

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



**Piano Triennale di Prevenzione della
Corruzione e della trasparenza
2021 – 2023**

LEGENDA DEGLI ACRONIMI UTILIZZATI

ANAC *Autorità Nazionale Anticorruzione*

DFP *Dipartimento della Funzione Pubblica*

OIV *Organismo Indipendente di Valutazione della performance*

PNA *Piano Nazionale Anticorruzione*

PP *Piano della Performance*

PTPCT *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza*

SNA *Scuola Nazionale dell'Amministrazione*

UPD *Ufficio dei procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa*

RPD *Responsabile della protezione dei dati*

RPCT *Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza*

RASA *Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante*

INDICE

LEGENDA DEGLI ACRONIMI UTILIZZATI	2
1. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	6
1.1. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell'INPS 2021 – 2023.	8
2. AGGIORNAMENTI DEL PIANO	10
2. Principali aggiornamenti del Piano.	10
3. LE FONTI DELLA NORMATIVA IN TEMA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA.	23
4. SOGGETTI COINVOLTI NELLE ATTIVITA' DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	23
5. MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE GENERALI	24
5.1. Codici di comportamento	25
5.2. Disciplina delle inconfiribilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali.	26
5.3. Disciplina delle incompatibilità e delle autorizzazioni a svolgere attività esterne all'ufficio per i dipendenti dell'INPS.	28
5.4. Disciplina delle incompatibilità per i componenti delle commissioni di concorso e dei nuclei di valutazione.	28
5.5. Formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici, in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione.	29
5.6. Obblighi di astensione e obblighi di comunicazione.	31
5.7. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.	32
5.8. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito.	34
5.9. Formazione del personale.	37
5.10. Rotazione "ordinaria" del personale	39
5.10.1 Monitoraggio della rotazione "ordinaria"	40
5.11. Rotazione del personale sottoposto a procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva (rotazione "straordinaria").	41
5.12. Monitoraggio dei procedimenti disciplinari e penali. Monitoraggio della attuazione dei Codici di comportamento.	42
5.13. Il sistema dei controlli del processo produttivo. Interventi del RPCT.	48
5.14. Il "Sistema di compliance" antifrode dell'INPS.	50

5.15. Iniziative per l'automazione dei processi.	52
5.16. Monitoraggio dei termini procedurali.	53
5.17. Diffusione delle buone pratiche.	60
5.18. Iniziative di coinvolgimento degli Stakeholder.	61
5.19. Vigilanza sugli adempimenti anticorruzione delle società controllate dall'Istituto.....	62
5.20. Proposte per l'aggiornamento del Regolamento di Amministrazione e Contabilità	63
6. MONITORAGGIO DELLA ATTUAZIONE DEL PTPCT 2020 – 2022 ...	65
6.1. Monitoraggio delle situazioni di conflitto di interesse.....	65
6.2. Monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione di carattere generale.....	70
7. GESTIONE DEL RISCHIO	73
7.1. Analisi del contesto	74
7.1.1. Analisi del contesto esterno.	74
7.1.2. Analisi del contesto interno.	84
7.1.2.1 Esiti della mappatura dei processi/attività e delle attività di "valutazione" dei relativi rischi "corruzione": il "Registro degli eventi rischiosi".....	89
7.2. Trattamento dei rischi.....	90
7.3. Monitoraggio e riesame.....	91
7.4. Registrazione PTPCT 2020-2022 nella piattaforma ANAC di acquisizione dei Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.	93
7.5. Prosecuzione della attuazione del sistema di gestione del rischio.....	96
8. ANALISI DEL RAPPORTO TRA PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E SISTEMA DI "GESTIONE DEL RISCHIO"	98
9. ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E CICLO DELLA PERFORMANCE	101
10. INIZIATIVE PER LA TUTELA DEI DATI PERSONALI TRATTATI DALL'INPS NELL'AMBITO DELLA PROPRIA ATTIVITÀ ISTITUZIONALE.	106
11. TRASPARENZA	112
11.1. Il contesto normativo di riferimento degli obblighi di trasparenza.	112
11.2. L'Istituto e la Trasparenza nel 2020.....	113
11.3. Attività di vigilanza dell'ANAC e attestazione dell'OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.	117

11.4. Monitoraggi sezione "Amministrazione Trasparente"	118
11.5. Accesso civico	121
11.6. Soggetti responsabili della pubblicazione di documenti, dati, informazioni, e del loro aggiornamento.	123
11.7. Attività previste.	124

Allegato 1: "Registro degli eventi rischiosi":

Sezione 1 "Processi/attività esposti al rischio corruzione, svolti dalle strutture centrali";

Sezione 2 "Processi/attività esposti al rischio corruzione, svolti dalle strutture territoriali".

Allegato 2: Schede delle misure anticorruzione.

Allegato 3: Metodologia del sistema di gestione del rischio.

Allegato 4: Elenco *stakeholder* della Direzione Generale.

Allegato 5: Elenco *stakeholder* delle Strutture territoriali.

Allegato 6: Misure generali adottate in tema di contratti pubblici.

Allegato 7: Soggetti responsabili della trasmissione e della pubblicazione di documenti, informazioni e dati ai sensi del D. Lgs. 33/2013.

Allegato 8: Fonti normative in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Allegato 9: Soggetti coinvolti nelle attività di prevenzione della corruzione e trasparenza

Allegato 10: Regolamento in materia di rotazione del personale di cui alla legge n. 190/2012

1. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) - così denominato dal PNA 2019 - è un documento di natura programmatica previsto dalla legge n. 190/2012¹ che definisce la strategia di prevenzione della corruzione nell'ambito della singola amministrazione, sulla base di una preliminare analisi - in termini di possibile esposizione al fenomeno corruttivo - dell'organizzazione, delle regole e delle prassi di funzionamento della stessa, attraverso l'individuazione delle misure amministrative di carattere preventivo volte ad incidere su comportamenti e fattori che favoriscono la diffusione del fenomeno.

Va osservato che il concetto di "corruzione" richiamato dalla citata legge deve essere inteso "in senso lato", comprensivo delle varie situazioni in cui si riscontri l'abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui conferito, al fine di ottenere vantaggi privati. Il termine "corruzione" deve ritenersi, pertanto, riferito "all'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione" ed a tutti i casi in cui, a prescindere dalla valenza penale, "venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo".

Il PTPCT illustra, pertanto, una serie di iniziative ponderate e coerenti tra loro, volte a ridurre significativamente il rischio di comportamenti corrotti, programmate o già in corso di attuazione da parte della singola amministrazione, riconducibili all'applicazione di misure di prevenzione disciplinate direttamente dalla legge, ovvero individuate dall'amministrazione medesima in relazione al proprio contesto organizzativo e operativo.

Ogni amministrazione definisce la struttura ed i contenuti specifici del PTPCT, tenendo conto delle funzioni svolte e dei propri assetti organizzativi, nel rispetto delle linee guida fornite dal PNA adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Tra i suoi contenuti il PTPCT deve, in ogni caso, per espressa disposizione di legge, riportare gli esiti del sistema di "gestione del rischio" adottato dall'amministrazione, inteso quale insieme di attività coordinate, idonee a

¹ Legge 6 novembre 2012 n. 190: "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".

tenere sotto controllo il rischio corruzione secondo una metodologia che comprende:

- l'analisi del contesto, interno ed esterno, in cui opera l'amministrazione; la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio);
- il trattamento del rischio (individuazione e programmazione delle misure di prevenzione).

L'articolo 1, comma 16 della legge n. 190/2012 prevede, inoltre, che tra le attività maggiormente esposte a rischio corruzione debbono ritenersi necessariamente ricomprese quelle afferenti ai procedimenti di:

- autorizzazione o concessione;
- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alle modalità di selezione prescelta ai sensi del Codice dei contratti pubblici di cui al decreto legislativo n.50/2016;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

L'allegato 2 del PNA 2013 ha precisato che i suddetti procedimenti riguardano le seguenti Aree di rischio:

- acquisizione e progressione del personale (compresi i conferimenti di incarichi di collaborazione);
- affidamento di lavori, servizi e forniture, successivamente denominata "contratti pubblici" dall'Aggiornamento 2015 al PNA 2013²;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Ferma restando l'individuazione *ex lege* delle suddette Aree di rischio, cosiddette "obbligatorie", l'"Aggiornamento 2015" al PNA 2013 ha stabilito che la valutazione del livello di esposizione al rischio corruzione debba essere effettuata anche con riferimento ad altre Aree, e precisamente:

² L'Aggiornamento 2015 al PNA 2013 ha ritenuto necessario "utilizzare la più ampia definizione di "area di rischio contratti pubblici", in luogo di quella di "affidamento di lavori, servizi e forniture" indicata nel PNA, perché ciò consente un'analisi approfondita non solo della fase di affidamento ma anche di quelle successive di esecuzione del contratto. Le indicazioni attingono a fattori di particolare incidenza sulla corretta impostazione della strategia di acquisto; esse tengono, altresì, conto della principale regolazione europea, internazionale e nazionale in materia".

- alle Aree comuni ad amministrazioni ed enti, a prescindere dalla tipologia e dal comparto, deputate allo svolgimento delle attività di:
 - gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
 - controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
 - incarichi e nomine;
 - affari legali e contenzioso.

Dette Aree, insieme a quelle "obbligatorie" ex lege, sono denominate "Aree generali";

- alle cosiddette "Aree di rischio specifiche", relative agli ambiti di attività peculiari propri di ogni singola amministrazione. Tali Aree "non sono meno rilevanti o meno esposte al rischio di quelle generali, ma si differenziano da queste ultime unicamente per la loro presenza in relazione alle caratteristiche tipologiche delle amministrazioni e degli enti" ("Aggiornamento 2015").

La distinzione tra Aree di rischio – "intese come raggruppamenti di processi omogenei" – generali e specifiche, nei termini sopra esposti, è stata richiamata anche nell'allegato 1 del PNA 2019, adottato con delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019.

Il PTPCT è adottato, entro il 31 gennaio di ogni anno, dall'Organo di indirizzo, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), prendendo a riferimento il triennio successivo, e trasmesso all'ANAC. Tale ultimo adempimento si intende assolto, per disposizione della stessa Autorità, con la pubblicazione del PTPCT su sito istituzionale, sezione "Amministrazione trasparente/Altri contenuti/Corruzione" e, secondo quanto da ultimo previsto nel PNA 2019, attraverso l'acquisizione del PTPCT nella piattaforma on line sul sito istituzionale dell'ANAC (cfr. par. 7.4.)

1.1. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell'INPS 2021 – 2023.

Il PTPCT 2021 – 2023 è stato predisposto dal RPCT attraverso un'attività di aggiornamento del precedente Piano, svolta con riferimento alle iniziative assunte in materia di anticorruzione nel corso del 2020, ed a quelle pianificate per il triennio di riferimento.

Delinea la strategia anticorruzione dell'Istituto, esplicitando le misure di prevenzione della corruzione, comprese quelle afferenti alla "trasparenza", e le relative disposizioni applicative interne, nonché le modalità di attuazione del sistema di "gestione del rischio" e gli esiti, al momento, conseguiti.

Sulla base di tali presupposti, il PTPCT contiene, in sintesi:

- a. una breve introduzione esplicativa degli aggiornamenti del Piano;
- b. l'esposizione delle misure anticorruzione applicate dall'Istituto e delle procedure di verifica della loro attuazione;
- c. la rappresentazione del "*sistema di gestione del rischio*" adottato dall'Istituto ed il relativo stato di attuazione;
- d. un capitolo dedicato alla "*trasparenza*", con indicazione delle attività e degli obiettivi concernenti l'attuazione della normativa in tema di pubblicazioni obbligatorie e accesso civico.

Il Piano reca, inoltre, i seguenti n. 10 allegati: il "*Registro degli eventi rischiosi*" (all.1); le schede delle misure anticorruzione individuate con riferimento ai "*rischi corruzione*" trattati (all.2); la metodologia del "*sistema di gestione del rischio corruzione*" (all.3); l'elenco degli stakeholder delle Strutture centrali dell'Istituto (all.4); l'elenco degli stakeholder delle Strutture territoriali dell'Istituto (all.5); le misure generali adottate in tema di contratti pubblici (all.6); l'elenco dei soggetti responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del D.lgs. n. 33/2013 (all.7); una sintetica illustrazione delle fonti normative in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza (all.8); l'elenco dei soggetti coinvolti nelle attività di prevenzione della corruzione e trasparenza (all.9); il "*Regolamento in materia di rotazione del personale di cui alla legge n. 190/2012*", (all.10).

Nell'Istituto, il PTPCT è approvato dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza (CIV), previa deliberazione di adozione dello stesso, da parte del Consiglio di Amministrazione (CdA), su proposta del RPCT.

2. AGGIORNAMENTI DEL PIANO

Al fine di agevolare l'individuazione dei principali aggiornamenti apportati in relazione alle attività espletate nel 2020, si riportano di seguito alcune "linee guida" alla lettura.

2. Principali aggiornamenti del Piano.

I principali aggiornamenti del Piano hanno riguardato i seguenti argomenti.

A. Obiettivi e fonti normative.

In particolare:

- gli obiettivi dell'Istituto in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza. Per ciascuno dei temi trattati – misure, monitoraggi, sistema di gestione del rischio, trasparenza – sono state, infatti, programmate specifiche attività da realizzarsi nel 2021, ovvero nel triennio di riferimento del Piano, esplicitate nella tabella a margine dei paragrafi di riferimento;
- le fonti normative (all. 8), tra le quali sono state annoverate le Linee guida ANAC in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020.

B. Misure di prevenzione della corruzione.

In particolare:

- *"tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito"* (par. 5.8.);
- *"formazione del personale"* (par. 5.9.);
- *"monitoraggio della rotazione ordinaria"* (par. 5.10.1.);
- *"monitoraggio dei procedimenti disciplinari e penali. Monitoraggio dell'attuazione dei Codici di comportamento"* (par. 5.12.);
- *"il sistema dei controlli del processo produttivo. Interventi del RPCT"* (par. 5.13.);
- *il "sistema di compliance"* (par. 5.14.);
- *"iniziative per l'automazione dei processi"* (par. 5.15.);

- *"monitoraggio dei termini procedurali"* (par. 5.16.);
- *"diffusione delle buone pratiche"* (par. 5.17.);
- *"iniziative di coinvolgimento degli Stakeholder"* (par. 5.18.);
- iniziative in tema di contratti pubblici (all. 6);
- *"monitoraggio lavori di somma urgenza"* (all. 6);
- *"vigilanza sugli adempimenti anticorruzione delle società controllate dall'Istituto"* (par. 5.19.).

In merito alle misure che non hanno costituito oggetto di specifico aggiornamento (es. *"disciplina delle inconfiribilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali"*, *"obblighi di astensione e obblighi di comunicazione"*, etc.), si precisa che le stesse vengono attuate dall'Istituto con modalità consolidate - definite attraverso circolari e messaggi - sulle quali non si è ritenuto di intervenire, data l'assenza di modifiche legislative e di nuove indicazioni dell'ANAC. Le predette modalità di attuazione, peraltro, sono risultate conformi alle indicazioni già fornite nei Piani Nazionali Anticorruzione e relativi aggiornamenti e recentemente richiamate dall'ANAC con il PNA 2019. È stata monitorata, come ogni anno, l'attuazione di tali misure (par. 6.2.).

C. Monitoraggi del RPCT.

In particolare, i monitoraggi:

- delle situazioni di conflitto di interesse (par. 6.1.);
- dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione di carattere generale (par. 6.2.).

D. Sistema di gestione del rischio.

Nel rinviare, per ogni approfondimento, al capitolo 7, dove sono esplicitati, nel dettaglio, gli esiti del sistema al momento conseguiti, si rappresentano in estrema sintesi le attività svolte nel 2020:

- analisi del contesto, interno ed esterno, dell'Istituto (par. 7.1);
- *monitoraggio dell'attuazione delle misure "specifiche"*: è stato verificato lo stato di attuazione delle misure riferite a: n. **1** rischio "molto alto" sia centrale che territoriale, n. **9** rischi "alti" centrali, n. **11** rischi "medi" centrali, n. **21** rischi "bassi" centrali, **1** rischio "alto" territoriale, n. **55**

rischi "medi" territoriali, n. **10** rischi "bassi" territoriali, per un totale di **108** rischi (tab. n. 1);

Tab. n. 1

N.	Direzione Centrale	Area tematica	Livello di Rischio	Rischio Nr.	Struttura	Cfr. Schede rischio pagg.
1	Ammortizzatori Sociali	Sospensione / cessazione rapporti di lavoro anche in regime internazionale	Basso	AS.1.1.1.C.	Centrale	215
2	Ammortizzatori Sociali	Sospensione / cessazione rapporti di lavoro anche in regime internazionale	Basso	AS.1.2.2.C.	Centrale	216
3	Ammortizzatori Sociali	Sospensione / cessazione rapporti di lavoro anche in regime internazionale	Basso	AS.1.3.3.C.	Centrale	217
4	Ammortizzatori Sociali	Gestione contenzioso amministrativo	Basso	AS.2.1.1.C.	Centrale	218
5	Ammortizzatori Sociali	Gestione contenzioso amministrativo	Basso	AS.2.2.2.C.	Centrale	219
6	Ammortizzatori Sociali	Sospensione rapporti di lavoro	Medio	AS.3.1.1.T.	Territoriale	299
7	Ammortizzatori Sociali	Cessazione rapporti di lavoro anche in regime internazionale	Medio	AS.1.1.1.T.	Territoriale	294
8	Ammortizzatori Sociali	Cessazione rapporti di lavoro anche in regime internazionale	Medio	AS.1.7.7.T.	Territoriale	296
9	Ammortizzatori Sociali	Tutele in costanza di rapporto di lavoro anche in regime internazionale	Medio	AS.2.4.4.T	Territoriale	297
10	Ammortizzatori Sociali	Tutele in costanza di rapporto di lavoro anche in regime internazionale	Medio	AS.2.5.5.T.	Territoriale	298
11	Ammortizzatori Sociali	Sospensione rapporti di lavoro/cessazione rapporti di lavoro anche in regime internazionale	Medio	AS.5.2.2.T	Territoriale	302
12	Ammortizzatori Sociali	Tutele correlate al rapporto di lavoro anche in regime internazionale	Medio	AS.7.1.1.T.	Territoriale	303
13	Ammortizzatori Sociali	Cessazione rapporti di lavoro anche in regime internazionale	Basso	AS.1.3.3.T.	Territoriale	476
14	Ammortizzatori Sociali	Cessazione rapporti di lavoro anche in regime internazionale	Basso	AS.1.5.5.T	Territoriale	479
15	Ammortizzatori Sociali	Cessazione rapporti di lavoro anche in regime internazionale	Basso	AS.1.6.6.T.	Territoriale	480
16	Ammortizzatori Sociali	Tutele in costanza di rapporto di lavoro anche in regime internazionale	Basso	AS.2.1.1.T.	Territoriale	481
17	Ammortizzatori Sociali	Tutele correlate al rapporto di lavoro anche in regime internazionale	Basso	AS.7.2.2.T.	Territoriale	490
18	Audit e Monitoraggio Contenzioso	Attività di audit	Medio	AMC.1.1.1.C.	Centrale	35
19	Bilanci, Contabilità e Servizi Fiscali	Impegni e mandati di sede centrale	Medio	BCSF.1.2.2.C.	Centrale	36

20	Credito, Welfare e Strutture Sociali	Welfare-assistenza domiciliare (hcp)	Medio	CWSS.6.1.1.T.	Territoriale	316
21	Credito, Welfare e Strutture Sociali	Welfare-case albergo	Medio	CWSS.8.1.1.T.	Territoriale	318
22	Credito, Welfare e Strutture Sociali	Welfare-case albergo	Medio	CWSS.8.2.2.T.	Territoriale	319
23	Entrate	Posizioni Gestione Pubblica	Basso	E.2.1.1.C.	Centrale	230
24	Entrate	Gestione Ricorsi	Medio	E.7.1.1.T.	Territoriale	347
25	Entrate	Gestione Posizioni Aziende Lavoratori Dipendenti	Medio	E.1.7.7.T.	Territoriale	324
26	Entrate	Gestione Lavoratori Autonomi Artigiani /Commercianti/Pescatori/Parasubordinati	Medio	E.2.1.1.T.	Territoriale	325
27	Entrate	Gestione Lavoratori Autonomi Artigiani /Commercianti/Pescatori/Parasubordinati	Medio	E.2.5.5.T.	Territoriale	326
28	Entrate	Gestione Lavoratori Autonomi Artigiani /Commercianti/Pescatori/Parasubordinati	Medio	E.2.6.6.T.	Territoriale	327
29	Entrate	Gestione Contribuzioni Particolari	Medio	E.3.2.2.T.	Territoriale	329
30	Entrate	Gestione Contribuzioni Particolari	Medio	E.3.6.6.T.	Territoriale	331
31	Entrate	Gestione Agricoli Autonomi E Agricoli Subordinati	Medio	E.4.4.4.T.	Territoriale	332
32	Entrate	Gestione Agricoli Autonomi E Agricoli Subordinati	Medio	E.4.5.5.T.	Territoriale	333
33	Entrate	Gestione Agricoli Subordinati	Medio	E.4.8.8.T.	Territoriale	335
34	Entrate	Gestione Rimb. Cart. Esatt. - Cont.Ar/Co - Ecced. Max - Ctr.Non Dov.	Medio	E.5.1.1.T.	Territoriale	336/337
35	Entrate	Gestione del Credito	Medio	E.5.3.3.T.	Territoriale	338/339
36	Entrate	Gestione del Credito	Medio	E.5.5.5.T.	Territoriale	340
37	Entrate	Gestione del Credito	Medio	E.5.13.13.T.	Territoriale	342
38	Entrate	Gestione Ricorsi	Medio	E.7.1.1.T.	Territoriale	347
39	Entrate	Esecuzione Dell'attività Di Vigilanza	Medio	E.8.1.1.T.	Territoriale	348
40	Entrate	Obbligo Contributivo Lavoratori Autonomi	Medio	E.10.1.1.T.	Territoriale	351
41	Inclusione sociale e invalidità civile	Sostegno Al Reddito Della Famiglia Anche In Regime Internazionale	Basso	ISIC.2.1.1.C.	Centrale	232
42	Inclusione sociale e invalidità civile	Tutele in favore delle famiglie indipendentemente dalla situazione lavorativa e dal 2020 in base all'ISEE	Basso	ISIC.1.1.1.T.	Territoriale	508

43	Inclusione sociale e invalidità civile	Tutele in favore delle famiglie indipendentemente dalla situazione lavorativa e dal 2020 in base all'ISEE	Medio	ISIC.1.2.2.T.	Territoriale	356
44	Inclusione sociale e invalidità civile	Tutele in favore delle famiglie indipendentemente dalla situazione lavorativa e dal 2020 in base all'ISEE	Medio	ISIC.1.3.3.T.	Territoriale	357
45	Inclusione sociale e invalidità civile	Prestazioni collegate a requisiti contributivi e sanitari	Medio	ISIC.5.1.1.T.	Territoriale	363
46	Patrimonio e Investimenti	Gestione esternalizzata del patrimonio immobiliare da reddito	Medio	PI.2.2.2.C.	Centrale	79
47	Pensioni	Contenzioso	Basso	P.10.3.3.C.	Centrale	243
48	Pensioni	Liquidazione trattamenti pensionistici e prestazioni collegate al reddito	Medio	P.4.2.2.T.	Territoriale	368
49	Pensioni	Trattamenti Di Fine Rapporto	Medio	P.5.1.1.T.	Territoriale	369
50	Pensioni	Pensioni Gestione Privata	Medio	P.7.1.1.T.	Territoriale	370
51	Pensioni	Pensioni Gestione Pubblica	Medio	P.8.1.1.T.	Territoriale	371
52	Pensioni	Pensioni Gestione Pubblica	Medio	P.8.2.2.T.	Territoriale	372
53	Pensioni	Pensioni Gestione Pubblica	Medio	P.8.4.4.T.	Territoriale	374
54	Pensioni	Pensioni Gestione Pubblica	Medio	P.8.5.5.T.	Territoriale	375
55	Pensioni	Trattamento Fine Servizio Gestione Pubblica	Medio	P.10.1.1.T.	Territoriale	380
56	Pensioni	Trattamento Fine Servizio/Rapporto Gestione Pubblica	Medio	P.12.1.1.T.	Territoriale	382
57	Pensioni	Riscatti TFS E TFR Gestione Pubblica	Medio	P.13.1.1.T.	Territoriale	384
58	Pensioni	Gestione Conto Assicurativo	Medio	P.15.3.3.T.	Territoriale	386
59	Pensioni	Posizione Assicurativa Gestione Pubblica	Medio	P.16.1.1.T.	Territoriale	388
60	Pensioni	ASV Gestione Pubblica	Basso	P.14.4.4.T.	Territoriale	521
61	Pianificazione e Controllo di Gestione	Programmazione e monitoraggio delle strutture territoriali	Alto	PCG.1.3.3.C.	Centrale	13
62	Pianificazione e Controllo di Gestione	Fornitura di dati statistici da parte dei controller di sede	Medio	PCG.1.1.1.T.	Territoriale	391
63	Pianificazione e Controllo di Gestione	Contabilità analitica, sistemi e reporting	Medio	PCG.2.1.1.T.	Territoriale	392
64	Pianificazione e Controllo di Gestione	Contabilità analitica, sistemi e reporting	Basso	PCG.2.2.2.T.	Territoriale	524/525
65	Presidente e Organi collegiali	Adozione delle determinazioni presidenziali e delle deliberazioni del consiglio di amministrazione	Medio	POC.5.1.1.C.	Centrale	92

66	Presidente e Organi collegiali	Definizione di proposte normative; selezione e monitoraggio della produzione legislativa, a livello nazionale ed europeo	Medio	POC.7.1.1.C.	Centrale	93
67	Presidente e Organi collegiali	Predisposizione elementi informativi richiesti dagli organi di governo per l'espletamento degli atti di sindacato ispettivo	Medio	POC.8.1.1.C.	Centrale	94
68	Presidente e Organi collegiali	Conferimento di incarico dirigenziale di livello generale	Basso	POC.1.1.1.C.	Centrale	245
69	Presidente e Organi collegiali	Conferimento di incarico di coordinatore generale dei professionisti e dei medici	Basso	POC.2.1.1.C.	Centrale	246
70	Presidente e Organi collegiali	Funzioni segretariali relative alle attività del CDA e del CIV	Basso	POC.3.1.1.C.	Centrale	247/248
71	Presidente e Organi collegiali	Funzioni segretariali relative alle attività dei comitati centrali e dei comitati di solidarietà	Basso	POC.4.1.1.C.	Centrale	249
72	Presidente e Organi collegiali	Attività di consulenza e assistenza per la gestione degli affari legali	Basso	POC.6.1.1.C.	Centrale	250
73	Presidente e Organi collegiali	Area bilanci	Basso	POC.9.1.1.C.	Centrale	251
74	Presidente e Organi collegiali	Area performance - budget	Basso	POC.10.1.1.C.	Centrale	252
75	Risorse Umane	Gestione dei comandi in entrata	Alto	RU.3.1.1.C	Centrale	19
76	Risorse Umane	Gestione dei comandi in entrata	Alto	RU.3.2.2.C	Centrale	20
77	Risorse Umane	Gestione dei comandi in entrata	Alto	RU.3.3.3.C	Centrale	21
78	Risorse Umane	Gestione dei processi di mobilità in entrata tra PP.AA.	Alto	RU.4.1.1.C.	Centrale	22
79	Risorse Umane	Gestione dei processi di mobilità in entrata tra PP.AA.	Alto	RU.4.2.2.C.	Centrale	23
80	Risorse Umane	Gestione processo di stabilizzazione personale comandato da altre PP.AA.	Alto	RU.5.1.1.C.	Centrale	24
81	Risorse Umane	TFS E TFR/ pensioni integrative del personale	Medio	RU.15.1.1.C.	Centrale	131
82	Risorse Umane	Assunzioni obbligatorie soggetti disabili	Medio	RU.1.1.1.T.	Territoriale	414
83	Risorse Umane	Trattamenti di fine servizio e di fine rapporto	Medio	RU.7.1.1.T.	Territoriale	421
84	Risorse Umane	Trattamenti di fine servizio e di fine rapporto	Medio	RU.7.2.2.T.	Territoriale	422
85	Risorse Umane	Provvidenze al personale	Medio	RU.8.1.1.T.	Territoriale	423
86	Risorse Umane	Ispezioni e inchieste c/o sedi periferiche	Medio	RU.13.1.1.T.	Territoriale	425
87	Risorse Umane	Sviluppo professionale del personale	Basso	RU.3.2.2.T.	Territoriale	529
88	Tecnologia, informatica e innovazione	Esecuzione del contratto di acquisizione di beni, servizi e forniture	Medio	TII.1.1.1.C.	Centrale	154

89	Tecnologia, informatica e innovazione	Rendicontazione del contratto di acquisizione di beni, servizi e forniture	Medio	TII.2.1.1.C.	Centrale	155
90	Segreteria tecnica del direttore generale	Conferimento Di Incarico Dirigenziale Non Generale	Basso	STDG.1.1.1.C.	Centrale	268/269
91	Segreteria tecnica del direttore generale	Conferimento degli incarichi di coordinamento centrali e territoriali al personale dell'area dei professionisti e dell'area medica	Basso	STDG.2.1.1.C.	Centrale	270/271
92	Segreteria tecnica del direttore generale	Attività relative ai rapporti con gli Organi	Basso	STDG.3.1.1.C.	Centrale	272
93	Segreteria tecnica del direttore generale	Rapporti dell'Istituto con le Amministrazioni Vigilanti	Medio	STDG.4.1.1.C.	Centrale	156
94	Segreteria tecnica del direttore generale	Istruttoria determinazioni Organi	Alto	STDG.5.1.1.C.	Centrale	25
95	Segreteria tecnica del direttore generale	Istruttoria circolari e messaggi	Alto	STDG.6.1.1.C.	Centrale	26
96	Segreteria tecnica del direttore generale	Istruttoria deliberazioni e determinazioni Organi	Medio	STDG.7.1.1.C.	Centrale	157
97	Ufficio Responsabile Protezione dati	Tutela dei dati personali e accesso alle banche dati	Molto Alto	URPD.1.1.1.C.T	Centrale/ Territoriale	281
98	UPD	Gestione procedimenti disciplinari	Basso	UPD.1.2.2.C.	Centrale	275
99	UPD	Gestione procedimenti disciplinari	Basso	UPD.1.3.3.C.	Centrale	276
100	UPD	Gestione procedimenti disciplinari	Basso	UPD.1.4.4.C.	Centrale	277
101	UPD	Gestione procedimenti disciplinari	Medio	UPD.1.1.1.T.	Territoriale	426/427
102	UPD	Gestione procedimenti disciplinari	Medio	UPD.1.3.3.T.	Territoriale	428/429
103	UPD	Gestione procedimenti disciplinari	Basso	UPD.1.2.2.T.	Territoriale	533
104	CGML	Prestazioni assistenziali	Medio	CGML.4.2.2.C.	Territoriale	Cfr.par.7.3.
105	CGML	Prestazioni a sostegno del reddito	Medio	CGML.2.1.1.T.	Territoriale	Cfr.par.7.3.
106	CGML	Prestazioni assistenziale	Medio	CGML.3.2.2.T.	Territoriale	Cfr.par.7.3.
107	CGML	Contenzioso giudiziario Medico-Legale	Alto	CGML.4.1.1.T.	Territoriale	Cfr.par.7.3.
108	CGML	Tutela Della Privacy	Medio	CGML.6.1.1.T.	Territoriale	Cfr.par.7.3.

