Piano di Formazione 2025, in particolare attraverso due corsi di e-learning: "Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza – Etica e Legalità" (per 5.000 militari) e "Analisi e gestione del rischio nel sistema di prevenzione della corruzione" (per 250 militari). In linea con la raccomandazione, il primo corso è ora inserito nel piano di studi del 5° anno dell'Accademia per i futuri direttivi e dirigenti e del 3° anno della Scuola Ispettori e Sovrintendenti per i futuri quadri del Corpo. Viene inoltre pubblicato annualmente sull'homepage della rete intranet del Corpo un approfondimento sulla protezione dei whistleblower, come parte del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza, distribuito per e-mail a tutto il personale per garantirne un'ampia diffusione.

124. Per quanto riguarda i Carabinieri, le autorità riferiscono che l'Arma ha elaborato una presentazione standard con note esplicative per agevolare la formazione a cascata dei livelli dirigenziali inferiori, nonché una banca dati consultabile contenente sentenze emesse in materia di *whistleblowing* classificate per parole chiave, a supporto di valutazioni e decisioni uniformi nell'ambito della catena gerarchica. Entrambe le risorse sono disponibili a tutto il personale e alla linea di comando attraverso il portale online interno. La tutela dei *whistleblower* è inclusa in tutti i corsi di formazione di base, con contenuti calibrati sul ruolo, e viene trattata specificamente nel corso per Maggiore/Tenente Colonnello – con il contributo di rappresentanti dell'ANAC – nonché nel corso annuale "Contrasto alla corruzione" presso l'Istituto Superiore di Tecniche Investigative. La tematica è affrontata anche in seminari a livello nazionale organizzati dalla Struttura di Supporto del Responsabile Anticorruzione e della Trasparenza, in corsi di aggiornamento per il personale di comando e in incontri con l'alta dirigenza, i Comandanti di Legione e gli ufficiali in servizio presso organismi interforze del Ministero della Difesa e dell'Interno. Grazie a tali strumenti, la formazione sulle misure di protezione dei *whistleblower* è attualmente erogata a tutto il personale militare in servizio attivo, a tutti i livelli gerarchici.

125. Per quanto riguarda la Polizia di Stato, le autorità riferiscono che la lotta alla corruzione è una delle materie obbligatorie nei corsi di formazione per il personale della Polizia di Stato. Oltre alla formazione in presenza, questa viene erogata anche online attraverso una piattaforma denominata "SISFOR", che offre moduli specifici su "tecniche di contrasto alla corruzione" e "riforma in materia di corruzione e prescrizione del reato". È inoltre attualmente in fase di definizione un modulo di e-learning sulla protezione dei whistleblower, che fungerà da supporto didattico nei futuri corsi presso gli istituti di formazione della Polizia di Stato.
126. Il GRECO accoglie con favore le informazioni fornite dalla Guardia di Finanza e dai Carabinieri in merito alle attività formative e di sensibilizzazione in corso, specificamente dedicate alla protezione dei whistleblower rivolte al personale a tutti i livelli gerarchici. Le misure adottate soddisfano i requisiti della raccomandazione, che è pienamente attuata dalla Guardia di Finanza e dai Carabinieri. Per quanto riguarda la Polizia di Stato, sebbene l'elaborazione in corso di un modulo di e-learning sulla protezione dei whistleblower sia positiva, non risulta che sia stata ancora svolta alcuna attività di sensibilizzazione o formazione specificamente dedicata a tale tema. La raccomandazione rimane inattuata per quanto riguarda tale Forza di polizia.
127. Il GRECO conclude che la raccomandazione xix è stata parzialmente attuata.

III. CONCLUSIONI

128. Alla luce di quanto sopra, il GRECO conclude che l'Italia ha trattato in modo soddisfacente una delle diciannove raccomandazioni formulate nel Rapporto del quinto ciclo di valutazione. Tredici raccomandazioni sono state parzialmente attuate e cinque non sono state attuate.
129. Più precisamente, la raccomandazione xiv è stata trattata in modo soddisfacente, le raccomandazioni iii, iv, v, vi, vii, viii, ix, x, xiii, xvi, xvii, xviii e xix sono state parzialmente attuate e le raccomandazioni i, ii, xi, xii e xv non sono state attuate.
130. Per quanto riguarda le funzioni esecutive di alto livello, il GRECO accoglie con favore il miglioramento del quadro di integrità applicabile ai consulenti dei ministri, ottenuto grazie all'adozione di un codice di comportamento, accompagnato da misure di sensibilizzazione e di attuazione. Anche l'approvazione da parte della Camera dei Deputati in prima lettura di un DDL in materia di *lobbying*, che intende introdurre maggiore trasparenza nei contatti tra le persone con funzioni esecutive di alto livello e i lobbisti, è valutata positivamente. Nonostante tali progressi, molto resta da fare, in particolare per quanto concerne il quadro di integrità applicabile ai ministri e ai sottosegretari di Stato. Permangono lacune in relazione, *inter alia*, alla necessità di analisi sistemiche periodiche dei rischi, all'adozione di un codice di comportamento con linee guida chiare ed una vigilanza efficace, a norme chiare in materia di conflitti di interesse, doni e attività esterne, al rafforzamento e all'ampliamento dei regimi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro e regimi di trasparenza patrimoniale,

nonché all'applicazione di sanzioni efficaci e dissuasive in caso di violazioni degli standard di integrità.

131. Per quanto riguarda le Forze dell'ordine, il GRECO valuta positivamente i miglioramenti nell'equilibrio di genere in tutti i gradi di tutte e tre le forze. Inoltre, elogia la Guardia di Finanza e i Carabinieri per gli sforzi profusi per attuare, in larga misura, le raccomandazioni loro rivolte. La Guardia di Finanza ha in particolare adottato un codice di comportamento aggiornato e istituito strumenti innovativi per il supporto etico, mentre i Carabinieri hanno compiuto notevoli progressi verso l'adozione di un nuovo codice etico, con indicazioni operative calibrate sui diversi ruoli, nonché misure complete di formazione e di integrità. Di contro, la Polizia di Stato non ha ancora adottato misure concrete e specifiche per affrontare la maggior parte delle raccomandazioni, relative all'adozione di un codice di comportamento con meccanismi dedicati per la consulenza riservata, al rafforzamento delle verifiche di integrità e alla formazione mirata sulla protezione dei *whistleblower*.
132. Alla luce di quanto sopra esposto, il GRECO rileva che nei prossimi 18 mesi sarà necessario compiere ulteriori progressi per raggiungere un livello adeguato di conformità alle raccomandazioni. Ai sensi dell'articolo 31 bis, paragrafo 8.2, del proprio Regolamento interno, il GRECO invita il Capo della delegazione italiana a presentare, entro il 31 dicembre 2027, ulteriori informazioni in merito all'attuazione delle raccomandazioni ancora in sospeso, segnatamente le raccomandazioni da i a xiii e da xv a xix.
133. Il GRECO invita le autorità italiane ad autorizzare, quanto prima, la pubblicazione del presente rapporto e a renderne pubblica la traduzione nella lingua nazionale.