- individuazione nuovi rischi: sono stati mappati, valutati e "trattati" (ovvero sono state individuate le relative misure "specifiche"): **4** rischi alti centrali, **23** rischi medi centrali, **10** rischi bassi centrali e **15** rischi medi territoriali. Il totale dei nuovi rischi individuati è pari a n. **52** (tab. n. 2);

Tab. n.2

N	Direzione Centrale	Area Tematica	Livello Di Rischio	Rischio Nr.	Struttura	Cfr. Sched e rischio pagg.
1	Antifrode, Anticorruzione e Trasparenza	Analisi di intelligence per individuare le frodi contro l'Istituto e predisposizione delle azioni di contrasto.	Basso	AAT.1.1.1.C.	Centrale	220
2	Antifrode, Anticorruzione e Trasparenza	Analisi di intelligence per individuare le frodi contro l'Istituto e predisposizione delle azioni di contrasto.	Basso	AAT.1.2.2.C.	Centrale	221
3	Organizzazione e Comunicazione	Convenzioni	Medio	OC.2.1.1.C.	Centrale	72
4	Patrimonio e Investimenti	Procedura di acquisto di immobili ad uso strumentale.	Basso	PI.4.1.1.C.	Centrale	236
5	Patrimonio e Investimenti	Procedura di acquisto di immobili ad uso strumentale.	Basso	PI.4.2.2.C.	Centrale	237
6	Patrimonio e Investimenti	Monitoraggio contratto.	Basso	PI.5.1.1.C.	Centrale	238
7	Pensioni	Area pensioni gestioni private.	Medio	P.6.1.1.C.	Centrale	85
8	Pensioni	Contenzioso.	Basso	P.10.4.4.C.	Centrale	244
9	Pensioni	Contenzioso.	Medio	P.9.3.3.T.	Territoriale	379
10	Pensioni	Trattamento fine servizio/rapporto gestione pubblica	Medio	P.12.2.2.T.	Territoriale	383
11	Pianificazione e Controllo di Gestione	Programmazione e monitoraggio delle strutture territoriali.	Alto	PCG.1.4.4.C.	Centrale	14
12	Pianificazione e Controllo di Gestione	Programmazione e monitoraggio delle strutture territoriali.	Medio	PCG.3.3.3.T.	Territoriale	396
13	Risorse Umane	Gestione dei distacchi e delle aspettative sindacali spettanti alle associazioni sindacali rappresentative.	Medio	RU.21.1.1.C.	Centrale	140
14	Risorse Umane	Gestione dei distacchi e delle aspettative sindacali spettanti alle associazioni sindacali rappresentative.	Medio	RU.21.2.2.C.	Centrale	141
15	Risorse Umane	Gestione dei diritti sindacali di assemblea e	Medio	RU.22.1.1.C.	Centrale	142

		di affissione; rilascio badge a favore dei dirigenti sindacali e gestione procedure accessi- RIBES.				
16	Risorse Umane	Gestione del diritto all'uso dei locali da parte della RSU di D.G. e delle OOSS rappresentative nazionali e di sede, ex art.6 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i..	Medio	RU.23.1.1.C.	Centrale	143
17	Risorse Umane	Procedura di mobilità e tutela dirigente sindacale ex art. 20 del CCNQ 4/12/2017 e s.m.i..	Medio	RU.24.1.1.C.	Centrale	144
18	Risorse Umane	Rilevazione deleghe sindacali per l'accertamento triennale della rappresentatività sindacale ex art. 43 del d.lgs 165/01.	Basso	RU.25.1.1.C.	Centrale	266
19	Segreteria Tecnica del Direttore Generale	Bilanci.	Medio	STDG.8.1.1.C.	Centrale	158
20	Segreteria Tecnica del Direttore Generale	Performance- Budget.	Basso	STDG.9.1.1.C.	Centrale	273
21	Coordinamento Generale Medico Legale	Commissione Medica Superiore.	Alto	CGML.1.2.2.C.	Centrale	28
22	Coordinamento Generale Medico Legale	UOC "Prestazioni Medico Legali Pensionistiche Previdenziali".	Alto	CGML.2.1.1.C.	Centrale	29
23	Coordinamento Generale Medico Legale	Privacy.	Alto	CGML.10.1.1.C.	Centrale	30
24	Coordinamento Generale Medico Legale	Commissione Medica Superiore.	Medio	CGML.1.1.1.C.	Centrale	186
25	Coordinamento Generale Medico Legale	UOC "Prestazioni Medico Legali Pensionistiche Previdenziali".	Medio	CGML.2.2.2.C.	Centrale	187
26	Coordinamento Generale Medico Legale	UOC "Prestazioni a Sostegno del Reddito".	Medio	CGML.3.1.1.C.	Centrale	188
27	Coordinamento Generale Medico Legale	UOC "Prestazioni a Sostegno del Reddito".	Medio	CGML.3.2.2.C.	Centrale	189
28	Coordinamento Generale Medico Legale	UOC "Prestazioni a Sostegno del Reddito".	Medio	CGML.3.3.3.C.	Centrale	190
29	Coordinamento Generale Medico Legale	UOC "Prestazioni Medico Legali Assistenziali".	Medio	CGML.4.1.1.C.	Centrale	191
30	Coordinamento Generale Medico Legale	UOC "Prestazioni Medico Legali Assistenziali".	Medio	CGML.4.2.2.C.	Centrale	192
31	Coordinamento Generale Medico Legale	UOC "Contenzioso Giudiziario Medico Legale".	Medio	CGML.5.1.1.C.	Centrale	193

32	Coordinamento Generale Medico Legale	UOC "Contenzioso Giudiziario Medico Legale".	Medio	CGML.5.2.2.C.	Centrale	194
33	Coordinamento Generale Medico Legale	UOC "Audit".	Medio	CGML.6.1.1.C.	Centrale	195
34	Coordinamento Generale Medico Legale	UOC "Audit".	Medio	CGML.6.2.2.C.	Centrale	196
35	Coordinamento Generale Medico Legale	UOC "Clinico - Diagnostico Polispecialistico".	Medio	CGML.7.1.1.C.	Centrale	197
36	Coordinamento Generale Medico Legale	UOC "Studi e Ricerche".	Medio	CGML.8.2.2.C.	Centrale	198
37	Coordinamento Generale Medico Legale	UOC "Management Sanitario Esterno".	Medio	CGML.9.1.1.C.	Centrale	199
38	Coordinamento Generale Medico Legale	UOC "Management Sanitario Esterno".	Medio	CGML.9.2.2.C.	Centrale	200
39	Coordinamento Generale Medico Legale	UOC "Audit".	Basso	CGML.6.3.3.C.	Centrale	278
40	Coordinamento Generale Medico Legale	UOC "Studi e Ricerche".	Basso	CGML.8.1.1.C.	Centrale	279
41	Coordinamento Generale Medico Legale	Commissione Medica Superiore	Medio	CGML.1.1.1.T.	Territoriale	453
42	Coordinamento Generale Medico Legale	UOC "Prestazioni Medico Legali Pensionistiche Previdenziali".	Medio	CGML.2.1.1.T.	Territoriale	454
43	Coordinamento Generale Medico Legale	UOC "Prestazioni Medico Legali Pensionistiche Previdenziali".	Medio	CGML.2.1.2.T.	Territoriale	455
44	Coordinamento Generale Medico Legale	UOC "Prestazioni a Sostegno del Reddito".	Medio	CGML.3.1.1.T.	Territoriale	456
45	Coordinamento Generale Medico Legale	UOC "Prestazioni a Sostegno del Reddito".	Medio	CGML.3.2.2.T.	Territoriale	457
46	Coordinamento Generale Medico Legale	UOC "Prestazioni Medico Legali Assistenziali".	Medio	CGML.4.1.1.T.	Territoriale	458
47	Coordinamento Generale Medico Legale	UOC "Prestazioni Medico Legali Assistenziali".	Medio	CGML.4.2.2.T.	Territoriale	459
48	Coordinamento Generale Medico Legale	UOC "Contenzioso Giudiziario Medico Legale".	Medio	CGML.5.1.1.T.	Territoriale	460
49	Coordinamento Generale Medico Legale	UOC "Contenzioso Giudiziario Medico Legale".	Medio	CGML.5.2.2.T.	Territoriale	461
50	Coordinamento Generale Medico Legale	UOC "Audit".	Medio	CGML.6.1.1.T.	Territoriale	462
51	Coordinamento Generale Medico Legale	UOC "Clinico - Diagnostico Polispecialistico".	Medio	CGML.7.1.1.T.	Territoriale	463
52	Coordinamento Generale Medico Legale	UOC "Clinico - Diagnostico Polispecialistico".	Medio	CGML.7.2.2.T.	Territoriale	464

- individuazione misure "specifiche": sono state individuate le misure "specifiche" per **10** rischi bassi centrali, **21** rischi bassi territoriali, per un totale di **31** rischi (tab. n. 3);

Tab. n.3

N	Direzione Centrale	Area Tematica	Livello Di Rischio	Rischio Nr.	Struttura	Cfr. Schede rischio pagg.
1	Credito, Welfare e Strutture Sociali	Gestione fondi di Mutualità	Basso	CWSS.12.1.1.C.	Centrale	223
2	Credito, Welfare e Strutture Sociali	Gestione fondi di Mutualità	Basso	CWSS.12.2.2.C	Centrale	224
3	Credito, Welfare e Strutture Sociali	Gestione Assistenza	Basso	CWSS.13.1.1.C.	Centrale	225
4	Credito, Welfare e Strutture Sociali	Gestione Assistenza	Basso	CWSS.13.2.2.C.	Centrale	226
5	Credito, Welfare e Strutture Sociali	Gestione Assistenza	Basso	CWSS.13.3.3.C.	Centrale	227
6	Credito, Welfare e Strutture Sociali	Gestione Assistenza	Basso	CWSS.13.4.4.C.	Centrale	228
7	Credito, Welfare e Strutture Sociali	Gestione Assistenza	Basso	CWSS.13.5.5.C.	Centrale	228
8	Credito, Welfare e Strutture Sociali	Welfare: soggiorni per giovani all'estero, soggiorni iscritti e pensionati, borse di studio	Basso	CWSS.4.1.1.T.	Territoriale	491
9	Credito, Welfare e Strutture Sociali	Welfare: assistenza sanitaria	Basso	CWSS.5.1.1.T.	Territoriale	492
10	Entrate	Posizioni gestione pubblica	Basso	E.2.2.2.C.	Centrale	231
11	Entrate	Posizioni gestione pubblica	Basso	E.2.1.1.C.	Centrale	232
12	Entrate	Gestione posizioni aziende lavoratori dipendenti	Basso	E.1.3.3.T.	Territoriale	493
13	Entrate	Gestione posizioni aziende lavoratori dipendenti	Basso	E.1.4.4.T.	Territoriale	494
14	Entrate	Gestione Lavoratori Autonomi Artigiani /Commercianti/Pescatori/Parasubordinati	Basso	E.2.2.2.T.	Territoriale	495

15	Entrate	Gestione Lavoratori Autonomi Artigiani /Commercianti/Pescatori/Parasubordinati	Basso	E.2.3.3.T.	Territoriale	496
16	Entrate	Gestione Lavoratori Autonomi Artigiani /Commercianti/Pescatori/Parasubordinati	Basso	E.2.4.4.T.	Territoriale	497
17	Entrate	Gestione Contribuzioni Particolari	Basso	E.3.1.1.T.	Territoriale	498
18	Entrate	Gestione Contribuzioni Particolari	Basso	E.3.3.3.T.	Territoriale	499
19	Entrate	Gestione Contribuzioni Particolari	Basso	E.3.4.4.T.	Territoriale	500
20	Entrate	Gestione Del Credito	Basso	E.5.2.2.T.	Territoriale	502
21	Entrate	Gestione Del Credito	Basso	E.5.4.4.T.	Territoriale	503
22	Entrate	Gestione Del Credito	Basso	E.5.9.9.T.	Territoriale	504
23	Entrate	Gestione Del Credito	Basso	E.5.10.10.T.	Territoriale	505
24	Entrate	Gestione Ricorsi	Basso	E.7.2.2.T.	Territoriale	506
25	Pensioni	Ricorsi	Basso	P.3.1.1.C.	Centrale	240
26	Inclusione-Sociale e Invalidità Civile	Tutele in favore delle famiglie indipendentemente dalla situazione lavorativa e dal 2020 in base all'ISEE	Basso	ISIC.1.1.1.T.	Territoriale	507
27	Inclusione-Sociale e Invalidità Civile	Misure di contrasto alla Povertà (Reddito di Cittadinanza e Pensione di Cittadinanza)	Basso	ISIC.2.1.1.T.	Territoriale	508
28	Inclusione-Sociale e Invalidità Civile	Misure di contrasto alla Povertà (Reddito di Cittadinanza e Pensione di Cittadinanza)	Basso	ISIC.2.2.2.T.	Territoriale	509
29	Inclusione-Sociale e Invalidità Civile	Misure di contrasto alla Povertà (Reddito di Cittadinanza e Pensione di Cittadinanza)	Basso	ISIC.2.3.3.T.	Territoriale	510
30	Inclusione-Sociale e Invalidità Civile	Misure di contrasto alla Povertà (Reddito di Cittadinanza e Pensione di Cittadinanza)	Basso	ISIC.2.4.4.T.	Territoriale	511
31	Inclusione-Sociale e Invalidità Civile	Misure di contrasto alla Povertà (Reddito di Cittadinanza e Pensione di Cittadinanza)	Basso	ISIC.2.5.5.T.	Territoriale	512

E. Analisi del rapporto tra procedimenti disciplinari e sistema di "gestione del rischio".

Nell'ambito di tale attività, è stato individuato **1** nuovo rischio connesso ad un processo/attività dell'Istituto ed è stata modificata la definizione di 1 rischio già presente nella mappatura (cfr. capitolo 8).

F. Anticorruzione, Trasparenza e Ciclo della Performance

Si rinvia al capitolo 9 per l'approfondimento sul rapporto tra gli obiettivi fissati in materia di anticorruzione e trasparenza ed il ciclo della performance.

G. Trasparenza

In particolare:

- aggiornamento e monitoraggio delle pubblicazioni nella sezione "*Amministrazione trasparente*" del sito istituzionale;
- gestione delle istanze di accesso civico "*semplice*" e "*generalizzato*" e pubblicazione dei relativi registri;
- monitoraggio delle visualizzazioni delle pagine della sezione "*Amministrazione trasparente*" del sito istituzionale;
- realizzazione di una procedura informatizzata per la pubblicazione di dati e documenti concernenti i titolari di incarichi dirigenziali;
- aggiornamento dell'elenco dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati e documenti (cfr. allegato n. 7).

3. LE FONTI DELLA NORMATIVA IN TEMA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA.

Al fine di fornire tutti gli elementi utili a delineare, nel modo più completo possibile, i presupposti nell'ambito dei quali è stata articolata la strategia anticorruzione dell'Istituto, si elencano nell'allegato 8 in ordine cronologico, con sintetica indicazione dei contenuti fondamentali, i principali atti legislativi e non, che costituiscono fonti della normativa in tema di anticorruzione e trasparenza.

4. SOGGETTI COINVOLTI NELLE ATTIVITA' DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Nell'ambito dell'Istituto sono impegnati nelle attività di prevenzione della corruzione e trasparenza i soggetti indicati, con le relative funzioni e responsabilità, nell'allegato n.9.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione dell'Istituto, annoverato tra i predetti soggetti, è stato costituito con DPCM del 16.12.2019 e si è insediato in data 15.4.2020.

5. MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE GENERALI

Le misure di contrasto ai comportamenti corruttivi applicate dall'Istituto si distinguono in "generalì" e "specifiche" (PNA 2019).

Le misure "generalì" intervengono in maniera trasversale sull'attività dell'intera Amministrazione e ricomprendono le misure "obbligatorie" ex lege e misure "ulteriori", individuate di iniziativa dell'Istituto.

Le misure "specifiche" sono quelle individuate dall'Istituto per i rischi che afferiscono ai processi/attività svolti dall'Istituto medesimo, rilevati nell'ambito del "sistema di gestione del rischio".

Entrambe le tipologie di misure sono utili a definire la strategia di prevenzione della corruzione in quanto agiscono su due diversi livelli: complessivamente sull'organizzazione e, in maniera puntuale, sui particolari rischi corruttivi dell'Istituto (PNA 2016)

In ogni caso le misure, che ricomprendono anche la nomina del RPCT e l'adozione del PTPCT, consistono, sostanzialmente, in iniziative tese a garantire:

- a. il rispetto di specifiche regole comportamentali da parte dei dipendenti e dei collaboratori;
- b. l'adozione di specifiche soluzioni di carattere organizzativo-funzionale;
- c. la tutela del principio di trasparenza, nei termini previsti dalla normativa di riferimento.

In relazione alla tipologia di prevenzione cui tendono, le misure possono distinguersi in:

- misure di prevenzione "oggettiva", ove mirino, attraverso soluzioni organizzative, a ridurre ogni spazio possibile all'azione di interessi particolari volti all'improprio condizionamento delle decisioni dell'amministrazione;
- misure di prevenzione "soggettiva", ove mirino a garantire la posizione di imparzialità del funzionario pubblico che partecipa, nei diversi modi previsti dall'ordinamento, ad una decisione amministrativa.

Nel presente capitolo si riportano le misure “*generali*”, distinte in “*obbligatorie*” ed “*ulteriori*”, applicate dall’Istituto, per ciascuna delle quali vengono sinteticamente illustrati i contenuti, le modalità di applicazione e, in apposita scheda, i connessi adempimenti programmati. Nell’allegato n. 6, inoltre, sono riportate tutte le misure “*generali*” riferite all’area di rischio “*contratti pubblici*”.

Le misure “*specifiche*”, individuate per i rischi rilevati attraverso il sistema di “*gestione del rischio*”, sono, invece, riportate nelle schede di cui all’allegato 2 del presente Piano, con indicazione dei relativi indicatori e tempistica di attuazione. Per quanto concerne le procedure di individuazione di dette misure, si rinvia all’allegato 3 recante la metodologia del “*sistema di gestione del rischio corruzione*”.

In tale contesto, si richiama l’obbligo di rispetto da parte dei dipendenti e dei collaboratori dell’Istituto (cfr. allegato n.9 punti 5 e 9), di tutte le disposizioni riportate nel presente PTPCT, da intendersi come immediatamente precettive, la cui violazione costituisce fonte di responsabilità disciplinare, ed eventuale responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile.

5.1. Codici di comportamento

(misura obbligatoria)

I Codici di comportamento applicati nell’Istituto sono quello “*nazionale*”, emanato per tutti i pubblici dipendenti con D.P.R. n. 62/2013³ – divulgato con messaggio del Direttore generale n. 9877 del 18.6.2013 – e quello specifico per il personale dell’Ente, adottato con determinazione commissariale n. 181/2014. Entrambi i Codici sono pubblicati sul sito web dell’Istituto, nella sottosezione “Amministrazione trasparente – disposizioni generali – atti generali – codice disciplinare e codice di condotta”, e nella rete Intranet - Direzione centrale Risorse Umane e UPD.

I Codici rappresentano una misura di prevenzione fondamentale in quanto regolano, in senso legale ed eticamente corretto, il comportamento dei dipendenti, nonché la condotta dei collaboratori dell’Istituto, ai quali si applicano per quanto “*compatibili*”. La loro violazione dà luogo a responsabilità disciplinare ed eventualmente responsabilità penale, civile amministrativa e contabile e, per i collaboratori, alla risoluzione del rapporto con l’Istituto.

Per ulteriori approfondimenti, si rinvia ai precedenti Piani Triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

³ Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62: “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”

Al fine di promuovere un concreto rilancio dei Codici, con la delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, l'ANAC ha emanato nuove "Linee guida in materia di Codice di comportamento delle amministrazioni pubbliche", indirizzi interpretativi e operativi che possono consentire alle Amministrazioni di elaborare o aggiornare i propri codici "con contenuti più coerenti a quanto previsto dal legislatore e soprattutto, utili al fine di realizzare gli obiettivi di una migliore cura dell'interesse pubblico".

Particolare attenzione è rivolta nelle citate Linee guida al processo di predisposizione del Codice – che vede coinvolti l'Organo di indirizzo politico-amministrativo, il RPCT, l'Ufficio dei procedimenti disciplinari, l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) e gli *stakeholder* –, alle tecniche di redazione dello stesso ed alla formazione del personale, affinché ne vengano puntualmente divulgati i contenuti.

Pertanto, entro il triennio, l'Istituto procederà all'aggiornamento del proprio Codice di comportamento in conformità alle predette Linee guida.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Aggiornamento del Codice INPS in conformità alle Linee guida ANAC delibera n. 177/2020	Entro il triennio	RPCT; Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa; OIV; Referenti.	Adozione Codice aggiornato e pubblicazione nella Intranet.

5.2. Disciplina delle inconfiribilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali.

(misura obbligatoria)

Con messaggi n. 8175 del 17.5.2013 e n. 8448 del 23.5.2013, e successiva circolare n. 27 del 25.2.2014, sono state impartite disposizioni per l'applicazione del D.lgs. n. 39/2013⁴ che, in attuazione della delega prevista dall'art. 1, comma 49 e 50 della Legge n. 190/2012, ha previsto situazioni di inconfiribilità e incompatibilità relative agli incarichi dirigenziali.

⁴ Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39: "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190".

Sono state, in particolare, fornite le indicazioni sui tempi e modalità di rilascio, da parte dei dirigenti, delle dichiarazioni di responsabilità in merito all'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità in argomento.

Le disposizioni in argomento sono state implementate con il messaggio del RPCT n. 4937 del 5.12.2016, che, recependo le Linee guida di cui alla delibera ANAC n. 833/2016⁵, ha evidenziato l'obbligo del soggetto conferente l'incarico di verificare la veridicità delle predette dichiarazioni sulla base di fatti notori comunque acquisiti e di ulteriori atti che il dirigente è tenuto a presentare unitamente alle dichiarazioni.

I controlli sulle dichiarazioni in parola, da effettuarsi ai sensi dell'art. 71, comma 2, del D.P.R. n. 445/2000, non sono, infatti, accentrati in capo alla Direzione centrale Risorse Umane, ma competono al soggetto che conferisce l'incarico dirigenziale, come già previsto dal citato messaggio n. 8175/2013 del Direttore generale. Tali controlli devono essere obbligatoriamente effettuati a prescindere dalle previsioni di cui all'art. 154 *ter* del D.lgs. n. 271 del 18.7.1989 e dalle verifiche condotte dall'Ufficio per i procedimenti disciplinari nell'ambito delle proprie competenze.

Per ulteriori approfondimenti, si rinvia ai precedenti Piani Triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Nel 2020 è proseguito, da parte del RPCT, il monitoraggio delle dichiarazioni di assenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità da parte dei dirigenti dell'Istituto, e dei relativi controlli, per il quale si rinvia al paragrafo 6.2.. Il monitoraggio proseguirà nel 2021.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio del rilascio delle dichiarazioni di insussistenza delle situazioni di inconferibilità e incompatibilità.	Entro il 2021 (cadenza annuale)	RPCT; Referenti.	Acquisizione Report.

⁵ Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016. "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili".

5.3. Disciplina delle incompatibilità e delle autorizzazioni a svolgere attività esterne all'ufficio per i dipendenti dell'INPS.

(misura obbligatoria)

La disciplina relativa allo svolgimento delle attività extra ufficio da parte di tutti i dipendenti dell'Istituto, compresi dirigenti, medici e professionisti, è dettagliata in apposito Regolamento, adottato con determinazione commissariale n. 19 del 6.3.2014 e diffuso con circolari del Direttore generale n. 37 del 24.3.2014 e n. 62 del 16.5.2014, successivamente integrato dai dai messaggi del Direttore generale n. 1221 del 17.3.2016 e del Direttore centrale Risorse Umane n. 1521 del 6.4.2016 e n. 3743 del 19.9.2016.

Attraverso il predetto Regolamento, l'Istituto ha ottemperato alle indicazioni dell'ANAC, da ultimo richiamate nel PNA 2019, che prevedono l'obbligo per le Amministrazioni di disporre in merito agli incarichi vietati, ai criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extraistituzionali, alla definizione di una procedura per la presentazione della richiesta e il rilascio dell'autorizzazione.

Per ulteriori approfondimenti, si rinvia ai precedenti Piani Triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Nel 2020 è proseguita la pubblicazione ex art. 18 del D.lgs. n. 33/2013, nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, dei dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai dipendenti dell'Istituto, così come forniti dalla Direzione Centrale Risorse Umane. La pubblicazione proseguirà nel 2021.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Pubblicazione su "Amministrazione Trasparente"	Entro il 2021 (cadenza annuale)	RPCT; DC Risorse Umane	Pubblicazione avvenuta sul sito istituzionale.

5.4. Disciplina delle incompatibilità per i componenti delle commissioni di concorso e dei nuclei di valutazione.

(misura ulteriore)

L'Istituto ha introdotto, di propria iniziativa, l'obbligo per i potenziali componenti delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici, di rilasciare, prima della nomina, la dichiarazione di insussistenza delle cause ostative previste dall'art. 9, comma 2, del D.P.R. n. 487/94, secondo il quale non possono essere nominati "i componenti dell'organo di direzione politica

dell'amministrazione interessata, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali".

L'Istituto, inoltre, con messaggio del Direttore centrale Risorse Umane n. 8922 del 3.6.2013, ha esteso gli obblighi in materia di sottoscrizione delle dichiarazioni di responsabilità, già previsti per i componenti delle commissioni esaminatrici nell'ambito delle procedure concorsuali dall'art. 11, comma 1, del D.P.R. n. 487/1994, anche ai componenti dei nuclei di valutazione delle procedure selettive interne.

Nel 2020 è proseguito, da parte del RPCT, il monitoraggio del rilascio delle dichiarazioni di responsabilità in argomento. Il monitoraggio, per il quale si rinvia al paragrafo 6.2, proseguirà nel 2021.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio del rilascio delle dichiarazioni di responsabilità.	Entro il 2021 (cadenza annuale)	RPCT; Referenti.	Acquisizione report.

5.5. Formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici, in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione. (misura obbligatoria)

A norma dell'art. 35 bis del D.lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 1, comma 46, della L. n. 190/2012, coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non definitiva ed ivi compresi i casi da patteggiamento, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro II del Codice Penale (delitti contro la pubblica amministrazione), non possono:

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

contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Il PNA 2019 ha, tra l'altro, evidenziato che il codice dei contratti pubblici, nel disciplinare le commissioni giudicatrici richiama espressamente l'art. 35 bis citato (art. 77, comma 6, del D.lgs. n. 50/2016), precisando che *"la nomina in contrasto con l'art. 35 bis determina la illegittimità del provvedimento conclusivo del procedimento"*

Ove la causa di divieto intervenga durante lo svolgimento di un incarico o l'espletamento delle attività di cui all'art. 35 *bis* in parola, il dipendente interessato deve essere immediatamente sostituito ed assegnato ad altro ufficio.

In sintesi, prima di procedere alla nomina dei componenti delle commissioni di cui ai punti a) e c) è necessario procedere all'accertamento in ordine alla eventuale sussistenza di precedenti penali a carico dei componenti medesimi, che sono tenuti a rendere dichiarazione sostitutiva di certificazione nei termini ed alle condizioni di cui all'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000. Dell'accertata assenza di precedenti penali dovrà essere fatta espressa menzione nel provvedimento di costituzione della commissione.

Analogamente, all'atto dell'assegnazione ad uno degli uffici di cui alla lett. b), i dipendenti rendono al responsabile della struttura ove è incardinato l'ufficio medesimo le dichiarazioni sostitutive di certificazione in ordine all'insussistenza della condizione ostativa in parola.

I soggetti deputati ad acquisire dette dichiarazioni sono tenuti ad effettuare i controlli obbligatoriamente previsti dall'art. 71, comma 2, del D.P.R. n. 445/2000.

Disposizioni di dettaglio per l'attuazione della suddetta normativa sono state impartite con la circolare del Direttore generale n. 27 del 25.2.2014.

Per ulteriori approfondimenti, si rinvia alla citata circolare n. 27/2014 ed ai precedenti Piani Triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza; le disposizioni impartite per l'attuazione della normativa *de qua* sono conformi alle indicazioni da ultimo ribadite dall'ANAC nel PNA 2019.

Nel 2020 è proseguito, da parte del RPCT, il monitoraggio annuale del rilascio delle dichiarazioni sostitutive di certificazione connesse al citato art. 35 *bis* e dei relativi controlli, per il quale si rinvia al paragrafo 6.2.. Il monitoraggio proseguirà nel 2021.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio del rilascio delle dichiarazioni di responsabilità e dei relativi controlli.	Entro il 2021 (cadenza annuale)	RPCT; Referenti.	Acquisizione report.

5.6. Obblighi di astensione e obblighi di comunicazione.

(misura obbligatoria)

La normativa anticorruzione ha più volte ribadito l'obbligo, in capo a ciascun dipendente, di astenersi dallo svolgimento di attività che possano porlo in situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, e di segnalare la circostanza al proprio dirigente (art. 6 *bis* della L. n. 241 del 1990, introdotto dall'art. 1, comma 41, della L. n. 190/2012; artt. 6, comma 2, e 7 del D.P.R. n. 62/2013).

Oltre all'obbligo di astensione, e della conseguente segnalazione, il D.P.R. n. 62/2013 prevede specifici obblighi di comunicazione con riguardo alla partecipazione ad associazioni e organizzazioni (art. 5), ed agli interessi finanziari (artt. 6, comma 1, e 13, comma 3).

Una particolare disciplina degli obblighi di astensione e comunicazione è, infine, prevista in caso di svolgimento di attività contrattuali e negoziali in genere (art. 14).

Gli obblighi in argomento sono stati richiamati negli artt. 7, 8, 9, 17 e 18 del Codice di comportamento dell'Istituto.

Gli obblighi in materia di conflitto di interessi previsti dai Codici di comportamento si applicano, per quanto compatibili, anche a tutti i collaboratori o consulenti esterni, in virtù di quanto previsto dall'art. 2, comma 2 del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Istituto (cfr. par. 5.1). Ciò premesso, in ottemperanza all'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001, in Istituto, il conferimento dell'incarico ad un soggetto esterno viene effettuato previa verifica dell'assenza di situazioni di conflitto di interessi in capo al soggetto medesimo, come risulta dalle attestazioni pubblicate nella sottosezione "*Amministrazione trasparente - consulenti e collaboratori*" del sito istituzionale.

Per ulteriori approfondimenti, si rinvia alle circolari del Direttore generale n. 27/2014 e n. 121/2015 ed ai precedenti Piani Triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza; le disposizioni impartite per l'attuazione della

normativa *de qua* sono conformi alle indicazioni da ultimo ribadite dall'ANAC nel PNA 2019.

Dal 2015, il RPCT svolge un puntuale monitoraggio dei casi di conflitto di interessi annualmente registrati a livello centrale e territoriale, rilevando, altresì, la tipologia degli stessi e le relative modalità di definizione. Nel 2020 il monitoraggio ha riguardato i casi di conflitto di interessi registrati nel 2019, i cui esiti sono stati illustrati nel paragrafo 6.1. al quale si rinvia.

Analogamente, nel 2021, verrà svolto il monitoraggio dei casi emersi nel 2020.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio delle situazioni di conflitto di interesse rilevate nel 2020.	Entro il 2021. (cadenza annuale)	RPCT; Referenti.	Redazione report.

5.7. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.

(misura obbligatoria)

L'art. 53, comma 16 ter, del D. Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 1, comma 42, della Legge n. 190/2012, prevede che "i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

La Direzione centrale Risorse Umane e le Direzioni regionali sono tenuti ad inserire nei contratti di assunzione di personale, una specifica clausola che preveda il rispetto del divieto di "pantouflage". Il divieto medesimo viene richiamato, inoltre, nella comunicazione di cessazione dall'impiego che l'Istituto invia ad ogni dipendente all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Inoltre, le Strutture deputate alla predisposizione dei bandi di gara o degli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, devono

inserire all'interno degli stessi apposita clausola che faccia espresso riferimento alla condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e, comunque, di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto. Qualora emerga la predetta situazione, deve essere disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti degli interessati.

Inoltre, l'ANAC nell'Orientamento n. 24/2015, richiamato nella delibera n. 88/2017 e nell' "Aggiornamento 2018" al PNA, ha precisato che le prescrizioni ed i divieti contenuti dell'art. 53, comma 16 *ter* del D.Lgs. n. 165/2001 trovano applicazione non solo ai dipendenti che esercitano i poteri autoritativi e negoziali per conto della PA, ma anche ai dipendenti che - pur non esercitando concretamente ed effettivamente tali poteri - sono tuttavia competenti ad elaborare atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, certificazioni, perizie) che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente.

Per ulteriori approfondimenti, si rinvia alla circolare del Direttore generale n. 27/2014 ed ai precedenti Piani Triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza; le disposizioni impartite per l'attuazione della normativa *de qua* sono conformi alle indicazioni da ultimo ribadite dall'ANAC nel PNA 2019.

Dal 2015 l'RPCT ha attivato un sistema di monitoraggio annuale degli adempimenti attuativi dell'art. 53, comma 16 *ter*, del D. Lgs. n. 165/2001, per il quale si rinvia al paragrafo 6.2.. Il monitoraggio proseguirà nel 2021.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio dell'inserimento della clausola nei bandi di gara e del rilascio delle connesse dichiarazioni di responsabilità.	Entro il 2021. (cadenza annuale).	RPCT; Referenti.	Acquisizione report.
Monitoraggio dell'inserimento, nei contratti di assunzione e nelle comunicazioni di cessazione dal servizio della clausola/richiamo relativo al divieto di <i>pantouflage</i>	Entro il 2021. (cadenza annuale)	RPCT; Referenti.	Acquisizione Report.

5.8. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito.

(misura obbligatoria)

La legge n. 190/2012 ha introdotto l'art. 54 *bis* del D. Lgs. n. 165/2001, che ha previsto un sistema di tutele per il dipendente pubblico che denuncia o riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in relazione al servizio prestato.

Il citato articolo, così come modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179, prevede, al primo comma, che: *"Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza"* (art. 54 *bis*, comma 1).

Il nuovo testo dell'articolo è stato divulgato con la circolare n. 54 del 26.3.2018, nell'ambito della quale è stato, altresì, specificato che *"la segnalazione deve riguardare situazioni di illecito intese quali abusi delle funzioni di servizio, anche non rilevanti penalmente, posti in essere o anche soltanto tentati da parte di dipendenti dell'istituto, per il perseguimento di interessi privati, con danno, anche soltanto d'immagine, per l'Istituto medesimo. La segnalazione deve essere effettuata nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione. Sono escluse dal procedimento in argomento le segnalazioni aventi ad oggetto rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con superiori gerarchici o colleghi"*.

Attualmente è a disposizione del personale dell'Istituto un'apposita procedura per la segnalazione degli illeciti, totalmente informatizzata, raggiungibile tramite la rete intranet, divulgata con messaggio n. 4179 del 9.11.2018 del RPCT.

La procedura garantisce l'anonimato del segnalante in tutte le fasi di ricezione e gestione della segnalazione.

Sono fatti salvi gli obblighi di legge e di regolamento cui non è opponibile il diritto all'anonimato. In presenza di detti obblighi, l'identità del segnalante può essere accertata esclusivamente dal RPCT.

I consulenti e collaboratori dell'Istituto, ed i lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Istituto medesimo, possono, invece, inoltrare le loro segnalazioni alla casella di posta elettronica *segnalazioneilleciti@inps.it*, appositamente attivata.

Per ulteriori approfondimenti, si rinvia alla circolare n. 54/2018, ai messaggi nn. 4179/2018 e 2974/2019, ed ai precedenti Piani Triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Al fine di promuovere una sempre più efficace applicazione della disciplina *de qua* e di assicurare il rispetto di specifiche indicazioni fornite dall'ANAC, il RPCT ha predisposto la circolare n. 127 del 6 novembre 2020, emanata a firma del Direttore generale, con la quale:

- a. sono stati forniti ulteriori chiarimenti inerenti all'oggetto della segnalazione e alla distinzione fra segnalazione anonima e riservatezza dell'identità del segnalante;
- b. sono state aggiornate le disposizioni concernenti la ricezione e la gestione della segnalazione;
- c. è stato definito un nuovo modello per la segnalazione di illeciti da parte dei consulenti e collaboratori esterni, e dei lavoratori e collaboratori delle imprese fornitrici di lavori, beni o servizi in favore dell'Istituto.

In particolare, la nuova circolare ha inteso precisare che il citato art. 54 *bis* comprende non solo le fattispecie riconducibili all'elemento oggettivo dell'intera gamma dei delitti contro la pubblica Amministrazione, di cui al Titolo II, Capo I del Codice Penale, ma anche tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontrino comportamenti impropri di un funzionario pubblico che, anche al fine di curare un interesse proprio o di terzi, assuma o concorra all'adozione di una decisione che devia dalla cura imparziale dell'interesse pubblico. Si deve ritenere che la categoria di fatti illeciti comprenda altresì i casi in cui si configurano condotte, situazioni, condizioni organizzative o individuali che potrebbero essere prodromiche, ovvero costituire un ambiente favorevole alla commissione di fatti corruttivi in senso proprio.

La circolare ha inoltre chiarito che le disposizioni contenute nel precitato articolo 54 *bis*, garantiscono la riservatezza del segnalante, ma, in ogni caso, presuppongono che il segnalante medesimo renda nota la propria identità. Non rientra, dunque, nella fattispecie prevista dalla norma come “*dipendente pubblico che segnala illeciti*”, quella del soggetto che, nell’inoltrare una segnalazione, non si renda conoscibile. In sostanza, la *ratio* della norma è di assicurare la tutela del dipendente, mantenendo riservata la sua identità, solo nel caso di segnalazioni provenienti da dipendenti pubblici individuabili e riconoscibili.

Nel 2020 sono pervenute al RPCT:

- tramite la casella istituzionale segnalazioneilleciti@inps.it:
 - n. **29** segnalazioni da parte di utenti esterni, i cui contenuti non riguardano irregolarità poste in essere da dipendenti INPS, ma richieste avanzate all’Istituto a vario titolo, principalmente afferenti alla gestione di pratiche previdenziali e assistenziali di interesse dei segnalanti;
- tramite la procedura informatica riservata ai dipendenti, n. **3** segnalazioni di cui:
 - n. **2** archiviate in quanto non integranti gli estremi della segnalazione di illecito ex art. 54 *bis*. Ad ogni buon conto sono stati, comunque, effettuati degli approfondimenti da parte degli uffici incaricati dal RPCT sulle questioni segnalate;
 - n. **1** definita a conclusione delle verifiche svolte da parte degli uffici attivati dal RPCT. Gli accertamenti eseguiti hanno consentito di intraprendere tutte le azioni volte al ripristino della corretta gestione dell’azione amministrativa.

Dai dati sopra esposti emerge che, come negli anni precedenti, anche nel 2020, soltanto un numero esiguo di dipendenti ha fatto ricorso all’istituto del “*whistleblowing*”, nonostante siano state approntate dall’Amministrazione le procedure di segnalazione e le tutele previste dalla normativa e dalle disposizioni ANAC di riferimento.

Entro il 2021, verrà proseguito il monitoraggio delle segnalazioni di illecito ricevute dal RPCT.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio segnalazioni	Entro il 2021 (cadenza annuale)	RPCT, Referenti	Predisposizione report

5.9. Formazione del personale.

(misura obbligatoria)

Tra le misure obbligatorie di prevenzione della corruzione, la normativa contempla l'adozione, da parte di ciascuna amministrazione, di apposite iniziative formative, anche in collaborazione con la SNA, sui temi dell'etica e della legalità, di livello generale per tutti i dipendenti e di livello specifico per il RPCT, i Referenti ed i dirigenti e responsabili di posizione organizzativa addetti alle attività esposte a rischio.

In attuazione della predetta normativa, così come integrata dalle disposizioni dell'ANAC, fin dal 2014 l'Istituto organizza, annualmente, percorsi formativi diversificati, che risultano in linea anche con le indicazioni da ultimo fornite dall'Autorità nel PNA 2019. Detti percorsi, infatti, strutturati su entrambi i predetti livelli, sono, tra l'altro, rivolti al personale delle strutture centrali e territoriali, realizzati in parte in *house*, con docenti interni, e in parte in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA), e ricomprendono, tra i contenuti, i Codici di comportamento, il PTPC e il "*Sistema di gestione del rischio corruzione*".

L'Istituto, inoltre, verifica e monitora costantemente il livello di attuazione dei processi di formazione del personale nelle tematiche in argomento.

Per approfondimenti sull'attività formativa svolta dal 2014 al 2019, si rinvia ai Piani Triennali finora adottati dall'Istituto.

Nel 2020 l'attività formativa in tema di anticorruzione trasparenza è proseguita attraverso la somministrazione dei seguenti corsi:

A. corso di **formazione di livello generale** in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, di carattere obbligatorio, rivolto al personale immesso nei ruoli dell'Istituto nel 2019 ed ai dipendenti già in servizio negli anni pregressi non ancora sottoposti ad analoga formazione.

La somministrazione del corso è stata prevista in modalità di autoapprendimento, attraverso il materiale didattico di seguito indicato,

disponibile nella pagina *intranet* ai temi dell' "etica, disciplina e anticorruzione":

- video-pillole (*Prevenzione e repressione della corruzione, Prevenzione della corruzione, Codici di comportamento*);
- slide con note di approfondimento (*Etica e disciplina, Anticorruzione e trasparenza*) predisposte dal RPCT.

L'avvenuta fruizione del corso da parte dei dipendenti interessati è stata attestata dai rispettivi dirigenti delle strutture centrali e territoriali, ed ha costituito, altresì, oggetto del monitoraggio annuale condotto dal RPCT sugli adempimenti in tema di anticorruzione (cfr. par. 6.2.).

Al 31.10.2020 il personale che ha effettuato i corsi in parola risulta pari a n. **3139** unità.

- B. un corso **specialistico** indirizzato, in collaborazione con la SNA, a dipendenti assegnati nelle aree di rischio *ex lege* addette all'adozione di "provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari", con e senza "effetto economico diretto".

Le figure professionali interessate a tale tipologia di formazione sono state individuate nel 2019 dal RPCT di concerto con la ex Direzione centrale Organizzazione e sistemi informativi ora Direzione centrale Organizzazione e Comunicazione.

Il corso reso obbligatorio con il messaggio Hermes n. 600 del 17.02.2020, a seguito della sopraggiunta emergenza COVID 19, con il successivo messaggio Hermes n. 3134 del 21.08.2020 è stato articolato in otto edizioni e con le seguenti modalità di fruizione della formazione:

- *e-learning*, sulla piattaforma SNA;
- piattaforma MS Teams con la formula del *Live Event*.

Le prime due edizioni del corso hanno visto la partecipazione di n. **530** unità, tra i dirigenti e funzionari delle Strutture territoriali relative a: Abruzzo, Friuli-Venezia Giulia, Liguria, Marche, Lombardia e Direzione di Coordinamento Metropolitano di Milano.

Nel 2021 verrà avviata la formazione di livello generale, di cui al predetto punto A., per il personale immesso nei ruoli dell'Istituto nel 2020 e nel 2021, previo aggiornamento da parte RPCT del materiale didattico.

Inoltre, proseguiranno nel 2021 le ulteriori 6 edizioni relative al corso indicato al precitato punto B.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Formazione di livello generale in materia di anticorruzione e trasparenza per eventuali nuovi assunti.	Entro il 2021	RPCT; Direzione centrale Formazione e Sviluppo Risorse Umane	Messaggio di divulgativo
Corso di formazione specifico per il personale operante nelle aree addette alla adozione di <i>“Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari”</i> con e senza <i>“effetto economico diretto ed immediato per il destinatario”</i> .	Entro il 2021	RPCT; Direzione centrale Formazione e Sviluppo Risorse Umane	Messaggio di divulgativo

5.10. Rotazione “ordinaria” del personale (misura obbligatoria)

La normativa anticorruzione (art. 1, comma 5, lett. b), e comma 6, L. n. 190/2012) ha previsto la rotazione di coloro che operano nei settori particolarmente esposti alla corruzione e la definizione, da parte dell’ANAC, di criteri generali per l’applicazione di detta misura nei confronti dei dirigenti (c.d. rotazione “ordinaria”, art. 1, comma 4, lett. e), L. n. 190/2012).

Il PNA 2016 ha indicato i principi utili per l’attuazione della rotazione ed ha, altresì, previsto che ciascuna Amministrazione formalizzi i criteri di applicazione della misura *de qua* nel PTPCT, ovvero in atti organizzativi richiamati dal PTPCT medesimo.

L’Istituto, con determinazione presidenziale n. 26 del 20.3.2018, ha adottato il *“Regolamento in materia di rotazione del personale di cui alla legge n. 190/2012”*, predisposto d’intesa dall’RPCT e dalle Direzioni Centrali Risorse Umane e Organizzazione e Sistemi Informativi e divulgato con messaggio Hermes n. 1690 del 19.4.2018.

L’ANAC ha analizzato detto Regolamento *“nell’ottica di verificare l’adeguamento dell’Istituto alle indicazioni dettate”* dall’Autorità medesima, ed ha rilevato di aver colto l’impegno dell’Istituto *“nel prevedere forme di rotazione diverse (funzionale e territoriale) riferite alle varie categorie di*

personale... e alle varie situazioni... non tralasciando di prevedere disposizioni per il piano formativo e il monitoraggio della rotazione".

All'esito dell'esame, "il Consiglio dell'Autorità...ha espresso il positivo apprezzamento sui contenuti del Regolamento..., ritenendolo coerente con le indicazioni dettate dall'Autorità" (nota ANAC n. 72415 del 30.8.2018).

Il predetto Regolamento viene allegato al presente PTPCT (all. n. 10).

Per ulteriori approfondimenti, si rinvia ai precedenti Piani Triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

5.10.1 Monitoraggio della rotazione "ordinaria"

In attuazione di quanto previsto dall'art. 14 del "Regolamento in materia di rotazione del personale di cui alla legge n. 190/2012", il RPCT svolge dal 2019, il monitoraggio dell'attuazione della rotazione "ordinaria", con il coinvolgimento della Direzione centrale Organizzazione e Comunicazione.

In relazione alle informazioni di cui dispone la citata Direzione centrale concernenti le movimentazioni degli incarichi di responsabilità, vengono richiesti alla stessa, con cadenza trimestrale, i numeri dei titolari sotto indicati che risultano aver cambiato incarico:

- titolari di incarico dirigenziale;
- titolari di incarico di coordinamento Medico – legale, Legale, Tecnico – edilizio, Statistico –attuariale;
- titolari di incarico di posizione organizzativa.

Nel 2020 è proseguito il predetto monitoraggio i cui risultati al 31.12.2020 sono riportati nella seguente tabella:

Tab. n.4

Personale	I trimestre 2020	II trimestre 2020	III trimestre 2020	IV trimestre 2020	Totale
Titolari di incarico dirigenziale	257	18	9	10	294
Titolari di incarico di coordinamento Medico – legale, Legale, Tecnico – edilizio, Statistico –attuariale	16	0	0	17	33
Titolari di incarico di posizione organizzativa	18	7	88	94	207
Totale	291	25	97	121	534

il dato relativo alla rotazione degli incarichi dirigenziali del I° trimestre 2020 (257) è riconducibile agli esiti della procedura di interpello indetta con messaggio Hermes n. 371 del 31.01.2020, conseguente all'ultima riorganizzazione dell'Istituto

Per quanto concerne le variazioni che, nel corso del 2020, hanno interessato le altre tipologie di incarichi, si evidenzia che le stesse sono riconducibili alla naturale movimentazione del personale titolare di incarico in corso, attivata, in via prioritaria, dalla vacanza di incarichi resisi disponibili a seguito della cessazione dal servizio dei rispettivi titolari.

Nel 2021 il RPCT proseguirà l'attività di monitoraggio di cui al presente paragrafo.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Prosecuzione del monitoraggio dell'attuazione della rotazione ordinaria	Entro il 2021	RPCT; DC Organizzazione e comunicazione.	Report

5.11. Rotazione del personale sottoposto a procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva (rotazione "straordinaria).

(misura obbligatoria)

Tra le misure gestionali previste per il personale addetto alle aree a più elevato rischio, la legge contempla la rotazione dei dipendenti sottoposti a procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva (art. 16, comma 1, lett. *l-quater*), D.lgs. n. 165/2001). In particolare, i dirigenti titolari di uffici dirigenziali generali *"provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva"*.

Con la delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019 recante *"Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del D.lgs. n. 165 del 2001"*, l'Autorità ha ritenuto necessario rivedere i precedenti orientamenti espressi nel PNA 2016 e nei successivi aggiornamenti, sia al fine di stabilire il momento del procedimento penale in cui deve essere adottato il provvedimento di valutazione della condotta del dipendente, per l'eventuale applicazione della

misura della rotazione straordinaria, sia al fine di meglio chiarire quali siano le condotte corruttive presupposto per l'adozione della rotazione straordinaria e, di conseguenza, circoscrivere il novero dei reati che rendono obbligatoria l'applicazione della misura medesima.

Nelle citate "Linee guida" l'Autorità evidenzia, in premessa, che "la rotazione straordinaria è una misura non sanzionatoria di carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell'area ove si sono verificati i fatti oggetto del procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo, al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione". Quindi l'Autorità medesima detta specifiche indicazioni per l'applicazione della misura che sono già dettagliate nel precedente Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020 – 2022 al quale si rinvia pertanto per ogni approfondimento.

Nel 2020 è stato avviato, da parte del RPCT, il monitoraggio relativo all'applicazione della misura *de qua* presso le Strutture centrali e territoriali dell'Istituto, per il quale si rinvia al paragrafo 6.2.. Il monitoraggio proseguirà nel 2021.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio dell'attuazione della rotazione "straordinaria".	Entro il 2021	RPCT; Referenti.	Acquisizione report

5.12. Monitoraggio dei procedimenti disciplinari e penali. Monitoraggio della attuazione dei Codici di comportamento. (misura ulteriore)

Dal 2013 l'Istituto attua, di propria iniziativa, un sistema di monitoraggio dei procedimenti disciplinari e penali, al fine di poter disporre di ulteriori elementi utili alla identificazione delle attività maggiormente esposte al rischio "corruzione".

Il monitoraggio è effettuato dal RPCT attraverso l'acquisizione, dall'UDP, di dati che consentono di individuare, per ciascun procedimento, la trasgressione accertata e la sanzione conseguentemente irrogata, nonché il contenzioso ovvero i procedimenti penali e di responsabilità amministrativa eventualmente connessi.

Per consentire la migliore analisi dei dati, anche in considerazione delle esigenze di sintesi nella rappresentazione dei fenomeni, i procedimenti disciplinari e penali sono ricondotti alle seguenti macro-categorie, individuate con riferimento al concetto di "corruzione" di cui alla circolare n. 1/2013 del DFP, ribadito nell'"Aggiornamento 2015" del PNA e nel PNA 2019:

- "procedimenti per fatti esterni" (per tali intendendosi quelli estranei all'attività di servizio);
- "procedimenti per fatti interni riconducibili ad ipotesi di corruzione";
- "procedimenti per fatti interni non connessi con episodi di corruzione".

In particolare, sono ricompresi tra i "procedimenti per fatti interni riconducibili ad ipotesi di corruzione" quelli aventi ad oggetto irregolarità intenzionalmente poste in essere da un dipendente nell'esercizio delle sue funzioni, per la realizzazione di un interesse privato (tabella 5).

Tab. n. 5

MACROCATEGORIA	MACROVIOLAZIONE
PROCEDIMENTI "PER FATTI INTERNI RICONDUCEBILI AD IPOTESI DI CORRUZIONE"	IRREGOLARITÀ VARIE NELL'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI DI SERVIZIO CHE SOTTENDONO LA REALIZZAZIONE DI INTERESSI PERSONALI
	IRREGOLARITÀ NELLA LIQUIDAZIONE DI PRESTAZIONI PREVIDENZIALI NON PENSIONISTICHE
	IRREGOLARITÀ NELLA LIQUIDAZIONE DI PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E DI INVALIDITÀ CIVILE
	IRREGOLARITÀ CONCERNENTI LA GESTIONE DEL CONTO ASSICURATIVO
	IRREGOLARITÀ CONCERNENTI LA GESTIONE DEL CONTO AZIENDALE
	IRREGOLARITÀ CONCERNENTI LE PRESTAZIONI IN AGRICOLTURA
	IRREGOLARITÀ NELL'ESERCIZIO DELL'ATTIVITÀ DI VIGILANZA ISPETTIVA
	IRREGOLARITÀ NELLA LIQUIDAZIONE DI PRESTAZIONI PENSIONISTICHE
	IRREGOLARITÀ IN PROCEDURE DI AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE

Sono, invece, ricompresi tra "i procedimenti per fatti interni non connessi con episodi di corruzione", quelli aventi ad oggetto irregolarità pur sempre commesse in servizio, ma che non sottendono, propriamente, un abuso delle funzioni operative, quali: scorrettezze di natura meramente comportamentale, condotte negligenti, irregolarità attinenti la gestione delle presenze/assenze (tabella 6).

MACROCATEGORIA	MACROVIOLAZIONE
PROCEDIMENTI "PER FATTI INTERNI NON CONNESSI CON EPISODI DI CORRUZIONE"	IRREGOLARITÀ COMMESSE IN DANNO DELL'ISTITUTO QUALE DATORE DI LAVORO PER LA FRUIZIONE DI BENEFICI ECONOMICI/GIURIDICI
	COMPORAMENTI SCORRETTI
	VIOLAZIONI DELLA NORMATIVA IN MATERIA DI ASSENZE DAL SERVIZIO, ATTESTAZIONE DELLA PRESENZA IN SERVIZIO, ORARIO DI LAVORO
	INDEBITO UTILIZZO DELLA POSTA ELETTRONICA DELL'ISTITUTO VIOLAZIONI DELLA NORMATIVA SULLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
	SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ EXTRAUFFICIO NON AUTORIZZATA/INCOMPATIBILE, SENZA COINVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI DI SERVIZIO NEGLIGENZE OPERATIVE

Nel 2020 è proseguita l'attività di monitoraggio in argomento e sono stati esaminati i procedimenti disciplinari instaurati, conclusi e pendenti nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio 2020 ed il 31 dicembre 2020, i cui numeri sono riportati nella seguente tabella riepilogativa.

Tab. n.7

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI PENDENTI AL 31.12.2019	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI INSTAURATI DAL 01.1.2020 AL 31.12.2020	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI CONCLUSI DAL 01.1.2020 AL 31.12.2020	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI CONCLUSI CON SANZIONE AL 31.12.2020	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI CONCLUSI CON ARCHIVIAZIONE AL 31.12.2020	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI PENDENTI AL 31.12.2020	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI PENDENTI, CONNESSI CON PROCEDIMENTO PENALE AL 31.12.2020
143	76	102	68	40	117	101

I dati dei procedimenti disciplinari pendenti al 31.12.2020 indicati nella tabella precedente evidenziano un decremento del 82% rispetto ai procedimenti pendenti alla stessa data dello scorso anno, come riportati nella tabella sottostante.

Tab. n.8

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI PENDENTI AL 31.12.2018	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI INSTAURATI DAL 01.1.2019 AL 31.10.2019	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI CONCLUSI DAL 01.1.2019 AL 31.10.2019	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI CONCLUSI CON SANZIONE AL 31.10.2019	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI CONCLUSI CON ARCHIVIAZIONE AL 31.10.2019	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI PENDENTI AL 31.10.2019	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI PENDENTI, CONNESSI CON PROCEDIMENTO PENALE AL 31.10.2019
142	123	110	85	25	155	121

L'analisi dei dati riferiti al 2020 (tab n.7) evidenzia che, dei 76 procedimenti disciplinari instaurati nel periodo preso ad esame, solo il 18% è rappresentato

da procedimenti per fatti interni riconducibili ad ipotesi di corruzione (n. 14 casi).

In particolare, dei 14 procedimenti disciplinari per fatti interni riconducibili ad ipotesi di corruzione, n.5 risultano sospesi in quanto connessi con un procedimento penale in corso, n.6 risultano conclusi con sanzione e n.3 ancora in corso alla data del 31.12.2020.

Per quanto concerne il numero complessivo dei procedimenti disciplinari conclusi nel 2020, pari a n.102, si precisa che solo n.36 sono riconducibili ad ipotesi di "corruzione", con una percentuale pari al 35%. Tra questi n. 36 procedimenti sono ricompresi, n. 12 instaurati nel 2020 e n.24 avviati in periodi antecedenti e rimasti, anche per lungo tempo, sospesi in quanto connessi con procedimento penale. Si precisa che dei predetti n.36 procedimenti conclusi, n.11 risultano archiviati e n.9 hanno dato luogo al licenziamento senza preavviso.

Fermo restando quanto sopra, ai fini dell'individuazione delle tipologie di violazione più ricorrenti, sono stati oggetto di analisi i procedimenti disciplinari riconducibili ad ipotesi di "corruzione" - pari a n. 76 casi - facenti parte dei 117 procedimenti complessivamente pendenti al 31.12.2020. Anche tra i suddetti n.76 casi sono ricompresi n.68 procedimenti instaurati per violazioni commesse in periodi antecedenti, di cui 66 sospesi per connessione con procedimento penale.

Nella figura sotto riportata sono illustrate le tipologie più ricorrenti con i relativi valori.

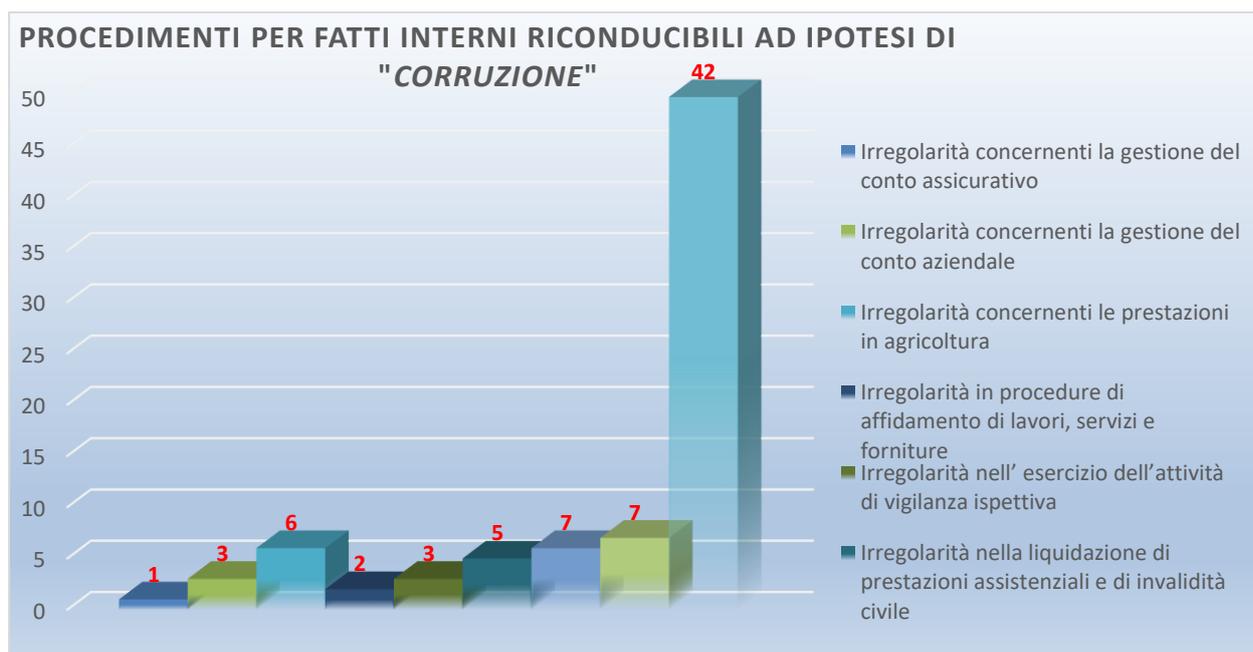


Fig. n.1

Ai fini della individuazione delle aree territoriali esposte a maggiore criticità, l'analisi dei dati rilevati, sia disciplinari che penali, è stata effettuata anche con riferimento a distinte zone geografiche, così individuate:

- Nord Italia, distinto in Nord-Ovest, che ricomprende Liguria, Lombardia, Piemonte, Valle d'Aosta, e Nord-Est, che ricomprende Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Trentino-Alto Adige, Veneto;
- Centro Italia, che ricomprende le regioni Lazio, Marche, Toscana ed Umbria;
- Sud Italia, che ricomprende Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia
- Italia insulare, che ricomprende Sicilia e Sardegna.

Il grafico seguente illustra la distribuzione territoriale dei "procedimenti disciplinari per fatti interni riconducibili ad ipotesi di corruzione" pendenti, evidenziando una prevalenza degli stessi nella zona del Sud Italia.

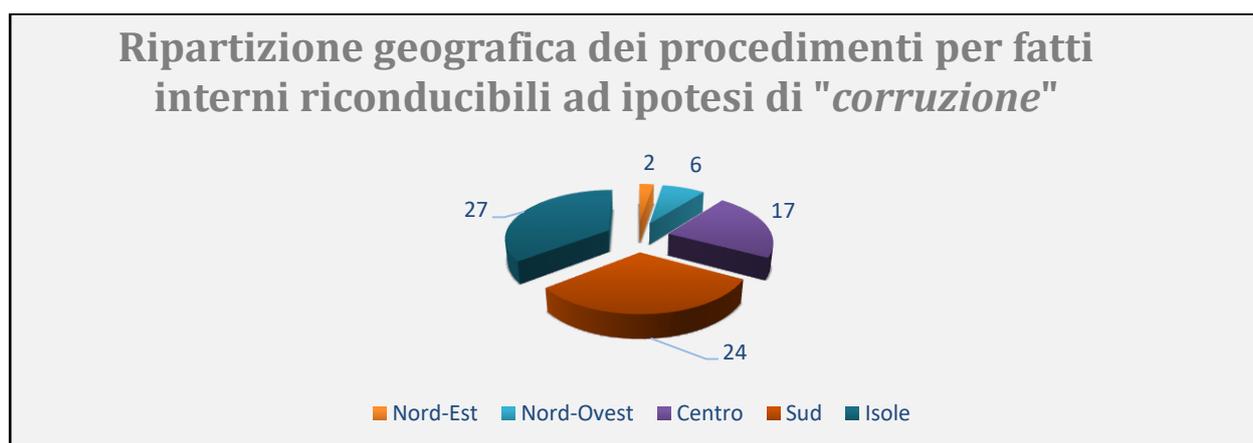


Fig. n. 2

Le violazioni che più frequentemente figurano come oggetto dei procedimenti sono rappresentate:

- nel Sud Italia da: irregolarità varie nell'esercizio delle funzioni di servizio che sottendono la realizzazione di interessi personali (18); irregolarità concernenti le prestazioni in agricoltura (3);
- nell'Italia Insulare da: irregolarità varie nell'esercizio delle funzioni di servizio che sottendono la realizzazione di interessi personali (10); irregolarità nella liquidazione di prestazioni assistenziali e di invalidità civile (2); irregolarità nella liquidazione di prestazioni previdenziali pensionistiche (3);
- nel Centro Italia da irregolarità varie nell'esercizio delle funzioni di servizio che sottendono la realizzazione di interessi personali (16).

Al riguardo, occorre precisare che le violazioni che sono state ricomprese nella voce *"irregolarità varie nell'esercizio delle funzioni di servizio che sottendono la realizzazione di interessi personali"* riguardano, per la maggior parte dei casi, accessi indebiti alle banche dati dell'Istituto. In relazione a tale circostanza, in sede di raffronto tra i dati disciplinari e il *"sistema di gestione del rischio corruzione"*, è stato individuato, valutato e trattato uno specifico rischio relativo ai predetti accessi indebiti. Su richiesta del RPCT, la Struttura competente ha provveduto nel 2019 ad integrare le misure specifiche e nel 2020 ha rimodulare la definizione del rischio (cfr. cap.8).

A conclusione, si rappresenta che, alla data del 31.12.2020, risultano connessi a procedimenti disciplinari espletati dall'Istituto, n.18 procedimenti di responsabilità amministrativa presso la Corte dei Conti, di cui n.12 relativi a *"violazioni connesse all'attività di servizio riconducibili ad episodi di corruzione"*.

Da quanto fin qui esposto emerge, in ogni caso, chiaramente che, in rapporto alla numerosità del personale dell'Istituto, quantificato in circa 26309 unità, la percentuale dei procedimenti disciplinari pendenti risulta contenuta, ed è particolarmente esiguo il rapporto tra il personale in essere e i procedimenti avviati nel corso dell'anno.

Nel 2020 è stato effettuato anche il monitoraggio relativo allo stato di attuazione dei Codici di comportamento, previsto dagli artt. 54, comma 7, del D. Lgs. n. 165/2001 e 15 del DPR n. 62/2013, attraverso l'acquisizione, dei dati relativi ai procedimenti disciplinari conclusi espletati per violazione delle norme contemplate dai Codici medesimi. Detti procedimenti ammontano a n. 102.

Dall'esame dei dati forniti sui procedimenti disciplinari, è emerso che sono stati violati i seguenti articoli:

- artt. 3 (Principi generali), 4 (Regali, compensi e altre utilità), 6 (Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse), 10 (Comportamento nei rapporti privati), 11 (Comportamento in servizio), 12 (Rapporti con il pubblico), 13 (Disposizioni particolari per i dirigenti) e 14 (Contratti ed altri atti negoziali) del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- artt. 4 (Principi generali), 6 (Attività e incarichi di collaborazione extra istituzionali), 9 (conflitto di interessi e obbligo di astensione), 13 (Comportamento nei rapporti privati), 14 (Comportamento in servizio) e 17 (Disposizione particolari per dirigenti, medici e professionisti) del Codice di comportamento INPS.

Anche per il 2021 è prevista la prosecuzione del monitoraggio dei procedimenti disciplinari e penali, comprensivo di quello relativo all'attuazione dei Codici di comportamento.

Allo scopo di rendere il monitoraggio dei procedimenti disciplinari quanto più funzionale ai fini della prevenzione della corruzione, i dati relativi ai procedimenti per fatti corruttivi vengono analizzati in rapporto alle risultanze della mappatura e delle modalità di "trattamento" dei rischi specifici dell'Istituto. Ciò al fine sia di verificare l'efficacia del sistema di "gestione del rischio" ed in particolare delle misure "specifiche" applicate, sia di individuare eventuali processi/attività esposti a rischio corruzione non ricompresi tra quelli mappati (cfr. cap. 8).

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Proseguimento monitoraggio procedimenti disciplinari, penali ed attuazione dei Codici di comportamento.	Entro il 2021 (cadenza annuale)	RPCT; Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa.	Aggiornamento del PTPCT.

5.13. Il sistema dei controlli del processo produttivo. Interventi del RPCT.

(misura ulteriore)

Il sistema dei controlli del processo produttivo (CPP), illustrato nella circolare del Direttore generale n. 141 del 22.7.2015, prevede controlli strutturati su tre livelli, che costituiscono parte integrante del sistema di produzione dell'Istituto e si distinguono:

- dalla funzione di *internal audit*, di competenza della Direzione centrale Audit e Monitoraggio contenzioso, che svolge, le specifiche attività di *risk assessment*;
- dalla funzione di controllo svolta dalla Direzione centrale Risorse Umane, sulle attività degli Uffici centrali e territoriali in rapporto al complesso delle norme legislative, regolamentari e procedurali vigenti nell'Istituto.

Nel 2018 al fine di favorire, attraverso il predetto sistema, anche l'emersione di fenomeni specificamente "corruttivi", è stato previsto, dal RPCT l'obbligo per ciascuna Direzione Regionale e di Coordinamento Metropolitano di

ricomprendere tra i prodotti da sottoporre ai controlli di secondo livello almeno 2 o 3 tra quelli appartenenti al cd. *"pacchetto anticorruzione"*, in quanto particolarmente esposti al rischio di condotte intenzionalmente trasgressive da parte degli operatori.

I prodotti facenti parte del citato *"pacchetto"* sono i seguenti: costituzione rendita vitalizia; indennità di disoccupazione agricola; NASPI; ricostituzioni pensionistiche (in particolare categorie VR, VOCOM, INVCIV); assegno ordinario di invalidità. La loro individuazione è avvenuta a cura del RPCT sulla base degli esiti delle seguenti attività svolte:

- mappatura del rischio *"corruzione"*, effettuata nell'ambito dell'attuazione del sistema di gestione del rischio corruzione;
- monitoraggio dei procedimenti disciplinari, e quindi delle violazioni commesse dal personale dell'Istituto;
- verifiche di audit espletate sul territorio dalla Direzione centrale Audit, trasparenza e Anticorruzione.

Per ulteriori approfondimenti, si rinvia ai precedenti Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Con PEC del 2.03.2020, la Direzione centrale Audit e Monitoraggio contenzioso ha confermato al RPCT l'esito dei controlli di secondo livello svolti sui citati prodotti nel 2019, trasmettendo i relativi report distinti per Struttura e prodotto.

Con il messaggio Hermes n. 576 del 14.02.2020, la citata Direzione, nell'avviare il sistema dei controlli del processo produttivo di II livello per il 2020, ha nuovamente richiesto alle Strutture sul territorio di ricomprendere nei controlli anche 2 o 3 prodotti appartenenti al cd. *"pacchetto anticorruzione"*, diversi rispetto a quelli rispettivamente esaminati nel 2019, salvo eventuale esigenza contraria in relazione agli esiti della campagna appena conclusa.

Nel 2021 verrà disposta da parte del RPCT la prosecuzione dei controlli di secondo livello sui prodotti del *"pacchetto anticorruzione"*.

Nella scheda che segue si riepilogano le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Proseguimento controlli su prodotti <i>"pacchetto anticorruzione"</i> .	Entro 2021	RPCT; Direzione centrale Audit e Monitoraggio Contenzioso; Direttori regionali.	Predisposizione report.

5.14. Il “Sistema di compliance” antifrode dell’INPS.

(misura ulteriore)

L’Istituto è da anni impegnato in attività specificamente mirate alla prevenzione e repressione delle frodi. A seguito dell’ultima riorganizzazione, realizzata attraverso il già citato “*Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali*” adottato con determinazione dell’Organo munito dei poteri del C.d.A. n. 119/2019, le competenze in materia, unitamente a quelle concernenti gli adempimenti in tema di anticorruzione e trasparenza, sono state attribuite alla Direzione Centrale Antifrode, Anticorruzione e Trasparenza, appositamente costituita per lo sviluppo di metodologie di indagine ed intelligence finalizzate ad individuare e contrastare tipologie di frodi poste in essere in danno dell’Istituto.

La Direzione, operando in sinergia con le altre strutture dell’Istituto, individua situazioni anomale attraverso attività di analisi, raccolta e incrocio dei dati presenti nei sistemi informativi dell’Istituto; contribuisce, tra l’altro, alle azioni di reingegnerizzazione dei processi di lavoro ed alla individuazione di eventuali carenze del sistema di controllo, e costituisce punto di riferimento per i rapporti con l’Autorità Giudiziaria e gli Organi di polizia giudiziaria in materia di frodi anche telematiche.

Tra le iniziative di rilievo già avviate negli anni passati ed attualmente gestite dalla citata Direzione deve ricomprendersi il “*Sistema Antifrode*”, ovvero una procedura informatica attivata nel 2014 che consente:

- un’attività di *Fraud Management* mediante la gestione e il monitoraggio delle varie fasi in cui si realizza il processo di accertamento di singoli episodi di frode;
- una funzione di *Fraud Intelligence* attraverso l’alimentazione costante di un database specifico a supporto delle attività di analisi.

Attualmente nella procedura risultano inserite 594 frodi (tra frodi da accertamenti esterni, da accertare, accertate e in accertamento), di queste 304 sono frodi accertate a cui devono aggiungersi 70 frodi da accertamenti esterni. Il fenomeno fraudolento è distribuito più o meno su tutto il territorio nazionale ma dall’analisi dei dati inseriti in procedura emerge una maggiore concentrazione delle frodi in determinate regioni (Lazio, Piemonte, Sicilia e Toscana).

Tab. n. 9: frodi inserite nella procedura antifrode

PRODOTTO	TOTALI		ACCERTATE		DA ACCERTAMENTI ESTERNI	
	N	%	N	%	N	%
ACCERTAMENTO E GESTIONE DEL CREDITO	40	6,51	8	2,57	24	30,38
ANAGRAFICHE E FLUSSI	56	9,12	17	5,47	13	16,46
ASSICURATO PENSIONATO	117	19,06	74	23,79	6	7,59
FUNZIONE PROFESSIONALE LEGALE	7	1,14	5	1,61		
PENSIONI DIPENDENTI AMMINISTRAZIONE PUBBLICA (PDA)	6	0,98	1	0,32	3	3,80
PRESTAZIONI A SOSTEGNO EL REDDITO	224	36,48	90	28,94	14	17,72
PRODOTTI AD ELEVATA SPECIALIZZAZIONE	25	4,07	22	7,07	1	1,27
RISORSE UMANE	3	0,49				
SERVIZI COLLEGATI REQUISITI SOCIO SANITARI	84	13,68	50	16,08	17	21,52
VIGILANZA ISPETTIVA	52	8,47	44	14,15	1	1,27
TOTALE	614		311		79	

Tab. n.10: frodi accertate per Regione

FRODI ACCERTATE periodo di riferimento 01.01.2012-30.11.2020			
Regioni	N	Regioni	N
Abruzzo	2	Marche	33
Basilicata	1	Molise	2
Calabria	15	Piemonte	45
Campania	10	Puglia	8
DCM Milano	12	Sardegna	1
DCMRoma	51	Sicilia	52
DCM Napoli	7	Toscana	18
Emilia Romagna	15	Trentino Alto Adige	1
Friuli Venezia Giulia	12	Umbria	4
Lazio	6	Valle d'Aosta	1
Lombardia	4	Veneto	10

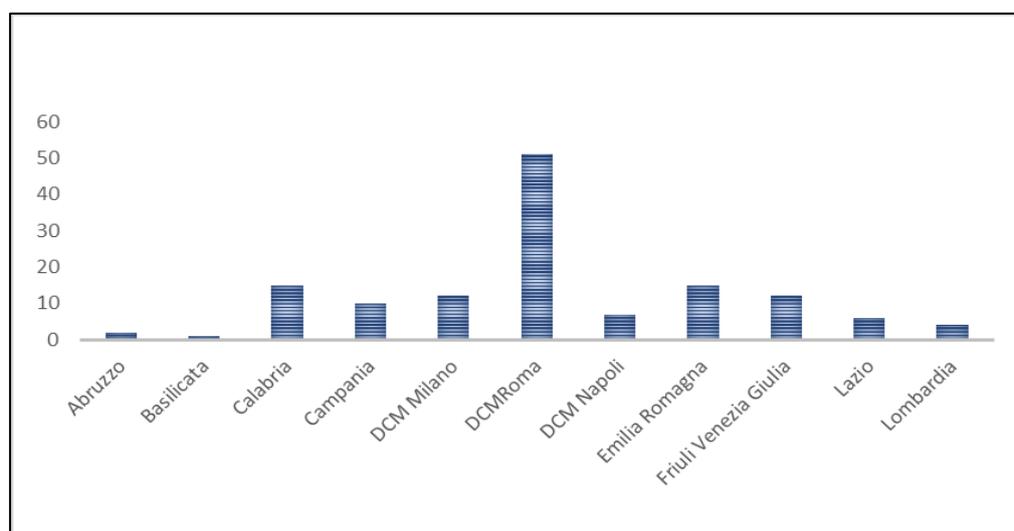


Fig. n. 3: frodi accertate per Regione (distribuzione)

Al fine di rafforzare le misure già in uso presso l'Istituto per la prevenzione ed il contrasto alle frodi sono attivi e sono oggetto di costante presidio ed aggiornamenti i sistemi "Frozen" e il "Sistema Controllo Unificato Pagamenti" (SCUP), finalizzati entrambi a prevenire la corresponsione di prestazioni indebite, pur agendo in fasi diverse del processo.

L'attività di contrasto alle frodi viene tradizionalmente espletata anche attraverso la collaborazione con la Guardia di Finanza con la quale è stato stipulato il *"Protocollo d'intesa relativo ai rapporti di collaborazione tra la Guardia di Finanza e l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale"* adottato con determinazione presidenziale n. 161 del 17.12.2018 e sottoscritto il 22.1.2019, che disciplina *"il rapporto di collaborazione istituzionale finalizzato a potenziare le azioni di prevenzione, ricerca e repressione delle violazioni economico-finanziarie nel comparto della previdenza e dell'assistenza, oltre che in relazione a specifiche aree operative a questo correlate"*.

L'esperienza acquisita nel primo anno della struttura ha suggerito l'esigenza di una sua necessaria evoluzione per renderla riferimento nella *"valutazione globale dei rischi"* connessi all'intera gamma delle attività intraprese dell'Istituto.

5.15. Iniziative per l'automazione dei processi.

(misura ulteriore)

Nell'ambito dell'informatizzazione dei processi, è proseguita nel 2020, quale misura trasversale di prevenzione e contrasto alla corruzione, l'iniziativa della Direzione centrale Audit e Monitoraggio Contenzioso denominata *"Progetto Verifica Requisiti"* per la reingegnerizzazione dei controlli sui processi produttivi.

La citata Direzione, nel corso del 2020, ha analizzato il processo *"Ricostituzione dell'assegno sociale"*.

A tal fine è stato costituito un apposito gruppo di lavoro costituito da funzionari provenienti dalle Direzione Centrale Inclusione Sociale e Invalidità Civile esperti di materia, funzionari esperti che operano sul territorio e funzionari della Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione che curano la procedura informatica che supporta l'erogazione della prestazione.

L'attività ha riguardato l'analisi del sistema dei controlli che presidiano la prestazione, sia operativi che da procedura, la loro misurazione in termini di efficacia a ridurre l'avveramento dei rischi individuati e la formulazione di proposte finalizzate al miglioramento dell'efficacia dell'attività realizzata ed alla mitigazione dei rischi connessi ad erogazioni totalmente o parzialmente indebite attraverso l'implementazione di controlli procedurali.

Le proposte formulate hanno l'obiettivo di ridurre i controlli operativi al fine di minimizzare i rischi. In particolare, riguardano l'implementazione di funzioni di dialogo automatizzato con alcune banche dati nella disponibilità dell'Istituto

e l'introduzione, nel programma di gestione (LI.PE.), di *alert* che supportino l'attività di controllo svolta dagli operatori.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate e realizzate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio "Progetto Verifica requisiti".	Entro il 2021	RPCT; Direzione centrale Audit e Monitoraggio Contenzioso.	Redazione report.

5.16. Monitoraggio dei termini procedurali.

(misura ulteriore)

Il monitoraggio del rispetto dei termini procedurali costituisce una misura anticorruzione in quanto utile a far emergere eventuali omissioni o ritardi che possono risultare sintomatici di fenomeni corruttivi, e che, in ogni caso, l'Amministrazione è tenuta ad eliminare tempestivamente.

A tal fine il RPCT, ha avviato, dal 2014, un autonomo sistema di verifica del rispetto dei termini procedurali, disponendo la rilevazione degli stessi nel corso dello svolgimento delle attività di audit.

La rilevazione è sempre stata effettuata con riferimento ai Regolamenti per la definizione dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi a tutt'oggi in vigore ed esclusivamente sulle pratiche oggetto dei campioni esaminati nel corso degli accessi di audit.

Il RPCT, inoltre, nell'ultimo biennio, ha verificato le iniziative assunte dalle competenti strutture dell'Istituto a fronte delle criticità emerse in sede di monitoraggio dei termini procedurali, dandone contezza nel PTPCT.

Premesso quanto sopra, in relazione alle attività svolte nel 2020, si riportano di seguito:

- A. le iniziative assunte dalle competenti Direzioni centrali, volte a fronteggiare le criticità, espresse nel PTPCT 2020 – 2022, rilevate durante le attività di audit effettuate nel 2019, connesse al mancato rispetto dei termini procedurali;
- B. gli esiti del monitoraggio dei termini procedurali rilevati in occasione degli audit espletati.

A. Iniziative assunte, illustrate per prodotto di riferimento.

➤ **CIGO (Cassa integrazione guadagni ordinaria)**

Con riferimento al processo CIGO, il Piano di audit 2020 ha previsto la realizzazione di una campagna centrale di audit su 4 sedi, una campagna centrale di *follow up* su 4 sedi e una campagna regionale di audit su 7 sedi, attività che si aggiungono agli 11 accessi di audit previsti e realizzati nel corso 2019. Le rilevazioni condotte nel 2019 avevano evidenziato il rispetto dei tempi procedurali (90 gg) nel 72% dei casi (394 pratiche su 550), non mostrando una particolare criticità rispetto ai tempi di definizione della decisione, per la quale invero l'analisi di audit aveva sovente considerato non attivato il necessario soccorso istruttorio, allo scopo di contenere il più possibile il margine di discrezionalità insita nel processo CIGO. Peraltro, la Direzione centrale di prodotto, DC Ammortizzatori sociali, ha rilasciato istruzioni operative (vedi messaggio n. 3777/2019), anche a seguito delle predette risultanze degli accessi di audit, taluni dei quali realizzati proprio con la presenza del dirigente responsabile e/o di funzionari dell'Area manageriale competente.

Allo scopo di evidenziare le maggiori criticità registrate dalla analisi di audit realizzate nel 2019 e diffondere le migliori prassi operative, la DC AMC ha ritenuto particolarmente utile condividere tali esiti, in forma aggregata, con le direzioni regionali e le strutture territoriali, attraverso una videoconferenza (vedi mess. Hermes n.525/2020), a cui ha partecipato anche la Direzione centrale di prodotto, DC AS, che in tale sede ha anche presentato la procedura reingegnerizzata di istruttoria CIGO, la cui novità è essenzialmente nella proceduralizzazione della fase di autorizzazione o di reiezione della domanda di CIGO, che consente la generazione di un provvedimento con motivazione strutturata e congruamente sviluppata, agevolando quindi sia la fase istruttoria che quella decisoria.

La nuova procedura istruttoria della CIGO, inizialmente in uso sperimentale solo in qualche sede, è stata rilasciata a partire dal 1° gennaio 2020 su tutto il territorio (vedi messaggio Hermes n. 4499/2019), ma la nota evoluzione degli eventi riguardanti l'emergenza epidemiologica COVID-19 ha determinato la necessità di apportare alcune modifiche e semplificazioni nella gestione dell'istruttoria, in special modo per le nuove causali legate agli eventi COVID, create in ottemperanza alle norme emanate nel corso degli ultimi mesi. Tanto premesso, al momento non è attuabile alcuna iniziativa che riguardi la gestione della CIGO richiesta con causali non COVID, permanendo il ricorso alla CIGO per l'utilizzo esclusivo della causale emergenziale COVID-19.

➤ **CISOA (Cassa integrazione salariale operai agricoli)**

L'analisi di audit effettuata nel 2019 su 4 sedi aveva registrato il dato medio dell'82% delle pratiche del campione che rispettano i tempi procedurali, rispetto al totale delle pratiche analizzate (163 su 200 sono risultate definite oltre il termine). Si era evidenziato pertanto, in termini di tempistica, un ritardo nella presa in carico e definizione dell'istruttoria, mentre le fasi successive risultavano conformi alla logica del "tempo reale".

Il piano audit 2020 ha previsto l'effettuazione del *follow up* su 2 sedi e il dato medio delle pratiche del campione che rispettano i tempi procedurali risulta del 68% del totale delle pratiche analizzate (56 su 82 sono risultate definite entro il termine). Invero il dato è influenzato da una delle due sedi oggetto di *follow up* (Aosta), risultata particolarmente critica dall'analisi dell'audit, con una importante giacenza di istanze. Il *follow up* sulla sede in argomento ha evidenziato che la tempistica riscontrata risulta sostanzialmente troppo alta in quasi tutte le fasi di gestione dell'attività, anche se tale circostanza è direttamente legata agli esiti dell'accesso di audit effettuato nel 2018.

Inoltre, la procedura attualmente in uso presenta troppe rigidità strutturali, in quanto per buona parte ancora sul sistema Cobol, che influiscono sulla determinazione dei tempi, ma la Direzione centrale Ammortizzatori sociali e la Direzione centrale Tecnologia informatica e innovazione stanno lavorando su una nuova procedura, totalmente reingegnerizzata.

Come detto per il processo CIGO, anche per la CISOA la nota evoluzione degli eventi riguardanti l'emergenza epidemiologica COVID-19 ha determinato il ricorso esclusivo alla causale emergenziale COVID-19, in ottemperanza alle norme emanate nel corso degli ultimi mesi e pertanto, analogamente alla CIGO al momento non è attuabile alcuna iniziativa che riguardi la gestione della CISOA richiesta con causali non COVID.

➤ **ANF OTD su DS AGR**

L'attività di audit per il 2020 ha riguardato un'unica sede, evidenziando per il processo di erogazione degli ANF agli operai agricoli a tempo determinato contestualmente alla DS agricola la totale conformità in merito al rispetto dei tempi procedurali previsti (120 gg). Si ricorda che l'attività di audit in parola è stata attivata a partire dal 2016 e verosimilmente le azioni correttive indicate nei piani di miglioramento, rilasciati a valle delle precedenti campagne di audit e *follow up*, in relazione al superamento della modalità di lavoro a blocchi e il ricorso alla modalità di lavoro a flusso continuo, appaiono attuate.

➤ **NASpI**

Nel corso del 2020 l'attività di audit ha riguardato 10 sedi attestando una criticità nel rispetto dei tempi di erogazione della prestazione, in quanto solo il 59% delle pratiche del campione esaminato risulta definito nei tempi procedurali. Alle sedi oggetto di audit è stata indicata come azione di miglioramento la modalità di lavoro a flusso continuo.

Tra le iniziative volte alla semplificazione della procedura si segnala l'introduzione di controlli automatici per verificare la corrispondenza tra codice fiscale ed Iban del beneficiario (circolare 48/2020).

➤ **ANF lavoratori domestici**

L'attività di audit ha riguardato 5 sedi nell'anno 2020 ed in relazione all'analisi dei tempi previsti dal Regolamento per la definizione dei termini procedurali ha registrato il 74% di pratiche liquidate entro i termini previsti (60 gg. previsti dalla det. 47/2010).

Ad esito di tali risultanze, le 5 sedi oggetto di audit hanno concordato come azioni correttive di evitare le lavorazioni a blocchi e di gestire il calcolo delle prestazioni in tempo reale e in modo continuativo. Il dato emerso dalla campagna 2020 mostra comunque un miglioramento rispetto alle risultanze del 2019 dove solo il 41% delle pratiche era stato liquidato nei termini previsti.

➤ **Autorizzazioni ANF**

L'attività di audit iniziata nel 2020 ha riguardato 3 sedi ed in relazione all'analisi dei tempi previsti dal Regolamento per la definizione dei termini procedurali ha registrato il 53,3% di pratiche liquidate entro i termini previsti (60 gg. previsti dalla det. 47/2010).

Nel corso del 2020 la procedura è stata semplificata nella compilazione delle domande telematiche mediante l'inserimento di funzioni di aiuto nelle varie sezioni di compilazione. Altro intervento semplificativo si è realizzato con l'introduzione dell'invio automatico del provvedimento di reiezione nel caso di domanda presentata tramite Patronato.

➤ **Piccoli Prestiti e Prestiti Pluriennali**

A decorrere dal 1° maggio 2020 è entrato in vigore il "Regolamento per l'erogazione prestiti agli iscritti alla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali, al Fondo Credito ex IPOST e alla Gestione Magistrale ex ENAM" in base al quale sono state uniformate le modalità di erogazione dei prestiti agli iscritti alle gestioni ex INPDAP, ex ENAM ed ex IPOST confluite nell'Istituto. Si sono susseguite varie iniziative formative sul nuovo Regolamento sia in ambito centrale che territoriale. L'attività di audit per il 2020 ha riguardato un'unica sede evidenziando per i piccoli prestiti nessuna

criticità in merito al rispetto dei tempi, mentre è risultata da attenzionare l'erogazione dei pluriennali. L'attività proseguirà nel prossimo anno.

B. Esiti del Monitoraggio

Tab. n. 11

	Attività	numero accessi effettuati	numero pratiche esaminate	termini procedurali	% pratiche per le quali risultano rispettati termini procedurali
1	CIGO Audit centrale	4	200	90	61%
2	CIGO Follow up centrale	4	200	90	72%
3	CIGO Audit regionale	6	250	90	53%
4	CISOA Follow up regionale	2	82	90	68%
5	ANF OTD DS AGR Audit regionale	1	50	120	100%
6	Piccoli prestiti Audit centrale	1	30	60	100%
7	Prestiti pluriennali Audit centrale	1	20	90	85%
8	Autorizzazioni ANF Audit centrale	3	150	60	47%
9	ANF lavoratori domestici Audit regionale	5	235	60	74%
10	Naspi Audit regionale	11	550	30	66%
11	Aggravamenti revisioni e verifiche straordinarie invalidità civile Audit regionale	5	300	60 gg	81%
12	Aggravamenti revisioni e verifiche straordinarie invalidità civile Follow Up centrale	1	80	60 gg	64%
13	Autotutela Audit regionale	3	90	30/60 gg	34%
14	Autotutela f. up Audit regionale	5	146	30/60 gg	16%
15	ECOCERT Audit centrale	5	250	60 gg	56%
16	Ricorsi amministrativi regionale follow up DICA	2	40	30gg	100%
17	Ricorsi amministrativi regionale follow up INCAS	2	40	30 gg	45%
18	Pensioni anticipate Audit regionale	6	300	30 gg	58%
19	Ricostituzioni documentali, da supplemento, contributive Audit regionale	1	23	60 gg. contributive e da suppl./30 giorni per le documentali	23%
20	Pensione di Reversibilità Audit centrale	5	250	30 giorni	55%
21	Riscatti Gestione Pubblica e Privata Audit regionale	1	50	150 giorni	30%
22	Riscatti Gestione Pubblica e Privata Follow Up regionale	3	150	150 giorni	64%
23	TFR E TFS Gestione Pubblica Audit regionale	3	150	90 giorni	49%
24	Rilascio della certificazione di distacco in Stati membri UE/SEE/CH (Documento portatile A1 ex reg. CE 883/2004, art.12). Audit Centrale e Follow Up	4	240	30	76%
25	Annullamento Durc Audit centrale	4	120	30	100%
26	Iscrizione Aziende Agricole Con Dipendenti Audit centrale	10	300	30	100%
27	Follow Up Durc On Line Audit centrale	6	300	30	100%

28	Gestione ART/COM Iscrizione e Cancellazione Audit regionale	1	70	30	63%
29	Dilazioni Aziende Autonomi Gestione Separata Audit regionale	1	60	60	94%
30	Durc On Line Audit regionale	4	200	30	100%
31	Iscrizioni Aziende DM Audit regionale	1	30	30	73%
32	Iscrizione Aziende Agricole Con Dipendenti Audit regionale	2	60	30	100%
33	Contributo EX ENAM Follow up	2	60	32	32%

Si evidenzia che dei 34 processi oggetto di monitoraggio, per 26 la percentuale delle pratiche evase nei termini è superiore al 50%.

Il sistema di verifica del rispetto dei termini suddetti, applicato durante le attività di audit nel 2020, ha consentito di elaborare, al termine degli accessi:

- indicazioni *"per il miglioramento"*, riportate nel piano omonimo consegnato alla Sede di riferimento;
- un report conclusivo delle risultanze dell'audit, consegnato alla Direzione centrale competente.

Inoltre, a seguito delle campagne di audit effettuate nel corso del 2020 ed indicate nella suddetta tab. n. 11, per alcuni prodotti sono state già assunte delle iniziative, da parte delle Direzioni centrali competenti per materia, tese a sanare le criticità emerse in sede di audit. Si riportano nella tab. n. 12 i prodotti ed i messaggi Hermes di riferimento.

Tab. n. 12

Attività		Iniziative assunte da parte DD.CC.
1	CIGO audit centrale	Attività di formazione messaggio Hermes n. 2761/2020
2	CIGO follow up centrale	Attività di formazione messaggio Hermes n. 2761/2020
3	CIGO audit regionale	Attività di formazione messaggio Hermes n. 2761/2020
6	Piccoli prestiti audit centrale	Attività di formazione messaggio Hermes 1892 del 06/05/2020
7	Prestiti pluriennali	Attività di formazione messaggio Hermes 1892 del 06/05/2020

10	Naspi	Circ. 48 del 29/3/2020:verifica automatica Iban
11	Aggravamenti revisioni e verifiche straordinarie invalidità civile regionale	Con il messaggio Hermes 3719 del 15 ottobre 2019, la DC Inclusione Sociale ha avviato la sperimentazione della revoca automatica delle prestazioni di invalidità civili a seguito della emissione di verbali <i>negativi di revisione sanitaria</i> , con messaggio 3514 dell'1/10/2020 l'attività è stata estesa in tutto il territorio nazionale
13	Autotutela regionale	Inserito nel piano triennale della formazione messaggio 35309 del 2019
14	Autotutela f. up regionale	Inserito nel piano triennale della formazione messaggio 35309 del 2019
16	Ricorsi amministrativi regionale follow up DICA	Messaggio Hermes n. 1640 del 2019 - inserito nel piano triennale della formazione messaggio 35309 del 2019
17	Ricorsi amministrativi regionale follow up INCAS	Messaggio Hermes n. 1640 del 2019 - inserito nel piano triennale della formazione messaggio 35309 del 2019
19	Ricostituzioni documentali, da supplemento, contributive regionale	Messaggi Hermes n. 1316/2018 e 455 del 2019
20	Pensione di Reversibilità Audit centrale	Tempestività della presa in carico delle domande. Messaggio Hermes n. 3015 del 31 luglio 2020
21	Riscatti Gestione Pubblica e Privata Audit Regionale	Abbattimento giacenze: Messaggio Hermes n. 66 del 10 gennaio 2020 Attività di "smaltimento giacenze pratiche di ricongiunzione e riscatto", in gestione pubblica – chiusura massiva, monitoraggio e controllo.
22	Riscatti Gestione Pubblica e Privata Follow up Regionale	Abbattimento giacenze: Messaggio Hermes n. 66 del 10 gennaio 2020 Attività di "smaltimento giacenze pratiche di ricongiunzione e riscatto", in gestione pubblica – chiusura massiva, monitoraggio e controllo.
23	TFR E TFS Gestione Pubblica Audit Regionale	In materia di verifica delle inadempienze: Messaggio Hermes n. 2435 del 12 giugno 2020 "sospensione dell'obbligo di verifica ex art. 48-bis del d.P.R. n. 602/1973. Ulteriori chiarimenti per il trattamento di fine servizio e il trattamento di fine rapporto dipendenti pubblici".

Appare opportuno evidenziare che il mancato rispetto dei tempi procedurali non sempre è imputabile all'Istituto, in quanto l'esito di alcune prestazioni risulta essere strettamente collegato ad altri fattori esogeni all'INPS e da questi dipendenti (ad esempio: un ritardo da parte dell'utente nella presentazione della documentazione richiesta dall'Inps), i quali spesso ne rallentano la lavorazione, andando in primo luogo a ripercuotersi sul rispetto dei tempi procedurali. Tale aspetto va evidenziato per evitare il rischio di considerare determinati ritardi nella conclusione dei procedimenti come "eventi-sentinella" potenzialmente forieri di comportamenti corruttivi.

Nel 2021 proseguirà il monitoraggio *de quo*.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio dei termini sui procedimenti oggetto di audit e	Entro il 2021.	RPCT;	Report conclusivo.

acquisizione delle proposte correttive.	(cadenza annuale)	Direzione centrale Audit e Monitoraggio Contenzioso.	
---	-------------------	--	--

5.17. Diffusione delle buone pratiche.

(misura ulteriore)

In ottemperanza alle raccomandazioni già formulate dal PNA 2013, l'Istituto è interessato ad attuare azioni comunicative mirate a valorizzare la propria immagine, in linea, peraltro, con quanto previsto dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, che pure incoraggia l'evidenziazione di valori positivi all'interno ed all'esterno dell'amministrazione, prevedendo, tra l'altro, all' art. 13, comma 9, che *"il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'amministrazione"*.

Sulla base di tale presupposto, il RPCT, dal 2016, effettua la ricognizione delle *"buone pratiche"* pubblicate sulla rete intranet aziendale nella sezione *"primo piano"*, intese quali procedure o azioni significative adottate dall'Istituto di propria iniziativa per agevolare l'utenza nella fruizione dei servizi, anche in funzione delle molteplici, diversificate realtà territoriali e sociali di riferimento. Le *"buone prassi"* più rappresentative, vengono, quindi, periodicamente selezionate e pubblicate nella omonima pagina appositamente istituita nella sottosezione *"Amministrazione trasparente/Altri contenuti"*.

Nell'ambito della medesima sottosezione, il RPCT ha, altresì, istituito una ulteriore pagina nella quale vengono pubblicati gli elogi ed apprezzamenti segnalati dai Responsabili per la comunicazione delle Direzioni regionali, dagli utenti, dai social media, o da altra fonte.

Le suddette iniziative sono state assunte nell'intento di implementare la fiducia dell'utenza nell'Istituto attraverso la condivisione delle esperienze positive delle singole strutture dell'Istituto e dei *feedback* più favorevoli dell'utenza.

Nel periodo 1.1.2020 – 31.12.2020, sono state rilevate n. 129 notizie attinenti alle *"buone pratiche"* ed agli *"elogi e ringraziamenti"*.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Sistematica pubblicazione su "Amministrazione trasparente" degli elogi ed apprezzamenti formulati dagli utenti e delle "buone pratiche" dell'Ente.	Entro il 2021.	RPCT; Direzione centrale Organizzazione e Comunicazione	Pubblicazione.

5.18. Iniziative di coinvolgimento degli Stakeholder.

(misura ulteriore)

Nel 2020, la situazione di emergenza legata all'epidemia da COVID 19 - che ha coinvolto l'Istituto, e tutto il Paese, nell'impegno a dare una risposta alle nuove domande di tutela sociale - unitamente all'evoluzione del modello organizzativo dell'INPS e al forte condizionamento della strategia omnicanale in atto, hanno indotto l'Istituto ad una complessiva riconsiderazione delle strategie di "ascolto" degli utenti.

In questo nuovo contesto, l'Istituto ha inteso avviare con il messaggio del Direttore Generale n. 4051 del 2 novembre 2020 un'indagine campionaria di *Customer Experience*, finalizzata a rilevare gli aspetti relativi alla soddisfazione rispetto ai servizi dell'INPS e la fiducia degli utenti nei confronti dell'Istituto (indagine reputazionale).

A questo scopo è stato predisposto un questionario che verrà sottoposto ad un campione di circa 190mila utenti, estratti tra i possessori di PIN, di cui circa 50mila richiedenti prestazioni COVID 19 nel periodo emergenziale, ai quali verrà inviata una e-mail con un *link* per accedere al questionario.

I risultati della rilevazione, che saranno poi resi noti con successiva comunicazione, consentiranno all'INPS di evidenziare i punti di forza e le aree di miglioramento nelle informazioni e nei servizi offerti agli utenti e permetteranno di verificare affidabilità e autorevolezza dell'Istituto durante il periodo emergenziale.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio delle risultanze della rilevazione di "Customer Experience".	Entro il 2021	DCOC Referenti coinvolti	Aggiornamento PTPCT

5.19. Vigilanza sugli adempimenti anticorruzione delle società controllate dall'Istituto.

(misura obbligatoria)

Le Linee guida adottate con delibera ANAC n. 1134 dell'8.11.17 – richiamata dal PNA 2019 - disciplinano, alla luce del quadro normativo di riferimento introdotto dai decreti legislativi n. 97/2016 e n. 175/2016, l'applicazione delle disposizioni in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione che la legge pone direttamente in capo alle società e agli enti controllati, partecipati o privati.

Ferma restando la responsabilità degli enti e società in ordine all'attuazione di dette disposizioni, le citate Linee guida individuano, quali "*compiti delle amministrazioni controllanti e partecipanti*":

- l'obbligo di procedere alle pubblicazioni, sui rispettivi siti istituzionali, dei dati relativi agli enti/società controllati o partecipati, richiesti dall'art. 22 del D. Lgs. n. 33/2013;
- un'attività di impulso e vigilanza "*sulla nomina del RPCT e sull'adozione delle misure di prevenzione anche integrative del modello 231, ove adottati*" da parte degli enti e società controllati.

Nel 2020, pertanto, il RPCT ha provveduto alla pubblicazione nella sezione "*Amministrazione trasparente*" dei dati richiesti dal citato art. 22, relativi alle società partecipate e controllate, così come forniti dalla Direzione centrale Patrimonio e Investimenti, ed ha vigilato nei confronti delle società "*ITALIA PREVIDENZA - Società Italiana di Servizi per la Previdenza Integrativa per Azioni*" e "*IGEI S.p.A*" - in liquidazione - controllate dall'Istituto.

L'attività di vigilanza ha evidenziato che:

- entrambe le società hanno nominato un RPCT in conformità alle indicazioni date dalle Linee guida. Il ruolo, infatti, non è stato attribuito a componenti del Collegio dei Sindaci che, in entrambe le società, svolge le funzioni di Organismo di Vigilanza;
- SISPI S.p.A. ha adottato il "*Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e integrità*" per il triennio 2020-2022 allegando al medesimo sia "*la mappatura e valutazione dei rischi*" che la metodologia di analisi e valutazione del livello di rischio corruzione. La predetta mappatura indica rispettivamente le aree di rischio, i processi, i sotto processi, i soggetti coinvolti, i rischi specifici, i fattori abilitanti, i comportamenti standard, l'indicazione dei livelli di rischio e delle misure di contrasto sia generali che specifiche. Il Piano e la mappatura integrano

il “*Modello di organizzazione, gestione e controllo*” di cui al D. Lgs. n. 231/2001, aggiornato da SISPI nel 2018, secondo le finalità della normativa anticorruzione.

- IGEI ha previsto nel proprio Modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. n. 231/2001 una Parte Speciale -B- contenente il “*Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza*” aggiornato al 2020, al cui interno viene indicata la “*Mappa dei processi sensibili, rischi individuati e misure di prevenzione associate*”. Inoltre, il predetto Piano reca in allegato l’“*Elenco degli obblighi di pubblicazione*”.

Il RPCT ha invitato entrambe le suddette società ad aggiornare i relativi Piani anticorruzione e mappature dei rischi, con riferimento al triennio 2021 – 2023.

Nel 2021 il RPCT proseguirà negli adempimenti previsti in capo all’Istituto, in conformità alle citate Linee guida.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Aggiornamento dei dati soggetti a pubblicazione ex art. 22 del D. Lgs. n. 33/2013.	Entro il 2021 (cadenza annuale)	RPCT; Direzione centrale Patrimonio e Investimenti.	Pubblicazioni ex art. 22 D. Lgs. n. 33/2013 sul sito istituzionale;
Vigilanza sugli adempimenti delle società controllate nei termini previsti dalla delibera ANAC n. 1134/2017.	Entro il 2021 (cadenza annuale)	RPCT.	Pubblicazioni dei RPCT e dei Piani anticorruzione da parte delle società controllate. Corrispondenza con le società controllate (eventuale).

5.20. Proposte per l’aggiornamento del Regolamento di Amministrazione e Contabilità

Il RPCT è stato coinvolto nel progetto di revisione del “*Regolamento di Amministrazione e Contabilità*”, ed ha, pertanto, collaborato con il gruppo di lavoro appositamente costituito, formulando, attraverso l’elaborazione di specifici articoli, le proprie proposte di aggiornamento del documento.

In tale sede è stata ravvisata, da parte del RPCT l’opportunità di prevedere, nell’ambito del “*Regolamento*”, sintetici richiami alle norme in tema di

prevenzione della "corruzione" e "trasparenza" afferenti agli argomenti dallo stesso trattati.

Quanto sopra nel presupposto che le "misure anticorruzione" unitamente agli obblighi di pubblicazione *ex lege*, concorrono, con le disposizioni, i criteri ed i principi specificamente dettati dal Regolamento, alla realizzazione, da parte dell'Istituto, dell'"efficace ed efficiente amministrazione delle risorse e del patrimonio", individuata quale finalità prioritaria del documento.

In apertura del Regolamento, nel titolo I dedicato alle "Disposizioni generali", è stato, innanzitutto, proposto di evidenziare l'impegno dell'Istituto a garantire l'attuazione delle misure di prevenzione della "corruzione" e degli obblighi di "trasparenza" nei termini e per il tramite dei soggetti previsti dal Piano triennale di prevenzione della corruzione.

A seguire, in relazione ai contenuti dei titoli del Regolamento, è stato proposto l'inserimento del richiamo agli obblighi di trasparenza di riferimento, concernenti l'organizzazione dell'Istituto, i documenti di programmazione strategico gestionale, i bilanci e le relative relazioni del Collegio dei Sindaci, gli immobili, i canoni di locazione e le partecipazioni societarie, nonché le autovetture di servizio.

Il Regolamento di amministrazione e contabilità è ancora in fase di predisposizione.

6. MONITORAGGIO DELLA ATTUAZIONE DEL PTPCT 2020 – 2022

Nel 2020 l'RPCT ha adottato tutte le iniziative funzionali all'attuazione delle previsioni contenute nel PTPCT 2020 – 2022, attraverso l'espletamento di attività:

- di esclusiva competenza;
- di impulso, monitoraggio, verifica dell'operato delle strutture centrali e territoriali;
- concertate con altre strutture.

Il RPCT, inoltre, avvalendosi della collaborazione dei Referenti, ha monitorato l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione "*generali*" da parte dei dirigenti centrali e territoriali, secondo quanto dettagliato nei successivi paragrafi.

6.1. Monitoraggio delle situazioni di conflitto di interesse.

In attuazione di quanto previsto dall'art 9 del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Istituto, nel 2020 i Direttori Centrali e Regionali, ed i Responsabili di Funzioni di livello dirigenziale generale per progetti temporanei hanno comunicato al RPCT le segnalazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, ricevute nel corso dell'anno 2019 dal personale assegnato alle strutture di propria competenza.

Il monitoraggio ha evidenziato che hanno ricevuto segnalazioni di conflitto di interessi:

- n. **17** Direzioni Regionali;
- n. **3** Direzioni di Coordinamento metropolitano;
- n. **1** Coordinamento Generale Legale;
- n. **1** Coordinamento Generale Tecnico Edilizio.

Analizzando i dati sopra esposti, risulta quanto segue:

A. per quanto riguarda i dati relativi ai Coordinamenti Generali Legale e Tecnico Edilizio risultano complessivamente pervenute n. **4** segnalazioni da parte di dipendenti riferite alle seguenti tipologie di conflitto di interessi:

- svolgimento da parte del coniuge, conviventi, affini entro il 2° grado, di attività (anche stage e tirocini) di/presso consulenti del lavoro,

associazioni di categoria datoriali, commercialisti e ragionieri abilitati alla consulenza del lavoro;

- altra tipologia di conflitto di interessi, segnalata ai sensi dell'art.7 del D.P.R. 62/2013;

B. per quanto concerne i dati rilevati a livello regionale e di coordinamento metropolitano, risultano pervenute n. **197** segnalazioni da parte dei dipendenti riferite alle seguenti tipologie di conflitti di interessi (Fig. n.4):

- svolgimento da parte di coniuge, conviventi, affini entro il 2° grado, di attività (anche stage e tirocini) di/presso consulenti del lavoro, associazioni di categoria datoriali, commercialisti e ragionieri abilitati alla consulenza del lavoro (n. **61** dichiarazioni);
- svolgimento da parte di coniuge, conviventi, affini entro il 2° grado, di attività forense (anche stage e tirocini) (n. **40** dichiarazioni);
- svolgimento da parte di coniuge, conviventi, affini entro il 2° grado, di attività (anche stage e tirocini) presso Enti di Patronato (n. **24** dichiarazioni);
- esercizio di un mandato politico- amministrativo da parte di dipendenti non collocati in aspettativa, o dei relativi coniuge, conviventi, parenti affini entro il 2° grado (n. **33** dichiarazioni);
- ipotesi residuali di potenziali conflitti di interessi segnalate ai sensi dell'art. 7 del D.P.R. 62/2013 (es. partecipazioni a società da parte del dipendente; partecipazione di coniuge, convivente parenti, affini ad organizzazioni, enti, associazioni...) (n. **35** dichiarazione);
- vincoli extra - ufficio diretti o mediati, con i richiedenti le prestazioni per dipendenti operanti nei settori preposti alla erogazione di prestazioni creditizie e sociali (n. **4** dichiarazioni).

Inoltre, dall'esame dei dati pervenuti, sono stati rilevati, a livello territoriale, potenziali conflitti di interessi riferiti a n. **28** dipendenti appartenenti all'area legale e medico-legale, definiti dal RPCT su motivata proposta dei relativi Coordinatori Generali, così come previsto nella procedura indicata nella circolare n. 27/2014 e nel Codice di comportamento dei dipendenti dell'Istituto.

Al fine di effettuare un raffronto tra le aree territoriali in relazione alle origini ed alle modalità di definizione dei casi di conflitto di interessi, l'analisi dei dati

pervenuti è stata effettuata anche con riferimento a distinte zone geografiche, così individuate:

- **Nord Italia**, distinto in **Nord-Ovest**, che ricomprende Liguria, Lombardia, Piemonte, Valle d'Aosta, e **Nord-Est**, che ricomprende Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Trentino Alto Adige, Veneto;
- **Centro Italia**, che ricomprende le regioni Lazio, Marche, Toscana ed Umbria;
- **Sud Italia**, che ricomprende Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia;
- **Italia insulare**, che ricomprende Sicilia e Sardegna.

In particolare, dai dati rilevati a livello regionale e di coordinamento metropolitano risultano le seguenti tipologie di conflitti di interessi (n.4):

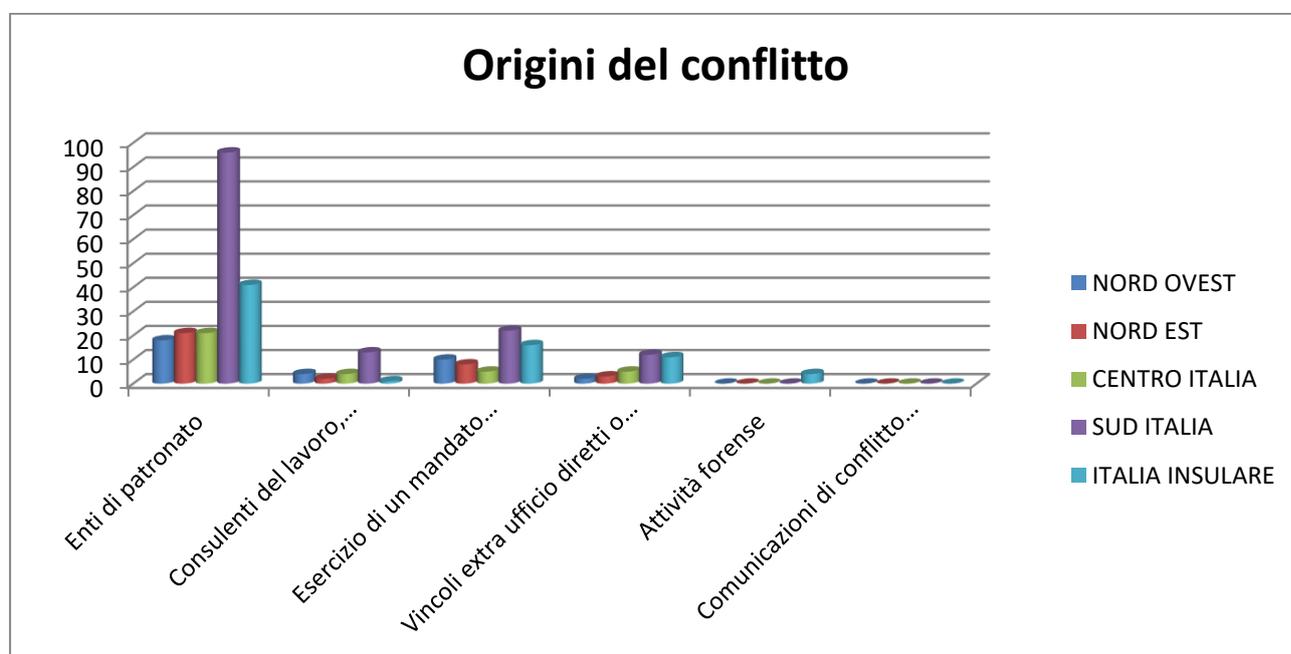


Fig. n.4

Relativamente alle iniziative assunte dalla competente dirigenza in riscontro alle segnalazioni di conflitto pervenute dai dipendenti nel 2019, si rileva che, a livello centrale e nell'ambito dei coordinamenti generali legale e medico-legale, sono stati adottati provvedimenti volti principalmente al rispetto dell'obbligo di astensione da parte del dipendente, che, pur continuando la propria attività nell'area operativa di appartenenza, è tenuto ad astenersi dalla trattazione delle questioni interessate dal conflitto.

A livello territoriale, invece, sono stati adottati n. **197** provvedimenti, così ripartiti (n. 5):

- il **77%** dei conflitti è stato definito con la prescrizione al dipendente interessato dell'obbligo di astenersi dalla trattazione di questioni o pratiche in cui siano coinvolti gli interessi propri o di soggetti terzi, oggetto della segnalazione;
- il **7%** dei conflitti è stato regolato con l'assegnazione del dipendente ad altra area operativa o territoriale, diversa da quella interagente con l'azione del soggetto esterno.
- il **17%** delle segnalazioni è stata accertata l'insussistenza del conflitto comunicato.

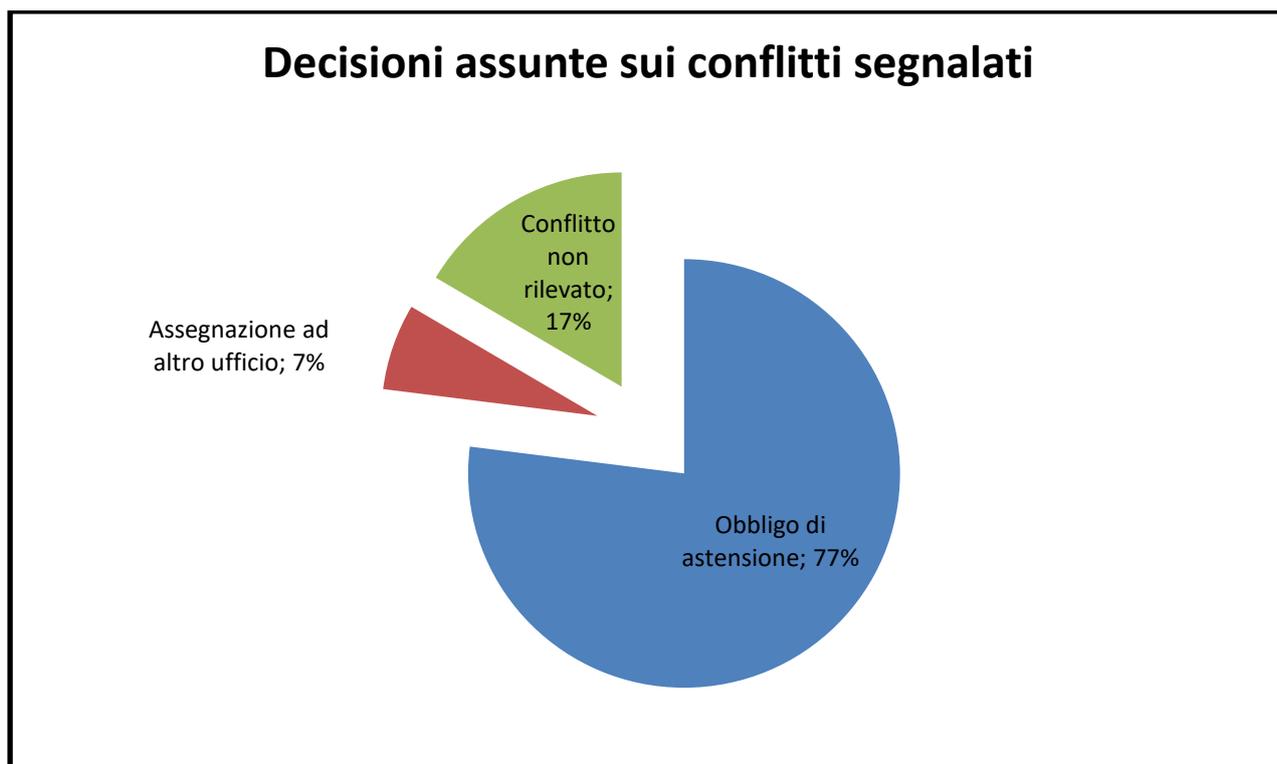


Fig. n.5

Dai dati rilevati, si evince, pertanto, che la principale modalità di definizione delle situazioni di conflitto di interesse adottata dai dirigenti rimane, come negli anni precedenti, quella di conferma dell'obbligo di astensione, da parte del dipendente, a trattare determinate pratiche.

Si osserva, comunque, un lieve incremento dei provvedimenti che dispongono l'assegnazione del dipendente interessato ad un altro ufficio, diverso da quello interagente con l'azione del soggetto esterno. A tal proposito, si osserva che questi ultimi provvedimenti afferiscono prettamente alle segnalazioni pervenute dalle strutture territoriali del Sud Italia ed Italia insulare (Fig.6).

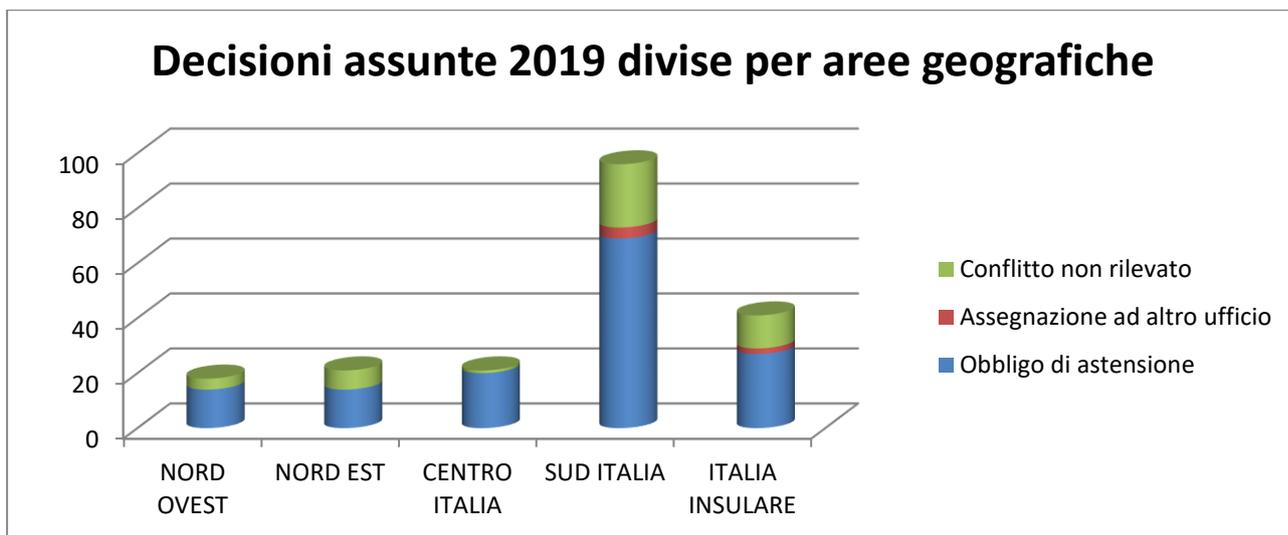


Fig. n.6

Infine, si sottolinea che, nonostante negli ultimi anni si sia registrato un andamento decrescente delle segnalazioni di potenziale conflitto di interessi, l'entità dei dati in questione può assumere valori altamente oscillanti di anno in anno, a causa di fattori esterni non calcolabili a priori (Fig.n.7).

E' possibile, infatti, che in un determinato periodo si possa verificare l'assunzione di un contingente cospicuo di una specifica classe professionale e questo potrebbe comportare un verosimile aumento delle segnalazioni di conflitto di interessi da parte della medesima categoria inquadrata all'interno dell'Istituto, ovvero un probabile aumento generale delle segnalazioni di conflitto di interesse.

Inoltre, è necessario tenere presente che i dati rappresentati ed oggetto dell'annuale monitoraggio si basano esclusivamente sulle nuove situazioni di conflitto di interessi registrate nell'anno preso in esame e non già su quelle riferite ad anni precedenti.

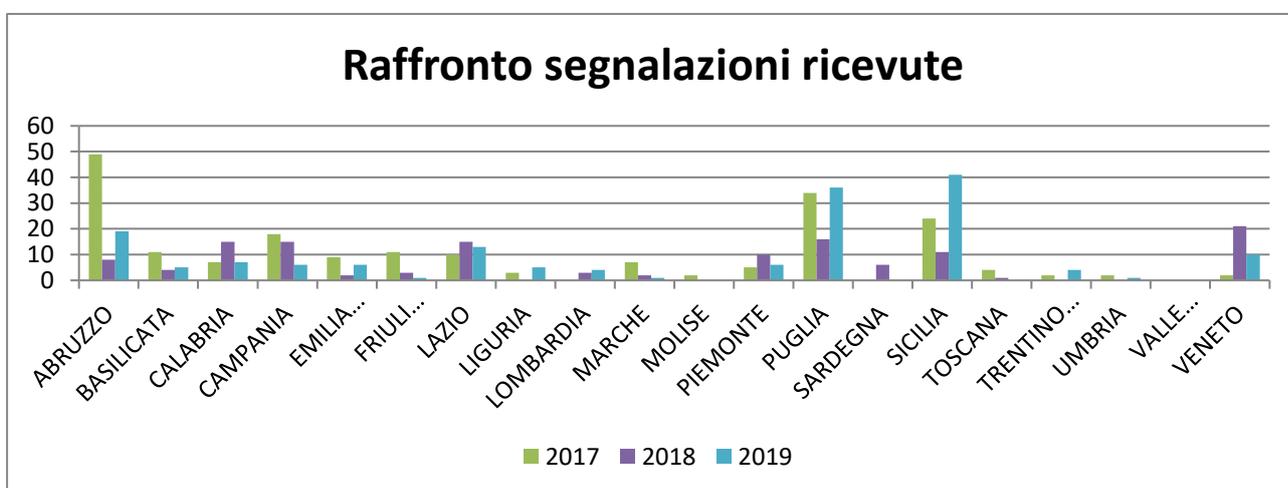


Fig. n.7

Nel 2021 proseguirà l'attività di monitoraggio relativa ai casi di potenziale conflitto interessi rilevati nel 2020 nell'Istituto e verrà, altresì, raccomandato alle Strutture centrali e territoriali di richiamare costantemente l'attenzione del personale sull'importanza ed i contenuti della normativa *de qua*.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio conflitti di interessi rilevati nel 2020.	Entro il 2021. (cadenza annuale)	RPCT, Referenti.	Redazione report.

6.2. Monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione di carattere generale.

Nel 2020, in analogia a quanto effettuato negli anni precedenti, il RPCT ha proseguito il monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione generali con riferimento al periodo dall'1.11.2019 al 31.10.2020.

Il monitoraggio è stato realizzato, attraverso la compilazione di un questionario, sulla base dei dati forniti dai Direttori Centrali, Regionali, di Coordinamento Metropolitano, dal Direttore Servizi al Territorio, dai Responsabili di Uffici Centrali e di Supporto e dai Coordinatori Generali. Ciascun Direttore/Responsabile/Coordinatore ha fornito i dati relativi agli adempimenti svolti dalle strutture centrali/territoriali di propria competenza.

Il citato monitoraggio ha riguardato, in particolare, l'attuazione delle misure di seguito elencate:

- disciplina delle incompatibilità per i componenti dei nuclei di valutazione (cfr. par. 5.4.);
- prevenzione dei fenomeni corruttivi nella formazione di commissioni e nell'assegnazione agli uffici, ai sensi dell'art. 35 bis del D. Lgs. n. 165/2001. Al riguardo è stata, tra l'altro, monitorata l'acquisizione delle dichiarazioni, rilasciate dai componenti delle commissioni giudicatrici nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000, attestanti l'inesistenza delle cause di incompatibilità e di astensione di cui all'art. 77, commi 4, 5, 6 del D. Lgs. n. 50/2016 (cfr. par. 5.5).
- attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro disciplinata dall'art. 53, comma 16 ter, del D. Lgs. n. 165/2001. Al riguardo, è stato,

monitorato, tra l'altro, l'inserimento della clausola che dispone il divieto di "pantouflage" sia nei contratti di assunzione del personale che nelle comunicazioni di cessazione dall'impiego (cfr. par. 5.7.);

- disciplina delle inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali, di cui al D. Lgs. n. 39/2013 (cfr. par. 5.2.);
- codici di comportamento. Al riguardo sono stati, tra l'altro, monitorati sia l'inserimento, nei contratti di collaborazione e consulenza, delle clausole di risoluzione per violazione dei Codici e per mancata presentazione di informazioni e documenti utili ai fini degli obblighi di pubblicazione, sia il numero dei contratti risolti (cfr. par. 5.1);
- formazione. Al riguardo è stato monitorato lo svolgimento, da parte del personale interessato, del percorso formativo di carattere obbligatorio sui temi dell'anticorruzione, previsto dai messaggi Hermes n. 2520 del 04/07/2019 (cfr. par. 5.9.);
- conformità delle abilitazioni alle procedure informatiche, di cui risultano titolari i dipendenti ed eventuali collaboratori esterni, alle effettive mansioni dagli stessi svolte, in ottemperanza alle circolari n.135/2012 e n. 141/2015;
- rotazione del personale sottoposto a procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva (rotazione "straordinaria") (cfr. par 5.11.).

L'esito del monitoraggio è positivo, come attestato dai dati sotto riportati:

- 100% per le Direzioni Centrali;
- 100% per i Coordinamenti Generali;
- 100% per la Direzione Servizi agli utenti;
- 100% per le Direzioni Regionali;
- 100% per le Direzioni di Coordinamento Metropolitano.

Nel 2021 proseguirà l'attività di monitoraggio con riferimento al periodo dall'1.11.2020 al 31.10.2021.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio dell'attuazione delle	Entro il 2021.	RPCT, Referenti.	Redazione report.

<p>misure di prevenzione della corruzione di carattere generale.</p>	<p>(cadenza annuale)</p>		
<p>Regolarizzazione degli inadempimenti registrati nel monitoraggio 2019.</p>	<p>Entro il 2021. (cadenza annuale)</p>	<p>RPCT, Referenti.</p>	<p>Corrispondenza RPCT Referenti.</p>

7. GESTIONE DEL RISCHIO

L'Istituto ha adottato un sistema di "*gestione del rischio corruzione*", inteso quale insieme di iniziative coordinate per guidare e tenere sotto controllo l'attività dell'amministrazione rispetto al rischio corruzione, al fine di ridurre le probabilità che lo stesso si verifichi.

Il sistema, avviato fin dal 2014, viene attuato in conformità ai principi della *UNI ISO 31000* ed alle indicazioni contenute nel PNA 2013, nel relativo Aggiornamento 2015 e, da ultimo, nell'allegato 1 del PNA 2019, e si articola nelle seguenti fasi:

1. "*analisi del contesto*", distinta, a sua volta, in:
 - 1.1. "*analisi del contesto esterno*", tesa all'individuazione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio in cui opera l'amministrazione, nonché delle relazioni esistenti tra la stessa ed i suoi stakeholder;
 - 1.2. "*analisi del contesto interno*", che comporta l'acquisizione delle informazioni concernenti l'articolazione organizzativa e funzionale dell'amministrazione, e la dotazione organica. Rientra nell'ambito di tale fase – di cui costituisce l'aspetto centrale e più importante – l'attività di mappatura dei processi/attività operativi, funzionale alla individuazione dei rischi "*corruzione*";
2. "*valutazione*" dei rischi "*corruzione*" individuati, realizzata mediante:
 - 2.1. l'"*identificazione*" del rischio, che consiste nella individuazione e descrizione del rischio afferente al singolo processo/attività;
 - 2.2. l'"*analisi*" del rischio, che consiste nella valutazione della probabilità e dell'impatto del rischio, al fine di determinarne il livello;
 - 2.3. la "*ponderazione*" del rischio, che consiste nel raffrontare i rischi tra loro, per decidere le priorità e l'urgenza dei trattamenti;
3. "*trattamento*" dei rischi "*corruzione*", che consiste nella "*identificazione*" e "*programmazione*" delle misure di mitigazione di ciascun rischio "*corruzione*";
4. "*monitoraggio e riesame*". In questa fase si collocano i monitoraggi sull'attuazione e sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio, ed il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema.

Si forniscono, di seguito, i dati e le informazioni concernenti lo stato di attuazione - alla data di predisposizione del presente PTPCT - del sistema in argomento, con particolare riferimento alle attività svolte nel 2020 e con indicazione, nell'apposito paragrafo 7.5, di quelle programmate per il 2021 e per il triennio 2021 - 2023.

Le modalità operative attraverso le quali è stata data attuazione alle fasi indicate ai punti 1.2., 2. e 3. del presente paragrafo sono, invece, riportate nell'allegato n. 3 di questo PTPCT.

7.1. Analisi del contesto

L'analisi del contesto fornisce informazioni relative alle caratteristiche organizzative e funzionali dell'Ente ed alle specificità dell'ambiente in cui lo stesso opera. Ciò al fine di delineare, in via preliminare, la situazione complessiva in cui il rischio "*corruzione*" viene ipotizzato ed i fattori che possono incidere, in senso positivo o negativo, sulla probabilità che lo stesso si verifichi.

7.1.1. Analisi del contesto esterno.

L'obiettivo dell'analisi del contesto esterno è quello di evidenziare le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Istituto opera - con riferimento, ad esempio, a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio - che possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi. A tal fine, sono da considerare:

- i fattori legati al territorio di riferimento dell'amministrazione;
- le relazioni con i portatori di interessi esterni, e le possibili influenze dagli stessi esercitate.

Si evidenzia, innanzitutto, che, nell'ambito del contesto esterno all'Istituto, il fenomeno corruttivo è difficilmente misurabile, in quanto non esiste una metodologia priva di margine di errore, né un aspetto che possa costituire oggetto esclusivo ed univoco della stessa misurazione. Ad esempio, misurare la corruzione nella sua accezione ampia (deviazione da regole morali consolidate in un contesto sociale) è certamente diverso dal misurare la corruzione nella sua accezione circoscritta (criterio legalistico).

In ogni caso, sono riscontrabili, nel panorama nazionale ed internazionale, numerosi strumenti e tecniche di misurazione della corruzione che possono, rispettivamente, produrre degli indicatori soggettivi od oggettivi della corruzione.

L'esigenza di addivenire ad una conoscenza quantitativa, oltre che qualitativa, del fenomeno corruttivo assume una valenza prioritaria, pur nella consapevolezza dei limiti e dei margini di errore che caratterizzano i sistemi di misurazione attualmente esistenti, nonché della carenza delle fonti di informazione.

Ciò premesso, si rappresentano, di seguito, alcune considerazioni effettuate sulla base dell'indice di percezione della corruzione (CPI) pubblicato nel 2019 - 25a edizione - da *Transparency International*⁶.

Il *Corruption Perception Index* (CPI) misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in circa 180 Paesi del mondo, collocandoli su una scala da 0 (molto corrotto) a 100 (per niente corrotto). Il CPI è un indice composito, ottenuto sulla base di varie interviste/ricerche somministrate da Università o Centri di Studio, su incarico di *Transparency International* ad esperti del mondo degli affari e analisti, sia del Paese che si sta considerando sia di altri Paesi, relative all'abuso di potere per benefici privati con particolare attenzione alle tangenti corrisposte ai funzionari pubblici nell'esercizio delle loro funzioni. La metodologia cambia ogni anno, nell'intento di delineare uno spaccato sempre più attendibile delle realtà locali.

Dal 2012 – anno di entrata in vigore della legge n. 190/2012 - al 2019 l'Italia ha guadagnato 10 punti, scalando ben 19 posizioni nella classifica generale (vedi fig. n.8).

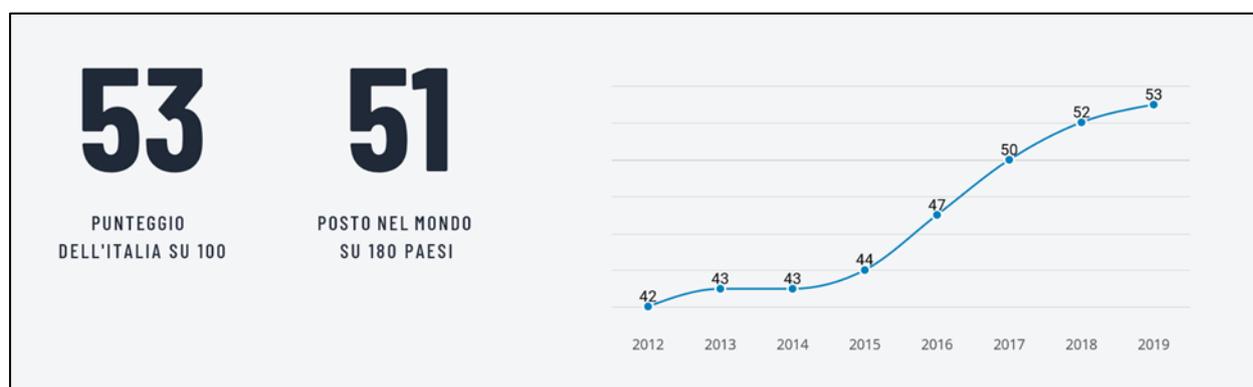


Fig. n.8

In particolare, nell'edizione del 2019 l'Italia si è collocata al 51° posto su 180 Paesi del mondo, con un punteggio di 53 su 100 (maggiore è il punteggio, minore è la corruzione percepita), avanzando di 2 posizioni rispetto all'edizione precedente.

⁶ Transparency International - organizzazione a livello globale che si occupa di prevenire e contrastare la corruzione.

Si rileva, pertanto, un trend di costante - seppure lento - miglioramento del nostro Paese: il risultato ottenuto è notevole se si considera che i paesi del nord dell'Europa occupano da sempre le prime posizioni della classifica in quanto possiedono da lunga data legislazioni avanzate su accesso all'informazione, diritti civili, apertura e trasparenza dell'amministrazione pubblica.

Come si può notare, infatti, nella classifica sotto riportata (fig. n.9), tra i Paesi nell'Europa occidentale, la Danimarca occupa la posizione di "leader globale", seguita da Finlandia e Svezia. Essenzialmente, solo i paesi settentrionali e occidentali del continente, insieme a quelli dell'area baltica, si posizionano sopra i valori medi.

Country	ISO3	Region	CPI score 2019	Rank	standard error	Number of sources	Lower CI	Upper CI
Denmark	DNK	WE/EU	87	1	2,54	8	82,83	91,17
Finland	FIN	WE/EU	86	3	2,92	8	81,20	90,80
Sweden	SWE	WE/EU	85	4	1,98	8	81,76	88,24
Switzerland	CHE	WE/EU	85	4	1,58	7	82,41	87,59
Norway	NOR	WE/EU	84	7	1,65	7	81,30	86,70
Netherlands	NLD	WE/EU	82	8	2,25	8	78,31	85,69
Germany	DEU	WE/EU	80	9	3,31	8	74,57	85,43
Luxembourg	LUX	WE/EU	80	9	1,95	7	76,79	83,21
Iceland	ISL	WE/EU	78	11	4,63	7	70,41	85,59
Austria	AUT	WE/EU	77	12	1,57	8	74,43	79,57
United Kingdom	GBR	WE/EU	77	12	3,34	8	71,53	82,47
Belgium	BEL	WE/EU	75	17	1,09	7	73,20	76,80
Estonia	EST	WE/EU	74	18	1,21	10	72,02	75,98
Ireland	IRL	WE/EU	74	18	3,61	7	68,08	79,92
France	FRA	WE/EU	69	23	2,28	8	65,26	72,74
Portugal	PRT	WE/EU	62	30	2,82	8	57,38	66,62
Spain	ESP	WE/EU	62	30	3,17	8	56,81	67,19
Lithuania	LTU	WE/EU	60	35	2,32	9	56,20	63,80
Slovenia	SVN	WE/EU	60	35	2,28	10	56,26	63,74
Cyprus	CYP	WE/EU	58	41	3,41	7	52,40	63,60
Poland	POL	WE/EU	58	41	1,85	10	54,97	61,03
Czech Republic	CZE	WE/EU	56	44	1,87	10	52,94	59,06
Latvia	LVA	WE/EU	56	44	3,53	9	50,22	61,78
Malta	MLT	WE/EU	54	50	1,55	6	51,46	56,54
Italy	ITA	WE/EU	53	51	3,22	8	47,73	58,27
Slovakia	SVK	WE/EU	50	59	4,57	9	42,50	57,50
Greece	GRC	WE/EU	48	60	2,57	8	43,79	52,21
Croatia	HRV	WE/EU	47	63	2,42	10	43,03	50,97
Hungary	HUN	WE/EU	44	70	2,58	10	39,77	48,23
Romania	ROU	WE/EU	44	70	2,76	10	39,47	48,53
Bulgaria	BGR	WE/EU	43	74	2,77	10	38,46	47,54

Fig. n.9

I dati sopra analizzati si fondano sulla "percezione" della corruzione. Tuttavia, se confrontati con dati "effettivi" derivanti dal monitoraggio delle notizie di corruzione diffuse dai vari media nazionali, svolto dalla stessa *Transparency International Italia*, e riprodotti nella cosiddetta "mappa della corruzione", la corrispondenza tra percepito e realtà potrebbe mutare.

Ai fini della nostra analisi sono state prese in considerazione le notizie relative ai reati per peculato, abuso d'ufficio, concussione, rivelazione del segreto d'ufficio, corruzione e traffico di influenze, diffuse nel periodo 01.01 - 31.10 degli anni 2019 e 2020.

Dal confronto delle due annualità emerge una forte flessione delle notizie riguardanti casi di corruzione che da n. 540 del 2019 passano a n. 251 del 2020, sicuramente riconducibile, quantomeno in parte, agli eventi determinati dall'emergenza COVID 19. Le due mappe sotto riportate rappresentano i dati in argomento, e le Regioni maggiormente interessate risultano essere Lombardia, Campania e Sicilia.



Fig. n.10



Fig. n.11

Nei grafici sotto riportati, si evidenziano le tipologie di reati ed i settori interessati nel periodo ricompreso dal 01.01.2019 al 31.10.2020.

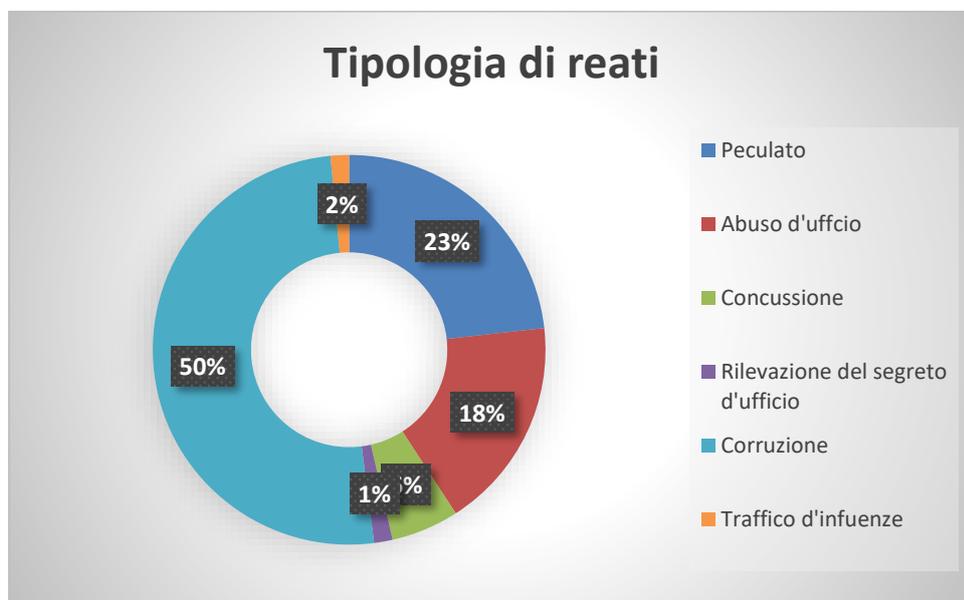


Fig. n.12

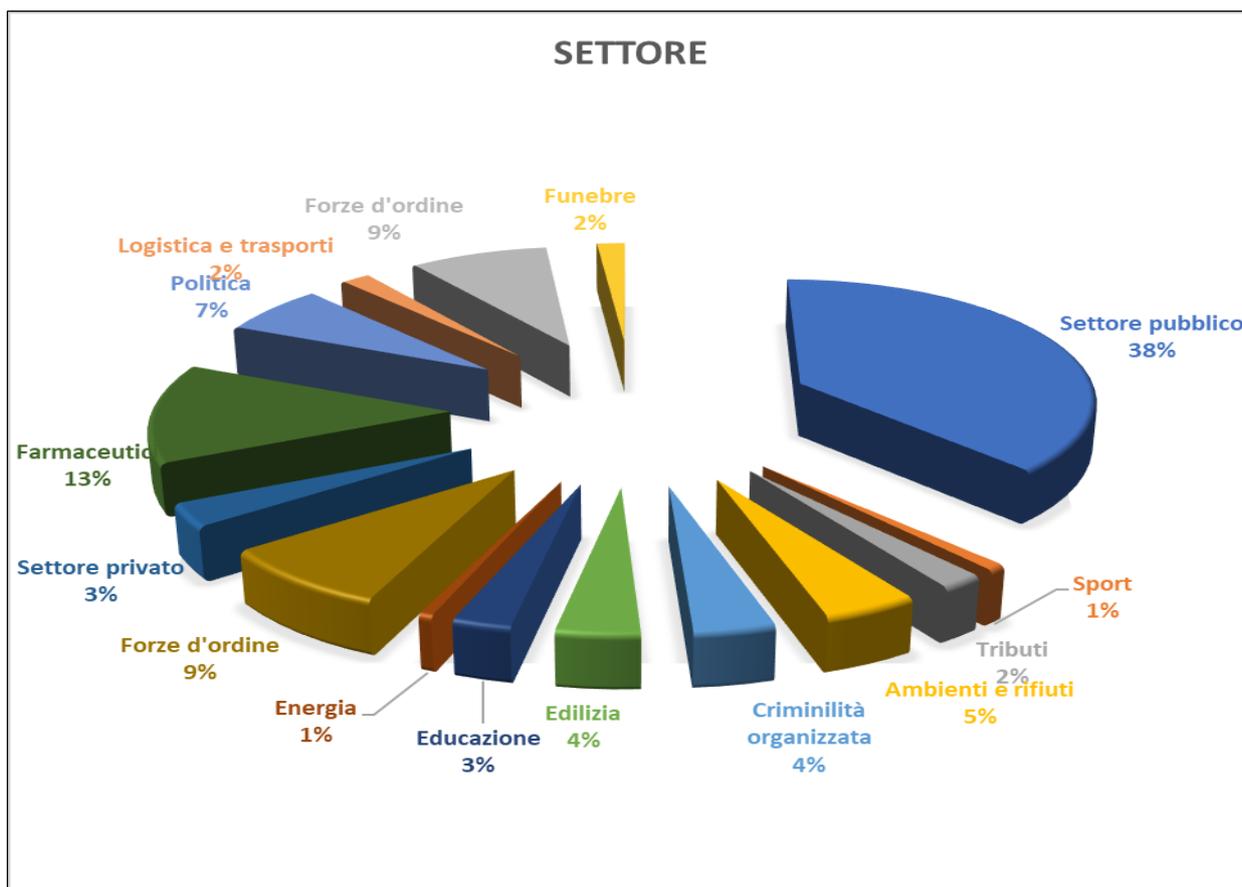


Fig. n.13

Fermo restando quanto sopra, occorre considerare che nel nostro Paese l'INPS rappresenta il garante della coesione sociale tra gli individui e tra le generazioni. Attraverso la solidarietà economica, garantita dal patto assicurativo e da quello solidaristico universale, salvaguarda i cittadini che si trovano ad affrontare le incertezze e i rischi della vita. In tale contesto si inseriscono l'esperienza nel periodo emergenziale dovuto al Covid 19 e la dimensione degli interventi posti in essere dall'Istituto per contrastare gli effetti negativi sui redditi e sull'occupazione.

Pertanto, all'impegno ordinario si è aggiunto quello straordinario per fronteggiare la pandemia, come si evidenzia nelle figure sotto riportate estratte dal XIX Rapporto Annuale INPS.

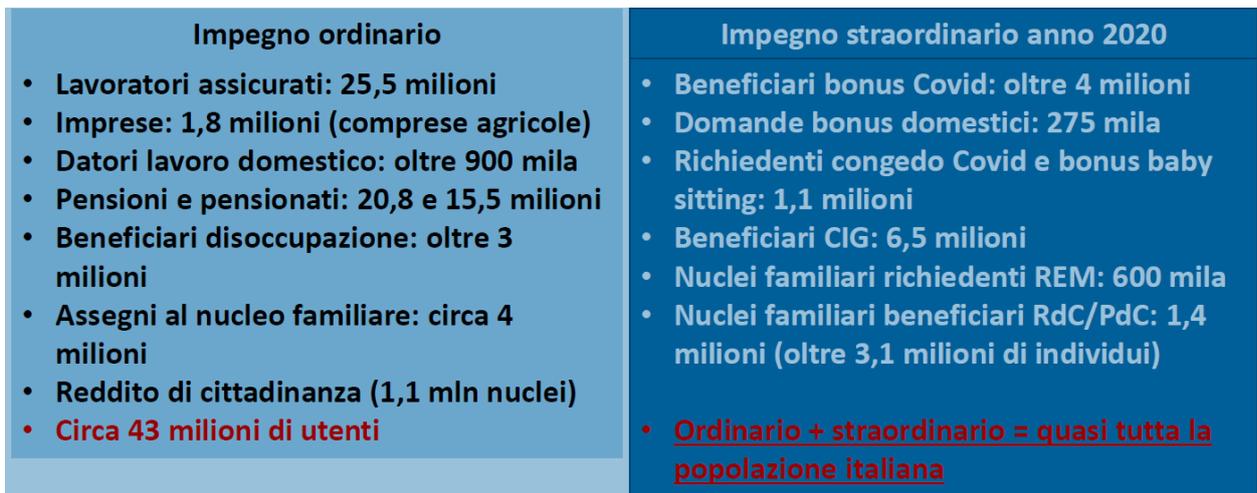


Fig. n.14

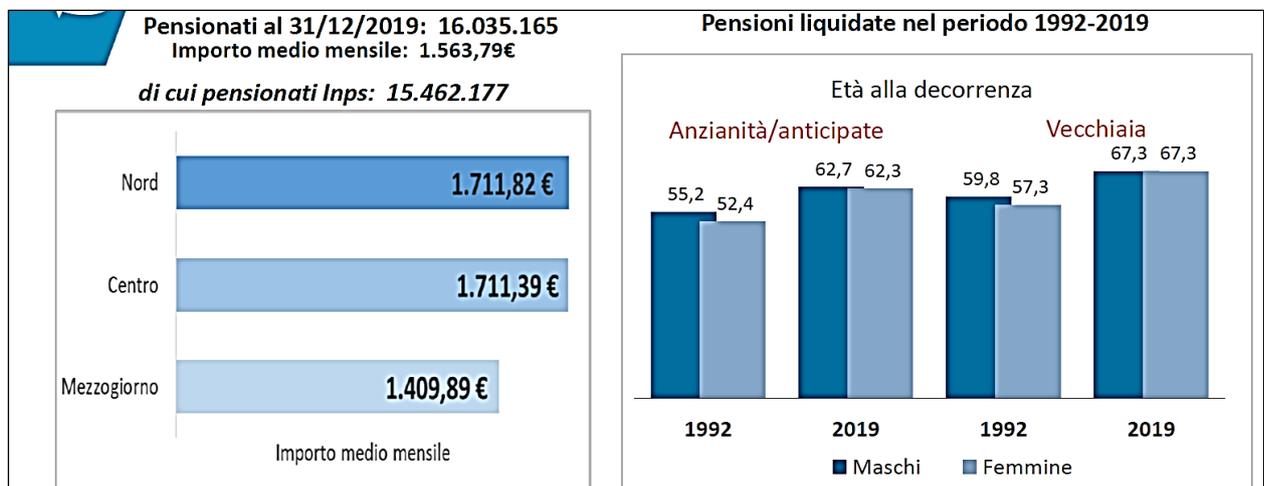


Fig. n.15

	ASSICURATI 2018				ASSICURATI 2019			
	Totale assicurati 2018	Transitati nel 2019 ad altra posizione assicurativa	Usciti (non più assicurati)	Persistenti nel 2018 e nel 2019	Neo-assicurati	Transitati da altra posizione assicurativa nel 2018	Totale assicurati 2019	
A. VALORI ASSOLUTI (in migliaia)								
Artigiani	1.549	59	53	1.438	35	53	1.525	
Commercianti	2.023	85	74	1.865	60	79	2.004	
Agricoli autonomi	435	6	12	417	6	7	430	
Dipendenti privati non agricoli	15.270	412	1.118	13.740	1.345	315	15.400	
Operai agricoli	953	75	153	725	146	55	927	
Domestici	799	40	117	642	106	35	783	
Dipendenti pubblici	3.343	47	145	3.151	74	212	3.437	
Parasubordinati (collab. e profess.)	975	105	104	766	85	76	927	
Prestatori di lavoro accessorio (voucher)	43	11	14	17	15	8	40	
TOTALE	25.390	840	1.790	22.761	1.872	840	25.473	
B. DISTRIBUZIONE %								
Artigiani	100%	3,8%	3,4%	92,8%	94,3%	2,3%	3,4%	100%
Commercianti	100%	4,2%	3,6%	92,2%	93,1%	3,0%	3,9%	100%
Agricoli autonomi	100%	1,5%	2,9%	95,7%	97,0%	1,3%	1,7%	100%
Dipendenti privati non agricoli	100%	2,7%	7,3%	90,0%	89,2%	8,7%	2,0%	100%
Operai agricoli	100%	7,9%	16,0%	76,1%	78,2%	15,8%	6,0%	100%
Domestici	100%	5,0%	14,7%	80,3%	82,0%	13,5%	4,4%	100%
Dipendenti pubblici	100%	1,4%	4,3%	94,3%	91,7%	2,2%	6,2%	100%
Parasubordinati (collab. e profess.)	100%	10,8%	10,7%	78,5%	82,6%	9,2%	8,2%	100%
Prestatori di lavoro accessorio (voucher)	100%	26,2%	33,5%	40,3%	42,8%	37,6%	19,6%	100%
TOTALE	100%	3,3%	7,0%	89,6%	89,4%	7,3%	3,3%	100%

Fig.n.16

Per ulteriori approfondimenti sul tema si rinvia a "INPS TRA EMERGENZA E RILANCIO XIX Rapporto Annuale – ottobre 2020" consultabile sul sito istituzionale sezione "Dati, ricerche e bilanci"

Nello svolgimento delle sue molteplici e complesse funzioni, l'Istituto si avvale dell'apporto di numerosi portatori di interessi (o stakeholder) esterni, ovvero di soggetti esterni all'Amministrazione (singoli, istituzioni pubbliche,

organizzazioni...), nazionali, esteri ed internazionali, con i quali l'Ente interagisce, a vari livelli, nell'esercizio delle sue funzioni.

Data l'estrema complessità organizzativa e funzionale dell'Istituto, i portatori di interessi esterni dell'INPS costituiscono un universo complesso e variegato che ricomprende, innanzitutto, le seguenti tipologie di stakeholder:

1. *"istituzionali"*, ovvero gli assicurati e i contribuenti del sistema previdenziale e assistenziale gestito dall'Istituto (lavoratori dipendenti, privati e pubblici, lavoratori domestici, autonomi, parasubordinati, imprese), nonché i contribuenti e i fruitori delle prestazioni sociali e creditizie del welfare integrativo;
2. *"intermediari"* ovvero i partner di servizio dell'Istituto, cioè coloro che si pongono ad un livello intermedio rispetto all'utenza, per la quale svolgono attività di rappresentanza, assistenza, informazione e tutela (Patronati, CAF, Consulenti del Lavoro, Organizzazioni sindacali e datoriali ...), nonché tutti i soggetti esterni di cui l'Istituto si avvale per l'espletamento delle attività istituzionali (Istituti bancari, medici esterni, ASL...), comprese quelle relative all'erogazione delle prestazioni creditizie e sociali del welfare integrativo.
3. *"istituzioni pubbliche"*, ovvero Governo, Parlamento, organi giurisdizionali, Ministeri, ANAC, Garante per la protezione dei dati personali e tutte le pubbliche amministrazioni in genere, compresi gli Enti territoriali, che esercitano anche poteri di impulso e vigilanza nei confronti dell'Istituto e con i quali lo stesso, anche attraverso la stipula di convenzioni e accordi ai sensi dell'art. 15 della legge n. 241/90, instaura rapporti di collaborazione utili all'espletamento di adempimenti di comune interesse;
4. *"tipologie varie"*, ovvero enti e associazioni private, nonché fornitori di servizi e lavori, consulenti e collaboratori esterni dell'Istituto (con contratti di collaborazione a qualsiasi titolo, compresi professionisti, legali, stagisti, assegnatari di progetti di ricerca).

Nel 2018 l'RPCT ha realizzato, con la collaborazione delle Direzioni centrali e dei Coordinamenti generali medico legale e dei rami professionali, una dettagliata mappatura dei portatori di interessi esterni all'Istituto, collegata alle attività – indicate per macrocategoria di appartenenza – svolte a livello centrale dalle Direzioni e dai Coordinamenti medesimi.

L'iniziativa concernente la mappatura degli *stakeholder*, è conforme alle indicazioni ribadite dall'ANAC nell'allegato 1 del recente PNA 2019, il quale,

muovendo dal presupposto per cui *“l’analisi del contesto esterno consiste nell’individuazione e descrizione delle caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio o del settore specifico di intervento (ad esempio, cluster o comparto) nonché delle relazioni esistenti con gli stakeholder e di come queste ultime possano influire sull’attività dell’amministrazione, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno”*, evidenza che *“può essere molto utile ... condurre apposite indagini relative agli stakeholder...”*.

Nel 2019, pertanto, l’attività di ricognizione è proseguita con la mappatura dei portatori di interessi esterni all’Istituto con riferimento alle attività svolte dalle Strutture territoriali (Direzione regionali e di Coordinamento Metropolitano, dalle Direzioni provinciali, dalle Filiali metropolitane e dalle Filiali provinciali).

Al riguardo, in considerazione della uniformità delle attività svolte dalle citate Strutture, per ragioni di economicità, la richiesta dei dati utili per la mappatura è stata rivolta ad un campione rappresentativo, costituito da alcune Direzioni Regionali e di Coordinamento metropolitano individuate sia in base alla *clusterizzazione* organizzativa indicata nella circolare n. 14/2017, sia con riferimento alle distinte zone geografiche (Nord, Centro, Sud, Isole) di appartenenza.

Nel 2020, è stata effettuata una revisione della mappatura degli *stakeholder* della Direzione Generale alla luce dell’*“Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell’Inps”*, di cui alla determinazione n. 119 del 25.10.2019 dell’Organo munito dei poteri del Consiglio di Amministrazione, finalizzata ad apportare le integrazioni e modifiche necessarie a garantirne la conformità ai nuovi assetti organizzativi e funzionali dell’Ente.

In relazione agli esiti delle predette rilevazioni, si allegano al presente PTPCT:

- la nuova mappatura degli *stakeholder* esterni realizzata con riferimento alle attività svolte dalla Direzione Generale (all.5).
- la mappatura degli *stakeholder* esterni realizzata con riferimento alle attività svolte dalle Strutture territoriali, composta da n. 2 schede riferite alle funzioni manageriali, e relative macro-attività, di competenza rispettivamente, delle Direzioni regionali/ di Coordinamento metropolitano, e delle Direzioni provinciali/Filiali metropolitane/Filiali provinciali (all.6).

Si riportano di seguito i grafici a barre, illustrativi dei principali stakeholder dell’Istituto che impattano sulle attività centrali e territoriali.

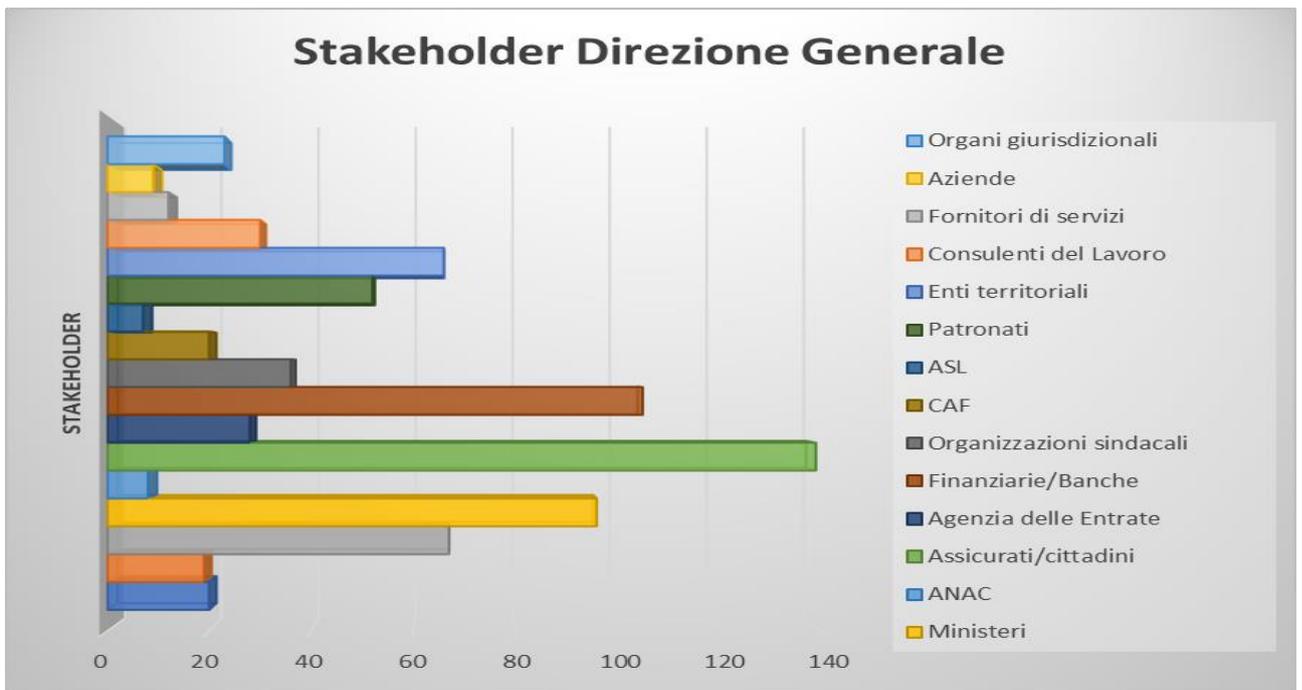


Fig.: n.17: il grafico rappresenta i valori percentuali della partecipazione alle attività della Direzione Generale da parte dei principali stakeholder.

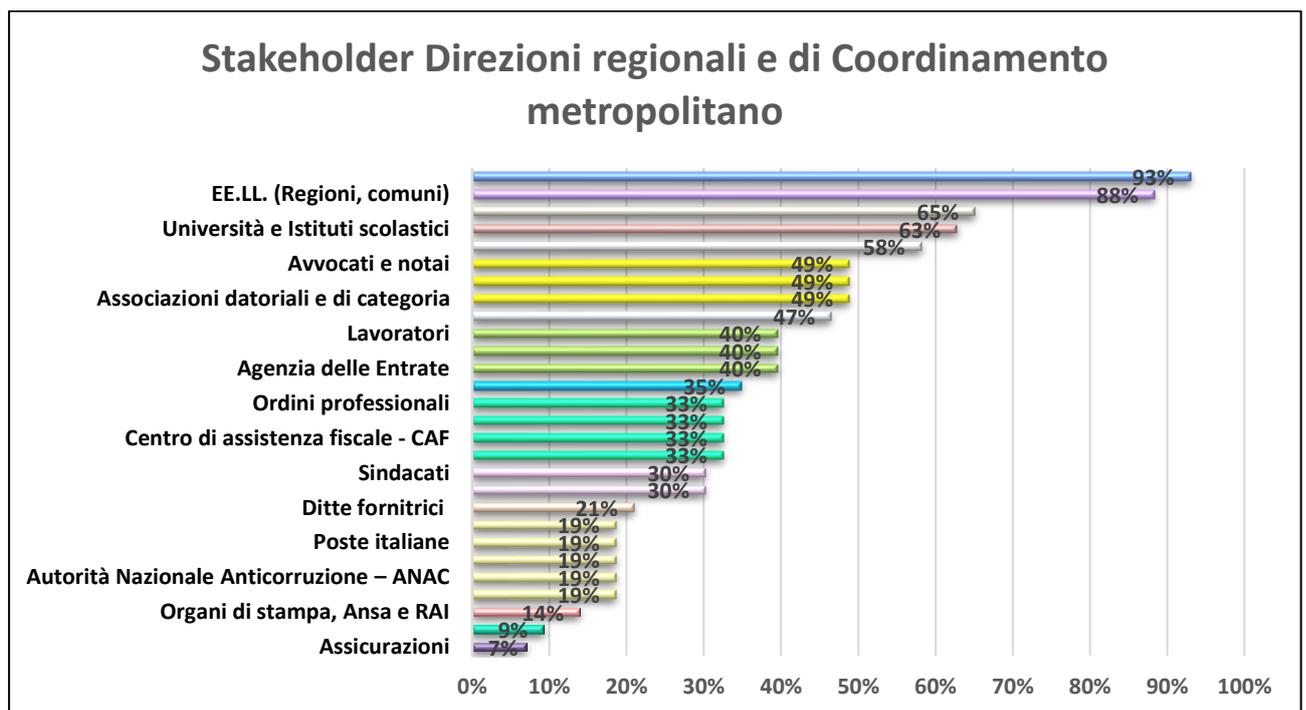


Fig.: n.18: il grafico rappresenta i valori percentuali della partecipazione alle attività della Direzioni Regionali e di Coordinamento metropolitano da parte dei principali stakeholder.

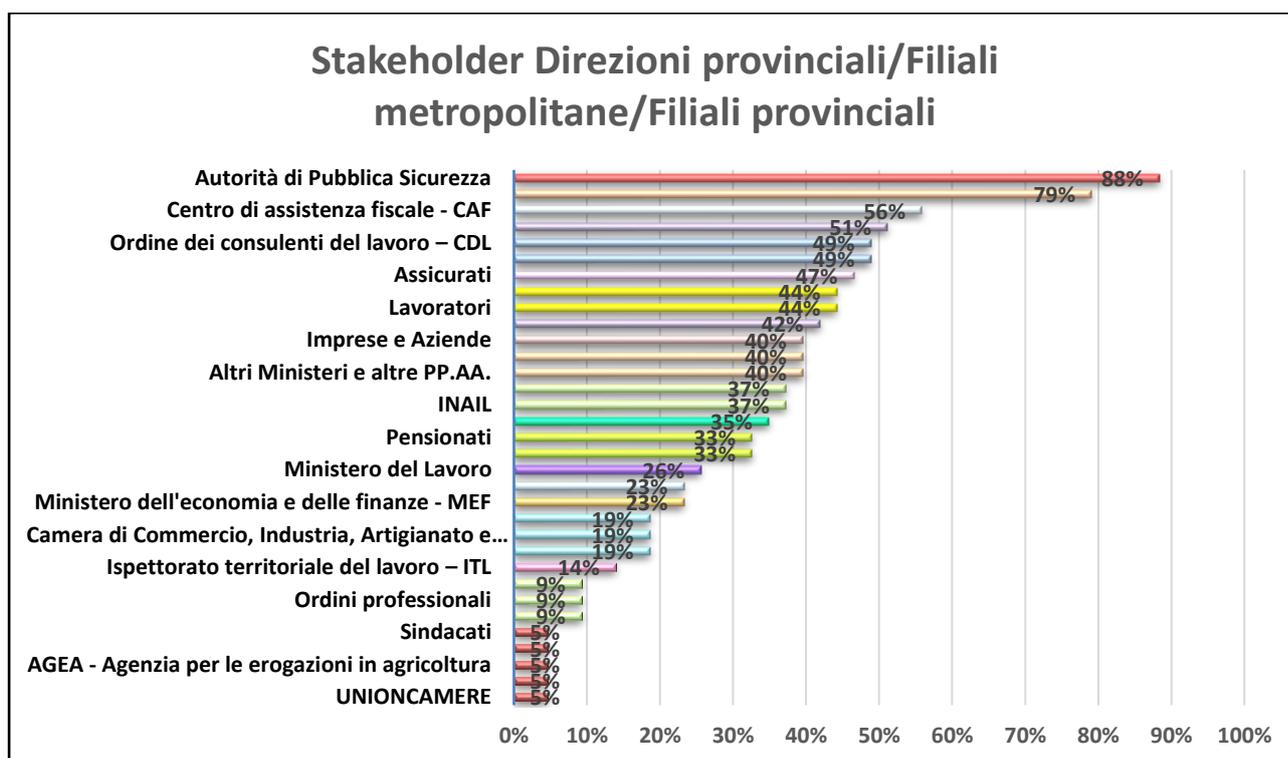


Fig.: n.19: il grafico rappresenta i valori percentuali della partecipazione alle attività della Direzioni Provinciali/Filiali metropolitane/Filiali provinciali da parte dei principali stakeholder.

Nel triennio si procederà ad individuare la metodologia più idonea ad analizzare l'incidenza sulle attività espletate dall'Istituto da parte degli *stakeholder*, rispetto alle possibilità del verificarsi del rischio "corruzione" all'interno dell'Istituto.

7.1.2. Analisi del contesto interno.

L'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale è il più grande ente previdenziale europeo, cui compete l'esercizio delle assicurazioni obbligatorie per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, e la gestione di forme di previdenza a carattere temporaneo diverse dalle pensioni.

All'INPS compete, altresì, l'erogazione delle prestazioni "assistenziali" finanziate dalla fiscalità generale e, pertanto gestite dall'Istituto al di fuori di un rapporto assicurativo: si tratta di una serie di prestazioni e provvidenze – tra le quali rilevano quelle a favore degli invalidi civili - destinate a cittadini che a causa dell'età avanzata o delle condizioni di salute sono considerati inabili al lavoro ed hanno redditi inferiori ad un livello definito.

La molteplicità delle funzioni esercitate dall'INPS è riconducibile ad una serie di interventi legislativi che, a partire dalla L. n. 88/89, si sono susseguiti nel tempo e ne hanno progressivamente ampliato la missione, fino ad attribuirgli, sostanzialmente, il ruolo di unico gestore della previdenza pubblica a seguito

del conferimento, decretato dall'art. 21, comma 1, della L. n. 214/2011, delle funzioni dei soppressi INPDAP ed ENPALS, Enti cui era deputata la previdenza dei dipendenti pubblici e quella dei lavoratori dello spettacolo. Tra gli interventi legislativi ampliativi delle competenze dell'Istituto, figura l'art. 18 del D. Lgs. n. 75/2017, che ha attribuito allo stesso la competenza esclusiva ad effettuare gli accertamenti medico – legali sui dipendenti, anche delle Pubbliche Amministrazioni, assenti dal servizio per malattia (*"Polo Unico per le visite fiscali"*, messaggio Hermes n. 3265 del 9.8.2017).

L'art. 3 del D. Lgs. n. 479 del 30.6.1994, così come modificato dall'art. 25 del D.L. n. 4 del 28.1.2019 convertito dalla legge n. 26 del 28.3.2019, prevede quali organi dell'Istituto:

- il **Presidente**, rappresentante legale dell'Ente;
- il **Vice – Presidente**, che sostituisce il Presidente in caso di assenza o impedimento e può svolgere tutte le funzioni ad esso delegate;
- il **Consiglio di Indirizzo e vigilanza**, che definisce i programmi e individua le linee di indirizzo dell'Istituto;
- il **Consiglio di Amministrazione** che predispone, tra l'altro, i piani pluriennali, il bilancio preventivo ed il conto consuntivo. È composto dal Presidente dell'Istituto, che lo presiede, dal Vice – Presidente e da tre membri;
- il **Collegio dei Sindaci**, organo di controllo che esercita i controlli amministrativo – contabili di cui agli artt. 2403 e ss. c.c. e 20 del D. Lgs. n. 123/2011;
- il **Direttore Generale**, responsabile della struttura organizzativa e dell'attività diretta al conseguimento dei risultati e degli obiettivi dell'Istituto.

Operano, altresì, presso l'Istituto:

- il **Magistrato della Corte dei conti**, delegato al controllo sulla gestione dell'Istituto;
- i **Comitati amministratori delle singole gestioni**, fondi e casse di cui all'art.2 della legge n.88/89, i **Comitati di vigilanza** di cui all'art.4, comma 3 D. Lgs.n.479/1994 confluiti in Inps per effetto della soppressione dell'Inpdap nonché i **Comitati amministratori di Fondi di solidarietà** di cui al D. Lgs. 14 settembre 2015, n.148;

- il **Comitato Unico di Garanzia (CUG)**, con il compito di valorizzare le pari opportunità, il benessere organizzativo e vigilare su eventuali situazioni di discriminazione del personale;
- l'**Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)**, che sovrintende alla valutazione della performance, al monitoraggio del funzionamento complessivo dei sistemi di valutazione e della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni.

L'assetto organizzativo e funzionale dell'Istituto è delineato nell' "*Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'Inps*" - adottato con determinazione dell' "*Organo munito dei poteri del Consiglio di Amministrazione*" n. 119 del 25.10.2019 - e nel "Regolamento di Organizzazione" - approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 4 del 6 maggio 2020 - , consultabili nella sotto sezione Disposizioni generali "*Atti generale < atti amministrativi generali*" del sito istituzionale "*Amministrazione trasparente*".

Le attività istituzionali sono ripartite tra:

- la Direzione Generale, che esercita funzioni di indirizzo e controllo del sistema, articolata in: Direzioni Centrali, Uffici Centrali e di Supporto; incarichi di consulenza, studio e ricerca; Coordinamenti Professionali, cui sono demandate le specifiche attività in materia legale, statistico - attuariale, medico- legale e tecnico edilizia;
- strutture al servizio del territorio, con funzioni di gestione, coordinamento, controllo ed erogazione del servizio, articolate in: "*Direzione Servizi al territorio*", Direzioni Regionali, Direzioni di coordinamento metropolitano, Direzioni provinciali, Filiali metropolitane e provinciali, Agenzie, Punti INPS;
- il "*Comitato per il territorio*", il "*Comitato per l'integrazione delle gestioni assicurative pubbliche e private*" il "*Comitato per l'innovazione tecnologica e la trasformazione digitale*".

L'attività dell'Istituto è improntata ai principi generali della pianificazione, programmazione e verifica dei risultati di gestione.

Il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza approva annualmente la relazione programmatica, dando inizio al ciclo della performance per il triennio successivo.

Nell'ambito delle direttive strategiche indicate dal Consiglio, il Consiglio di Amministrazione elabora le Linee guida gestionali annuali, individuando le aree di intervento dell'azione amministrativa e le relative linee di attività.

Il Direttore generale avvia, infine, il processo di programmazione e budget delle strutture centrali e territoriali per la definizione degli obiettivi.

La Nota preliminare allegata al Bilancio preventivo assicura l'allineamento tra gli obiettivi della performance e la programmazione economico finanziaria e di bilancio, come previsto dall'art.5 del D. Lgs. n. 150/2009.

Per approfondimenti sul tema, si rinvia al Piano della performance 2020 – 2022 approvato con deliberazione del' Consiglio di Amministrazione n. 76 del 5 novembre 2020, pubblicato nella sottosezione "Performance < Piani della Performance" della sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

Nell'ambito di tale contesto, evidentemente caratterizzato da estrema complessità, il fattore determinante per l'efficace realizzazione dei compiti istituzionali è l'attività svolta dal personale dell'Istituto che, distribuito a livello centrale e territoriale, opera con elevati standard di specializzazione, garantendo un servizio in termini non solo di mero adempimento, bensì di avanzate prestazioni professionali, anche a carattere di consulenza.

Dai prospetti di seguito riportati (tabb. 13 e 14) si rileva il personale in forza presso l'Istituto alla data del 31.12. 2020, distinto in relazione alla struttura centrale o area regionale di assegnazione, alla qualifica di inquadramento e al genere.

Tab. n. 13

PERSONALE PER QUALIFICA FUNZIONALE E GENERE AL 31/12/2020			
AREA/QUALIFICA	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
DIRETTORE GENERALE		1	1
DIRIGENZA			
DIRIGENZA	253	184	437
AREE PROFESSIONALI			
AREA MEDICO LEGALE	212	152	364
AREA TECNICO EDILIZIA	47	16	63
AREA STATISTICO ATTUARIALE	17	22	39
AREA PROFESSIONALE LEGALE	138	158	296
CONS. INFORMATICO II LIV.	1		1
TOTALE AREE PROFESSIONALI	415	348	763
AREE A/B/C			
AREA C	7.912	11.753	19.665
AREA B	1.814	2.832	4.646
AREA A	501	276	777
TOTALE AREE A/B/C	10.227	14.861	25.088
INSEGNANTI	7	14	21
TOTALE GENERALE	10.902	15.408*	26.310**

* dato comprensivo del direttore Generale - 15.407 al netto del Direttore generale

** dato comprensivo del direttore Generale - 26.309 al netto del Direttore generale

PERSONALE PER STRUTTURA AL 31.12.2020			
STRUTTURA	Nr. DIPENDENTI		
SEDE CENTRALE	2433		
SEDI TERRITORIALI:			
ABRUZZO	731	PIEMONTE	1.409
BASILICATA	289	PUGLIA	1.762
CALABRIA	1.127	SARDEGNA	755
CAMPANIA	1.284	SICILIA	2.081
D.C.M. NAPOLI	1.133	TOSCANA	1.438
EMILIA ROMAGNA	1.159	TRENTINO ALTO ADIGE	411
FRIULI VENEZIA GIULIA	1.916	UMBRIA	418
LAZIO	1.627	VALLE D'AOSTA	64
D.C.M. ROMA	490	VENETO	1.522
LIGURIA	759		
LOMBARDIA	631		
D.C.M. MILANO	2.008		
MARCHE	675		
MOLISE	188		
TOTALE REGIONI			23.877
TOTALE SEDE CENTRALE			2.433
TOTALI			26.310

Nel 2020, come riportato nella tabella seguente, sono state immesse nei ruoli dell'Istituto le seguenti figure:

- n. 4 ex portieri di stabili dismessi, inquadrati in area A, posizione economica A1, ex lege n.388/2000 (Finanziaria per il 2001) ed ex determinazione commissariale n.1881 del 27 luglio 2004, di cui n.2 assegnati presso la Filiale Metropolitana di Roma Tuscolano, n.1 presso la Direzione regionale Campania e n. 1 presso la Direzione Centrale Benessere Organizzativo, Sicurezza e Logistica;
- n.5 insegnanti supplenti con incarico temporaneo (contratti a tempo determinato) presso il Liceo San Bartolomeo di Sansepolcro (AR), struttura sociale ex-Inpdap sotto la competenza della Direzione regionale Toscana;
- n. 2 dirigente ex art. 19, comma 6, del D. Lgs. n.165/2001, con incarico di livello generale presso la Direzione centrale Studi e Ricerche.

Tab. n.15

MOTIVO ASSUNZIONE	DESC-PROGB	QUALIFICA	REGIONE	TOT
EX PORTIERI	A1/AUSIL.	AREA A	CAMPANIA	1
EX PORTIERI	A1/AUSIL.	AREA A	D.C.M-ROMA	2
EX PORTIERI	A1/AUSIL.	AREA A	DIREZIONE GENERALE	1
ART.19 CO.6 DLGS 165/2001	DIR.19C6LG	DIRIGENZA	DIREZIONE GENERALE	2
NOMINA DOCENTI	INS. SUP. T.	INSEGNANTI	TOSCANA	5
TOTALE ASSUNZIONI 01/01/2020 - 31/12/2020				11

Nel 2020 sono state avviate le procedure di selezione per le progressioni verticali nelle Aree B e C, rispettivamente per n.14 e n.277 posti, che alla data di elaborazione del presente PTPCT sono ancora in fase di svolgimento.

L'Istituto, inoltre, ha indetto il concorso, per titoli ed esami, a 165 posti nei ruoli del personale dell'INPS, area C, posizione economica C1, profilo informatico, pubblicato il 6 ottobre 2020 sulla Gazzetta Ufficiale, 4^a Serie Speciale, "Concorsi ed Esami", n.78. adottato con determinazione dell'Organo munito dei poteri del Consiglio di Amministrazione n.51 del 6 aprile 2020.

Infine, nel 2020 si è svolto il Concorso pubblico, per titoli ed esami, a n.2 posti di consulente protezione sociale per il ruolo locale dell'INPS di Bolzano, area C, posizione economica C1. A seguito del completo espletamento dell'*iter* concorsuale, con delibera n. 9 del 5 ottobre 2020 del Presidente del Comitato Provinciale dell'INPS di Bolzano, è stata approvata la graduatoria finale.

7.1.2.1 Esiti della mappatura dei processi/attività e delle attività di "valutazione" dei relativi rischi "corruzione": il "Registro degli eventi rischiosi".

Nel "Registro degli eventi rischiosi", che costituisce l'allegato n.1 del presente PTPCT, sono riportati gli esiti della mappatura dei processi/attività svolti dall'Istituto e delle procedure di "identificazione", "analisi" e "ponderazione" dei rischi "corruzione" agli stessi afferenti.

In particolare, per ciascun processo/attività mappato sono indicati i seguenti dati:

- la Direzione centrale/Coordinamento generale/ Ufficio centrale competente;
- l'area tematica di riferimento;
- l'identificazione del relativo rischio;
- l'indicazione del livello di ciascun rischio;
- l'indicazione della tempistica di individuazione delle misure correttive.

Le aree tematiche, i processi/attività ed i rischi sono connotati da specifica numerazione.

Premesso quanto sopra, si evidenzia che nel 2020, sono stati individuati n. **52** nuovi rischi, di cui n. **37** riferiti a processi/attività svolti a livello centrale e n. **15** a livello territoriale.

Alla data di redazione del presente PTPCT risultano complessivamente mappati n. **535** processi/attività, svolti dall'Istituto, ritenuti esposti al rischio "corruzione" di cui:

- n. **275** svolti livello centrale;
- n. **260** svolti a livello territoriale.

7.2. Trattamento dei rischi.

Nel 2014 è stata avviata la procedura di "trattamento" dei rischi "corruzione", finalizzata alla "identificazione" e "programmazione" delle misure "specifiche" riferite ai singoli rischi riportati nel citato "Registro degli eventi rischiosi". Detta procedura, è stata attivata con prioritario riferimento ai rischi di livello "alto", centrali e territoriali, per i quali l'individuazione delle misure di prevenzione era prevista nel breve termine ed è proseguita, nel 2016 e 2017, con riferimento ai rischi di livello "medio", centrali e territoriali, per i quali l'individuazione delle misure di prevenzione era prevista nel medio termine. Nel 2018 la medesima procedura è stata attivata per i rischi di livello "medio", centrali e territoriali, per i quali l'individuazione delle misure di prevenzione era prevista nel lungo termine. Nel 2019 la predetta procedura è stata attivata per 50% dei rischi di livello "basso" sia centrali che territoriali e portata a compimento per i rischi medi centrali e territoriali.

Nel 2020, sono state individuate e programmate misure "specifiche" per n. **10** rischi "bassi" centrali e n. **21** rischi "bassi" territoriali, con conseguente compilazione delle relative schede (cfr. allegato n. 2).

Alla data di elaborazione del presente Piano, il "trattamento" risulta complessivamente realizzato con riferimento a: n. **1** rischio "molto alto" sia centrale che territoriale, n. **23** rischi centrali "alti", n. **169** rischi centrali "medi", n. **62** rischi centrali "bassi", n. **8** rischi territoriali "alti", n. **173** rischi "medi" territoriali e n. **56** rischi territoriali "bassi", per totale di **492** rischi.

Pertanto, risultano individuate, in termini percentuali, le misure "ulteriori specifiche" per l'unico rischio di livello "molto alto" centrale e territoriale, per il **100%** dei rischi "alti" centrali, per il **100%** dei rischi "alti" territoriali, per il **100%** dei rischi "medi" centrali, per il **100%** dei rischi "medi" territoriali, per il **76%** dei rischi "bassi" centrali, e per il **71%** dei rischi "bassi" territoriali.

Per ciascun rischio, le misure individuate, sia obbligatorie che "specifiche", sono riportate nella relativa scheda. Tutte le schede compilate costituiscono l'allegato n. 2 del presente PTPCT.

Le misure “*specifiche*” complessivamente individuate per i predetti **492** rischi sono pari a n. **852**. Le stesse sono state ricondotte alle tipologie indicate dal PNA 2019, così come indicato nella tabella sotto riportata.

Tab. n.16

Rischi	Misure di controllo	Misure di trasparenza	Misure di regolamentazione	Misure di formazione	Misure di rotazione	Misure di disciplina del conflitto di interessi	Totale misure “specifiche”
Centrali	90	11	332	6	4	1	444
Territoriali	83	2	313	7	3	0	408

7.3. Monitoraggio e riesame

Fermo restando l’annuale espletamento del monitoraggio sull’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione di carattere generale, per il quale si rinvia al paragrafo 6.2., il RPCT monitora costantemente lo stato di attuazione delle misure “*specifiche*”, in relazione alle tempistiche di realizzazione delle stesse, indicate dalle Direzioni centrali e dai Coordinamenti generali competenti per i rischi di riferimento e riportate nelle relative schede (cfr. allegato 2). Il monitoraggio sull’attuazione delle misure “*specifiche*” viene espletato attraverso il coinvolgimento delle Direzioni e dei Coordinamenti cui compete l’attuazione medesima, che vengono interessati a riferire anche in ordine alle motivazioni dell’eventuale mancata attuazione delle misure e delle conseguenti iniziative assunte per la individuazione e realizzazione di misure sostitutive.

Nel 2020 è stato verificato lo stato di attuazione delle misure “specifiche” di trattamento riferite a n. **108** rischi così ripartiti: n. **1** rischio “molto alto” sia centrale che territoriale, n. **9** rischi “*alti*” centrali, n. **11** rischi “*medi*” centrali, n. **21** rischi “*bassi*” centrali, **1** rischio “*alto*” territoriale, n. **55** rischi “*medi*” territoriali, n. **10** rischi “*bassi*” territoriali.

Per quanto concerne la fase del riesame della funzionalità complessiva del sistema, si rappresenta che nell’ultimo trimestre del 2018, su input del RPCT, è stata effettuata, a cura delle Direzioni centrali e dei Coordinamenti generali, un’attività di ricognizione della mappatura dei rischi “*corruzione*” individuati nell’ultimo quinquennio e riportati nel Registro dei rischi allegato al PTPC 2018 – 2020 all’epoca vigente, al fine di apportare eventuali integrazioni e/o modifiche che, a distanza di tempo dall’avvio della procedura, potessero

risultare necessarie anche per garantire l'allineamento del sistema con l'evoluzione funzionale e organizzativa dell'Istituto.

Parallelamente, è stata avviata dal RPCT e svolta a cura dei medesimi soggetti, un'attività di revisione delle misure "specifiche" - e delle relative tempistiche - già individuate e riportate nelle Schede allegate al citato PTPC 2018 - 2020, finalizzata a verificare che le misure nelle stesse indicate risultassero ancora sufficienti, idonee ed efficaci a contrastare i rischi di riferimento.

In occasione di tale attività sono stati oggetto di particolari approfondimenti, condotti nell'ambito di apposite riunioni con esperti di materia, i rischi relativi alle aree riguardanti:

- "acquisizione e progressione di carriera";
- "contratti pubblici".

In particolare, per quanto concerne l'area "acquisizione e progressione di carriera", la revisione effettuata ha soddisfatto la "raccomandazione" n. UVMAC/5644/2017, con la quale l'ANAC aveva invitato l'Istituto ad implementare i rischi afferenti a detta area, anche attraverso il frazionamento dei processi di riferimento, ed a completare l'individuazione delle idonee misure di contenimento. L'ANAC, infatti, con nota n. 60111 del 24.7.2019, ha comunicato di ritenere l'operato dell'Istituto conforme agli indirizzi dalla stessa impartiti. L'attività di revisione della mappatura dei rischi e delle misure "specifiche" è proseguita nel 2019 ed ha riguardato le aree di rischio "contratti pubblici" e "gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio".

Nel 2020, su input del RPCT, è stata effettuata, a cura di tutte le Direzioni e Uffici Centrali, un'attività di ricognizione della mappatura dei processi/attività a rischio "corruzione" individuati e riportati nel "Registro degli eventi rischiosi" allegato al PTPCT 2020 - 2022, al fine di apportare eventuali integrazioni e/o modifiche che potessero risultare necessarie per garantire l'allineamento della predetta mappatura con gli attuali assetti organizzativi e funzionali dell'Istituto stabiliti dall' "Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'Inps", adottato con la determinazione n. 119/2019.

Inoltre, è stato effettuato un riesame della mappatura dei processi/attività del Coordinamento Generale Medico Legale, in base alla determinazione presidenziale n. 150/2018 che ha definito gli assetti organizzativi dell'Area medico legale. Tale attività ha comportato una totale modifica e sostituzione della precedente mappatura che ha determinato l'individuazione, la valutazione ed il conseguente trattamento di nuovi rischi.

Alla data di elaborazione del presente PTPCT, i risultati delle attività sopra descritte – attualmente in fase di conclusione – sono i seguenti:

- sono stati individuati e valutati n. **52** rischi nuovi, sia centrali che territoriali e per ciascun rischio sono state determinate le rispettive misure ulteriori specifiche.
- sono stati oggetto di monitoraggio per l'attuazione delle misure "specifiche" n. **108** rischi, sia centrali che territoriali, per alcuni rischi di essi, tra l'altro, è stata aggiornata la descrizione dell'area tematica di riferimento;
- sono state individuate per n. **31** rischi bassi, sia centrali che territoriali, le misure "specifiche".

Nel 2019 le Direzioni Centrali di prodotto sono state invitate, ciascuna per gli ambiti di propria competenza, ad effettuare un controllo della mappatura dei rischi "corruzione" ed a procedere all'implementazione della stessa con i processi/attività, ritenuti esposti al rischio, afferenti alle tipologie di prestazione di recente introduzione normativa, rispetto alle quali l'Istituto abbia competenze di gestione e/o erogazione (es. Ape sociale, reddito di cittadinanza, pensione quota 100 e altri trattamenti pensionistici anticipati ex D.L. n. 4/2019, etc.) In tale occasione la Direzione centrale Ammortizzatori Sociali ha individuato i rischi afferenti ai prodotti "reddito di cittadinanza" e "pensione di cittadinanza".

Analogo invito è stato formulato nel 2020 ma le Direzioni centrali di prodotto non hanno identificato nuovi rischi "corruzione" rispetto alle prestazioni presidiate.

Le predette iniziative rispondono all'esigenza di garantire il costante aggiornamento della citata mappatura rispetto ai processi operativi a rischio "corruzione" svolti dall'Istituto, e risultano in linea con l'obiettivo ICM. 14 di cui alla Relazione programmatica del CIV 2020 – 2022, adottata con deliberazione n. 12 del 29.5.2019, per il quale è necessario completare "l'analisi di tutti i processi produttivi" sotto il profilo della loro eventuale esposizione al citato rischio, per le conseguenti implementazioni del PTPCT. (cfr. cap.9)

7.4. Registrazione PTPCT 2020-2022 nella piattaforma ANAC di acquisizione dei Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Nel 2020 in analogia a quanto effettuato lo scorso anno, sono stati inseriti nella piattaforma ANAC di acquisizione e monitoraggio dei PTPCT, i dati e le informazioni dalla stessa richiesti relativi al PTPCT 2020-2022 dell'INPS.

Tale inserimento ha comportato il preliminare svolgimento di una serie di attività realizzate in conformità alle indicazioni dell'ANAC per le quali si rinvia all'allegato n. 3 punto 2.

Nella tabella sotto riportata, si evidenziano gli esiti della predetta attività distinti sia per aree di rischio che per misure di generali e specifiche.

Aree generali e specifiche	Processi attività centrali	Processi attività territoriali	Totale processi attività		Nr Misure	Misure di controllo	Misure di trasparenza	Misure di regolamentazione	Misure di formazione	Misure di rotazione	Misure di disciplina del conflitto di interessi	Totale
Acquisizione e progressione del personale	65	33	98	C	63	18	0	44	0	1	0	63
				T	30	4	1	24	0	1	0	30
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica con effetto economico diretto ed immediato	72	100	172	C	89	23	1	63	0	2	0	89
				T	171	43	0	122	2	4	0	171
Contratti pubblici	27	28	55	C	43	7	0	33	1	2	0	43
				T	45	4	0	41	0	0	0	45
Incarichi e nomine	8		8	C	23	5	3	14	0	0	1	23
Gestione entrate, delle spese e del patrimonio	23	54	77	C	29	11	0	14	4	0	0	29
				T	50	16	0	34	0	0	0	50
Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni	10	7	17	C	18	2	1	15	0	0	0	18
				T	23	3	0	16	4	0	0	23
Affari legali e contenzioso	41	37	78	C	119	6	0	113	0	0	0	119
				T	68	7	0	56	1	4	0	68
Performance, organizzazione e sistemi informativi	6	10	16	C/T	24	4	0	20	0	0	0	24
Supporto agli organi e relazioni esterne	14		14	C	31	7	1	22	0	1	0	31
Studi, ricerche e rilevazioni statistiche attuariali	6		6	C	11	3	2	6	0	0	0	11
Totale			272	269	541	163	9	637	12	15	1	837

Tab. n. 17

7.5. Prosecuzione della attuazione del sistema di gestione del rischio.

In ottemperanza a quanto indicato nel PNA 2019⁷, si procederà all'adozione di un nuovo sistema di valutazione del rischio corruzione, di tipo qualitativo, per i nuovi rischi individuati nel 2021 e per quelli già presenti nel "Registro degli eventi rischiosi" connotati da un livello di rischiosità "molto alto" ed "alto".

Nell'approccio qualitativo l'esposizione al rischio corruzione è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. Tali valutazioni, anche se supportate da dati, non prevedono (o non dovrebbero prevedere) la loro rappresentazione finale in termini numerici.

I criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi possono essere tradotti operativamente in indicatori di rischio (*key risk indicators*) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti.

Per il nuovo sistema di valutazione del rischio si potrà, comunque, continuare ad applicare una scala di misurazione ordinale (ad esempio: alto, medio, basso).

In sintesi, l'attuazione del "Sistema di gestione del rischio" proseguirà secondo le attività sintetizzate nella seguente tabella.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Adozione del sistema di valutazione di tipo qualitativo del rischio corruzione e conseguente valutazione dei nuovi rischi con tale metodologia.	Entro il 2021.	RPCT; Referenti.	Registro degli eventi rischiosi
Rivalutazione dei rischi "molto alti" e "alti" con metodologia di valutazione del rischio di tipo qualitativo.	Entro il 2021.	RPCT; Referenti.	Aggiornamento del Registro degli eventi rischiosi e delle schede delle misure
Prosecuzione delle attività di riesame /aggiornamento della mappatura dei rischi e delle relative misure.	Entro il 2021.	RPCT; Referenti.	Aggiornamento del Registro degli eventi rischiosi e delle schede delle misure.

⁷PNA 2019 delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, Allegato 1 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi".

Prosecuzione del monitoraggio della attuazione delle misure <i>"specifiche"</i> individuate.	Entro il 2021. (cadenza annuale)	RPCT; Referenti.	Aggiornamento delle schede.
Prosecuzione della individuazione delle misure <i>"specifiche"</i> per i rischi bassi territoriali.	Entro il 2021.	RPCT; Referenti.	Schede delle misure.
Inserimento PTPCT 2020-2022 nella piattaforma ANAC	Entro il 2021.	RPCT; Referenti.	Esito registrazione.

8. ANALISI DEL RAPPORTO TRA PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E SISTEMA DI "GESTIONE DEL RISCHIO"

Nell'allegato 3 è stata rappresentata la metodologia seguita dall'INPS per la realizzazione del sistema di "gestione del rischio", nell'ambito del quale, come già detto, sono stati predisposti il "registro degli eventi rischiosi" e, per ciascun rischio trattato, la relativa scheda contenente l'indicazione delle misure di mitigazione "obbligatorie" e "specifiche".

Al fine di verificare eventuali esigenze di implementazione del citato registro, nonché l'efficacia delle misure "specifiche" individuate ed adottate dalle Direzioni e dai Coordinamenti competenti per materia, nel 2020 l'RPCT ha proseguito l'attività di raffronto – avviata nel 2016 – tra le risultanze del sistema di "gestione del rischio" e i dati concernenti le violazioni "per fatti interni riconducibili ad ipotesi di corruzione" (cfr. par. 5.12), concretamente accertate a carico di dipendenti dell'Istituto in sede di procedimento disciplinare, ed eventualmente anche penale e della responsabilità amministrativa.

In particolare, detta attività è finalizzata ad individuare i "rischi" a monte delle violazioni oggetto dei procedimenti, ed a verificare la presenza o meno degli stessi all'interno della mappatura già realizzata nell'ambito del predetto "sistema", per poi procedere:

- a) in caso di presenza del rischio nella mappatura, alla verifica:**
- dello stato di individuazione o attuazione delle misure "specifiche" adottate;
 - dell'eventuale necessità di revisione/integrazione delle misure stesse;
- b) in caso di non presenza del rischio:**
- alla immediata individuazione del rischio (rischio individuato "d'ufficio" dal RPCT);
 - alla valutazione e ponderazione del rischio;
 - all'individuazione delle misure di contenimento dello stesso, comprese quelle "specifiche" indicate dalle Direzioni Centrali o dai Coordinamenti generali competenti per materia.

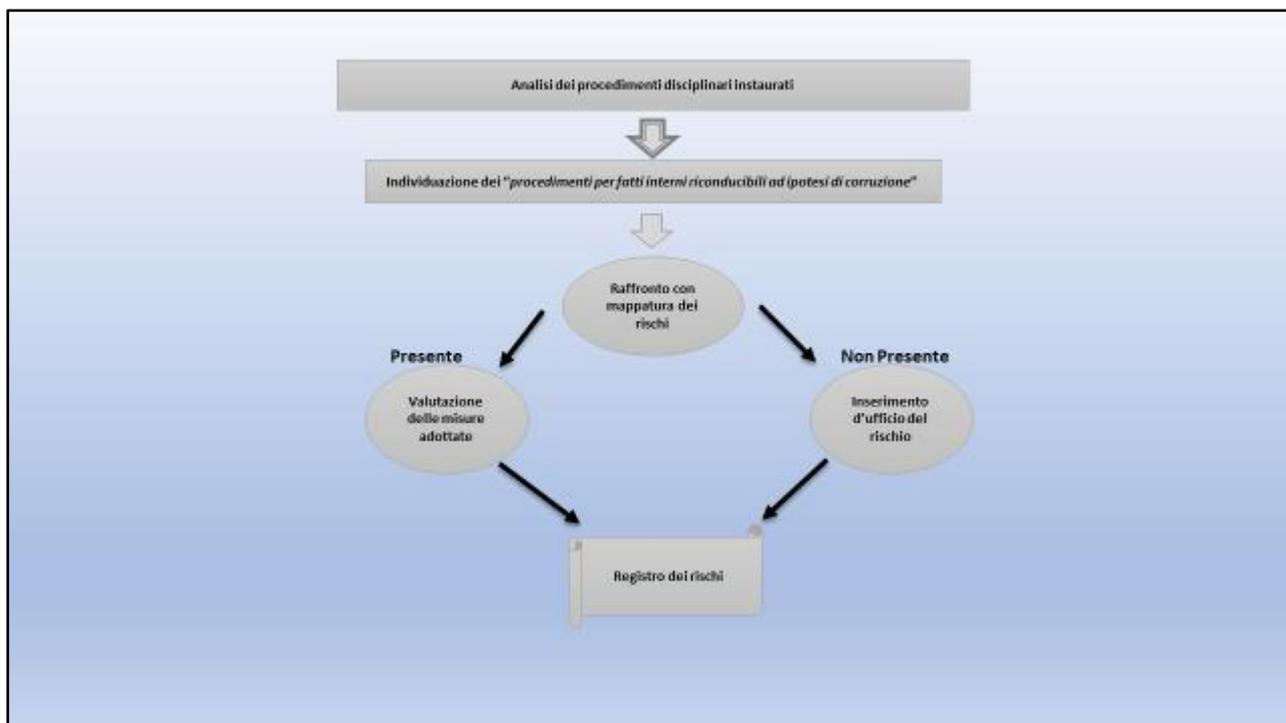


Fig. n.20

Tale iniziativa è finalizzata ad integrare la mappatura dei rischi e a testare l'efficacia delle misure individuate nell'ambito della gestione del rischio, onde consentire un tempestivo intervento ove le stesse si rilevassero non idonee e/o insufficienti.

Sulla base di tali presupposti, nel I° e II° quadrimestre del 2020, detta attività di raffronto è stata svolta con riferimento alle violazioni oggetto di n. 10 procedimenti disciplinari - in parte pendenti ed in parte conclusi - ed ha portato all'individuazione, da parte dell'RPCT, di **1** nuovo rischio.

Il nuovo rischio, alla data di predisposizione del presente Piano, deve essere sottoposto alla fase di valutazione e di trattamento da parte della competente Direzione centrale e, successivamente, numerato e inserito nel "Registro degli eventi rischiosi" (cfr. tab. 18).

Tab. n. 18

DC di Riferimento	Area Tematica
Entrate	Gestione agricoltori autonomi e agricoltori subordinati

Dall'esame delle violazioni oggetto dei citati procedimenti disciplinari è, altresì, emersa l'esigenza di riformulare un rischio già presente nel citato Registro, al fine di renderlo più appropriato rispetto alle violazioni medesime.

Pertanto, l'iniziale definizione del rischio *"indebita acquisizione di informazioni dalle banche dati dell'istituto, da parte di dipendenti abilitati all'accesso nelle stesse, finalizzata alla realizzazione di interessi personali"*, è stata modificata dal competente Ufficio centrale, attivato dal RPCT, nei seguenti termini: *"indebito trattamento di dati, da parte di dipendenti abilitati all'accesso nelle banche dati e nei sistemi informativi dell'Istituto, finalizzato alla realizzazione di interessi personali o altrui"*.

Tab. n.19

DC di Riferimento	Area Tematica	Rischio	Livello	Misura
Ufficio Responsabile della protezione dei dati	Tutela dei dati personali e accesso alle banche dati	URPD.1.1.1.C.T.	Molto Alto	Individuata.

L'attività proseguirà anche nell'anno 2021.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Prosecuzione attività di analisi del rapporto tra procedimenti disciplinari e sistema di <i>"Gestione del rischio"</i> .	Entro il 2021 (cadenza annuale)	RPCT; UPD; Referenti.	Eventuale aggiornamento mappatura e schede di rischio.

9. ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E CICLO DELLA PERFORMANCE

In data 12.02.2020, il RPCT ha trasmesso alla Direzione centrale Pianificazione e Controllo di Gestione l'elenco – di seguito riportato - degli obiettivi, descritti in termini di "attività", programmati nella proposta di PTPCT 2020 – 2022, con indicazione, per ciascuno, della tempistica di attuazione ipotizzata, delle strutture coinvolte nella realizzazione e degli indicatori di attuazione. Ciò al fine di consentire il coordinamento del PTPCT con il ciclo della performance come previsto dal PNA 2019, nonché la misurazione e la valutazione della performance anche con riferimento "agli obiettivi connessi all'anticorruzione ed alla trasparenza", ai sensi dell'art.1, comma 8 bis della legge n. 190/2012.

Tab. n.20

1. Monitoraggi			
Attività	Tempistica	Soggetti coinvolti	Indicatori
Monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione generali.	Entro il 2020	RPCT; Referenti.	Rapporto percentuale tra il numero delle strutture centrali e territoriale di livello generale che hanno attuato le misure e il numero totale delle strutture di livello generale dell'Istituto.
Attività	Tempistica	Soggetti coinvolti	Indicatori
Monitoraggio conflitti di interessi rilevati nel 2019.	Entro il 2020	RPCT, Referenti.	Rapporto percentuale tra le strutture centrali e territoriali di livello generale che hanno ottemperato all'obbligo di cui all'art. 9 del Codice di comportamento INPS ed il numero totale delle strutture di livello generale dell'Istituto.
2. Formazione del personale			
Attività	Tempistica	Soggetti coinvolti	Indicatori
Corso di formazione specifico per il personale operante nelle aree addette alla adozione di "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari" con e senza "effetto economico diretto ed immediato per il destinatario".	Entro il 2020	RPCT; Direzione centrale Formazione e Sviluppo Risorse Umane.	Messaggio di avvio del corso di formazione

3. Gestione del rischio			
Attività	Tempistica	Soggetti coinvolti	Indicatori
Verifica correttezza dell'aggiornamento del Registro degli eventi rischiosi in base alla determinazione n. 119/2019.	Entro il 2020	RPCT; Referenti.	Eventuale aggiornamento del Registro degli eventi rischiosi.
Attività	Tempistica	Soggetti coinvolti	Indicatori
Monitoraggio sull'attuazione delle misure "specifiche" per i rischi la cui realizzazione sia stata programmata per il 2019.	Entro il 2020	RPCT; Referenti.	Rapporto percentuale tra il numero delle misure specifiche con attuazione prevista per il 2019, oggetto di monitoraggio, ed il totale delle misure specifiche con attuazione prevista per 2019.
Attività	Tempistica	Soggetti coinvolti	Indicatori
Prosecuzione della individuazione delle misure "specifiche" per i rischi bassi centrali e territoriali delle DD.CC. Ammortizzatori Sociali ed Entrate.	Entro il 2020.	RPCT; Referenti.	Schede delle misure.
Attività	Tempistica	Soggetti coinvolti	Indicatori
Inserimento PTPCT 2020-2022 nella piattaforma ANAC.	Entro il 2020.	RPCT.	Esito registrazione.
4. Trasparenza			
Attività	Tempistica	Soggetti coinvolti	Indicatori
Aggiornamento delle pubblicazioni su "Amministrazione Trasparente".	Entro il 2020	RPCT; Referenti.	Rapporto percentuale tra il numero delle sottosezioni di "Amministrazione Trasparente" aggiornate nel corso dell'anno ed il numero totale delle sottosezioni di "Amministrazione Trasparente".

Contestualmente sono state date indicazioni alla citata Direzione centrale per l'inserimento, in tutte le determinazioni di assegnazione degli obiettivi per l'anno 2020 ai titolari di strutture dirigenziali di I fascia, dell'obiettivo di collaborare con il RPCT e di fornire riscontro a tutte le richieste dallo stesso avanzate per la realizzazione delle attività previste nell'ambito del PTPCT 2020 – 2022 e per l'attuazione del sistema di "gestione del rischio corruzione",

nonché dell'obiettivo di garantire il tempestivo e regolare flusso di dati, documenti e informazioni, ai fini dell'adempimento degli obblighi di pubblicazione e di quelli previsti in materia di accesso civico. Ciò anche in attuazione dell'art.14, comma 1 quater, del D.lgs. n. 33/2013.

Per quanto concerne le attività programmate nel presente Piano, si rappresenta che le stesse sono state previste in conformità agli obblighi di legge ed alle disposizioni dell'ANAC, e tenendo, altresì, conto degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza fissati per il triennio 2020 - 2022 nella "*Relazione programmatica*" approvata dal CIV con deliberazione n. 12/2019. Detti obiettivi, in ottemperanza a quanto sancito dall'art.1, comma 8, della legge n. 190/2012, vengono di seguito riportati nella loro testuale formulazione sintetica:

- "*occorre prevedere ... che il Piano della Trasparenza e Anticorruzione completi l'analisi di tutti i processi produttivi e che, l'aspetto trasparenza faccia parte integrante delle diverse determinazioni che gli Organi dell'Istituto assumono*" (obiettivo ICM.14).

In relazione alla suddetta previsione elaborata dal CIV, si rappresenta che l'analisi dei processi operativi, strumentale ai fini della identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi "*corruzione*", costituisce un'attività che viene svolta in via continuativa, ai fini dell'aggiornamento continuo della mappatura dei rischi. Quest'ultima, infatti, è necessariamente soggetta a periodici interventi di riesame ed integrazione, tesi a garantirne la conformità e completezza rispetto ai mutevoli assetti organizzativo - funzionali dell'Ente (cfr. par. 7.3.).

In altri termini, come già evidenziato nei precedenti PTPCT, fin dall'attivazione del "*sistema di gestione del rischio corruzione*", l'analisi dei processi è stata svolta con riferimento a tutti i settori operativi dell'Istituto e, seppure attualmente configuri elevati livelli di dettaglio ed esaustività, è, comunque, costantemente implementata in funzione, principalmente, delle variazioni del contesto organizzativo dell'Istituto e delle modifiche normative che incidono sulle attività istituzionali.

Il presente PTPCT, pertanto, annovera la programmazione di attività che, anche in conformità alla previsione del CIV, mirano al "*completamento*" della mappatura dei rischi, concetto questo da intendersi, tuttavia, in termini relativi e non assoluti, in considerazione di quanto sopra precisato.

Le attività in argomento sono quelle programmate nel paragrafo 7.5, ed in particolare quelle riferite alla "*Prosecuzione delle attività di riesame/aggiornamento della mappatura dei rischi e delle relative misure*".

Come esplicitato nel paragrafo 7.3., nel 2020 è stata svolta una ricognizione della mappatura dei processi attività a rischio "corruzione" individuati e riportati nel "Registro degli eventi rischiosi" allegato al PTPCT 2020 - 2022, al fine di verificarne la conformità agli attuali assetti organizzativi e funzionali dell'Istituto stabiliti dall'"*Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'Inps*", di cui alla determinazione n. 119/2019. Inoltre, sono state intraprese dal RPCT molteplici iniziative volte all'individuazione di nuovi processi/attività anche in relazione a tipologie di prestazione di recente introduzione normativa, rispetto alle quali l'Istituto abbia competenze di gestione e/o erogazione. Tutto ciò al fine di garantire il costante aggiornamento della citata mappatura rispetto ai processi operativi a rischio "corruzione" svolti dall'Istituto, e tenendo, altresì, conto, proprio dell'obiettivo sopra citato, individuato dal CIV, per il quale è necessario completare "l'*analisi di tutti i processi produttivi*" sotto il profilo della loro eventuale esposizione al citato rischio, per le conseguenti implementazioni del PTPCT.

Risultano conformi al predetto obiettivo anche le previsioni formulate nel presente PTPCT relative all'analisi dei processi operativi eventualmente non presenti nella mappatura, che risultino rilevanti sotto il profilo della prevenzione della corruzione, desumibili dagli esiti del monitoraggio dei procedimenti disciplinari che verrà proseguito nel 2021 (cfr. capitolo 8).

Il presente PTPCT annovera, inoltre, la programmazione di attività rispondenti all'ulteriore obiettivo individuato dal CIV, riferito alla previsione "che, *l'aspetto trasparenza faccia parte integrante delle diverse determinazioni che gli Organi dell'Istituto assumono*".

Tali attività sono rappresentate dalla pubblicazione, nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, di tutte le determinazioni e deliberazioni, del CIV, del Presidente, del Consiglio di Amministrazione e del Direttore Generale, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 43 del Regolamento di Organizzazione.

Le pubblicazioni vengono effettuate nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

La pubblicazione sul sito istituzionale di ciascuna delle predette determinazioni rappresenta la massima forma di garanzia della trasparenza, poiché consente a chiunque di accedere ai contenuti della stessa.

Si evidenzia, a conclusione, che, con determinazione n. 116 del 18.10.2019, l'"*Organo munito dei poteri del Consiglio di Amministrazione*" ha individuato le "Linee Guida gestionali dell'INPS per l'anno 2020", nell'ambito delle quali è stata prevista la seguente "Attività Istituzionale 2020: implementazione del

Registro dei rischi” – ora denominato “Registro degli eventi rischiosi” - nell’ambito del PTPC 2020 – 2022, con la mappatura di nuovi processi di competenza dell’istituto ritenuti esposti a rischio corruzione. Output 2020: adeguamento del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione”.

Detta implementazione risulta effettuata nel 2020: si richiama, al riguardo, quanto, in particolare, rappresentato nel capitolo 2 e nel paragrafo 7.1.2.1 in merito all’avvenuto inserimento, nel “*Registro degli eventi rischiosi*” allegato al presente Piano di: **4** rischi alti centrali; **23** rischi medi centrali; **10** rischi bassi centrali; **15** rischi medi territoriali. Detti rischi sono sinteticamente illustrati nella tabella n. 2 del capitolo 2.

Nel 2021 verranno forniti, a cura del RPCT, alla Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione gli obiettivi connessi alle attività programmate in materia di anticorruzione e trasparenza.

10. INIZIATIVE PER LA TUTELA DEI DATI PERSONALI TRATTATI DALL'INPS NELL'AMBITO DELLA PROPRIA ATTIVITÀ ISTITUZIONALE.

In tema di trattamento dei dati personali, anche sensibili e giudiziari, è stata emanata, a firma del Direttore Generale, la circolare n. 123 del 18.6.2015 avente ad oggetto *"Modello organizzativo privacy per l'INPS - aggiornamento e nuove disposizioni in attuazione del Codice in materia di protezione dei dati personali (decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196)"*.

La circolare è stata successivamente integrata dal messaggio Hermes n. 7186 del 27.11.2015, avente ad oggetto *"Prescrizioni in materia di tutela dati personali"*, con il quale è stato divulgato il provvedimento n. 393 del 2 luglio 2015 *"Misure di sicurezza e modalità e di scambio dai dati personali tra amministrazioni pubbliche"*, con il quale il Garante per la privacy è intervenuto in materia di protezione dei dati personali contenuti nelle banche dati delle pubbliche amministrazioni.

Con messaggio n. 7393 dell'11.12.2015, il Direttore Generale ha richiamato il rispetto delle disposizioni di cui ai predetti documenti.

Il Parlamento Europeo e il Consiglio dell'Unione Europea, in data 27 aprile 2016, hanno approvato il Regolamento (UE) 2016/679 - entrato in vigore il 25 maggio 2018 - *"relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati"*, che abroga la direttiva 95/46/CE.

Il 19 settembre 2018 è entrato in vigore il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del citato Regolamento.

In attuazione degli adempimenti prescritti per le Pubbliche Amministrazioni dal Regolamento, con determinazione presidenziale n. 28 del 21 marzo 2018, è stato designato il Responsabile per la protezione dei dati (RPD) ai sensi dell'articolo 37 del Regolamento, che ha coordinato, in accordo con il Titolare del trattamento dei dati, le procedure per l'obbligatoria istituzione del Registro delle attività di trattamento, previsto dall'art. 30 del Regolamento medesimo.

Tutte le strutture centrali dell'Istituto, sono state, infatti, interessate a condurre una ricognizione dei trattamenti di dati personali rispettivamente svolti, indicando le loro principali caratteristiche (finalità del trattamento, descrizione delle categorie di dati e interessati, categorie di destinatari cui è

prevista la comunicazione, misure di sicurezza, tempi di conservazione e ogni altra informazione volta al fine di documentare le attività di trattamento svolte).

Nell'ambito degli adempimenti per l'adeguamento alla normativa sul trattamento dei dati personali, il RPD ha, inoltre, aggiornato, ai sensi degli articoli 13 e 14 del citato Regolamento, i testi delle informative agli utenti ed ai dipendenti, che sono stati diffusi, rispettivamente, con messaggi n. 3935 del 24.10.2018 e n. 4365 del 22.11.18 e contestualmente pubblicati sul sito internet e sulla rete intranet dell'Istituto.

Ai sensi dall'articolo 39, 1° comma, lettera b) del Regolamento UE 2016/679, è stata avviata, da parte del RPD, la programmazione pluriennale per la formazione di tutto il personale dell'INPS e sono state già effettuate giornate formative per la dirigenza generale dell'Istituto e per i neoassunti.

È in corso di definizione l'aggiornamento, da parte dell'Istituto, del modello organizzativo della privacy alle nuove disposizioni normative previste sia del Regolamento UE 2016/679 sia del decreto legislativo 101/2018 che ha modificato e integrato il decreto legislativo 196/2003.

A decorrere dal 1° gennaio 2020, con l'entrata in vigore del nuovo Ordinamento delle Funzioni dell'Istituto, è istituito, in ottemperanza alle linee guida emanate dall'Autorità Garante europea e nazionale, l'Ufficio centrale del Responsabile della protezione dei dati.

L'Ufficio, nel rispetto dei compiti dettati dall'art. 39 del Regolamento UE 2016/679, ha informato e fornito consulenza ogni qualvolta è stato richiesto un parere in tema di trattamento dei dati in molteplici attività svolte dal Titolare del trattamento.

Solo a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, si citano i pareri per la predisposizione di tutte le Convenzioni e Accordi stipulati tra l'Istituto ed altre pubbliche amministrazioni e soggetti privati destinati allo scambio/fornitura di dati personali. Si citano il Protocollo Ministero Innovazione-MID, l'Accordo relativo al rapporto di collaborazione tra l'Inps e la Regione Campania per l'erogazione del sussidio Covid-19, l'Accordo tra Inps e Regione Campania Covid-19 – lavoratori stagionali Turismo e degli stabilimenti, l'Adeguamento convenzione Regione Lazio ASU e ANF lavoratori socialmente utili ai sensi dell'art. 78, comma 2, Legge 388/2000, il Regolamento *Visitinps scholars*, la Convenzione Associazione sindacale riscossione contributi associativi, art. 18, L. 91/223;

In merito al Regolamento per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari adottato dall'Inps ai sensi dell'art. 20, D.Lgs n. 196/2003, il RPD ha espresso pareri alle varie Direzioni Centrali dell'Istituto sul trattamento dei dati classificati "*particolari*" dall'art. 9 del Regolamento UE 2016/679.

Nello specifico il contributo dell'RDP è stato orientato soprattutto verso l'esatta individuazione della espressa previsione legislativa in cui sono specificati i tipi di dati da trattare e il corrispondente rispetto delle misure di sicurezza dettate dal Garante per la protezione dei dati personali in materia di scambio/fornitura di informazioni tra le varie amministrazioni.

Si rilevano, al riguardo, i pareri forniti sull'istituzione e rilascio della *Disability-card* legata al riconoscimento dello stato di disabilità dei cittadini negli Stati membri dell'Unione europea, sulla Videosorveglianza e rilevazioni accessi presso le sale informatiche mediante sistemi di rilevazione biometrici al fine di elevare il sistema di sicurezza delle sale informatiche nazionali INPS, nonché per l'ottimizzazione dei costi del sistema di vigilanza armata mediante indirizzamento delle immagini in una unica Control Room, il parere in merito alle informazioni della Banca dati ISEE e alla Convenzione tra l'Istituto e il CAF per l'attività di raccolta e trasmissione delle domande di RDC e PDC e dei Modelli COM per l'anno 2019.

In materia di "*Valutazione d'impatto*", che si ricorda va effettuata preliminarmente al trattamento di dati qualora gli stessi presentino dei rischi elevati per le libertà e i diritti delle persone fisiche e affinché lo stesso si svolga nel rispetto del Regolamento UE 679/2016, il RPD ha espresso, ad es., le valutazioni in merito all'Accesso al cedolino della pensione ai Patronati, all'anticipo TFR-TFS, Convenzione MEF e MPLS, Applicazione "*IO*", rilascio Pin semplificato art. 35, D.L 23/2020, rilascio Pin semplificato Covid-19 e Rem Covid-19.

Per ciò che concerne l'attività di informazione ai dipendenti che eseguono il trattamento dei dati, oltre ad aver contribuito ad un primo corso formativo per la dirigenza apicale dell'Istituto, è in fase di progettazione un progetto formativo in *e-learning* per tutto il personale INPS in materia di trattamento e protezione dei dati personali costruito esclusivamente sulla realtà specifica dell'Istituto con argomenti centrati su procedure/*iter* procedurali e illustrazione di casistica pratica (es.: comunicazione dati all'esterno, gestione dei "*data breach*", trattamento dei dati, personale autorizzato al trattamento etc.).

Il RPD, in quanto punto di contatto con l'Autorità di controllo, coopera costantemente in stretto rapporto con quest'ultima, quindi, in ossequio all'art. 36 del GDPR il Titolare del trattamento, prima di procedere al trattamento, tramite il RPD, consulta l'Autorità di controllo qualora la valutazione di impatto sulla protezione dei dati a norma dell'art. 35 indichi che il trattamento presenterebbe un rischio elevato in assenza di misure adottate dal titolare del trattamento per attenuare il rischio.

Al riguardo molteplici sono state le riunioni in occasione delle quali sono stati affrontati vari argomenti, come ad esempio, le valutazioni riguardo l'applicazione della nuova misura di politica attiva a garanzia del diritto al lavoro, di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione istituita con il decreto-legge numero 4 del 2019, L. 26/2019, cioè "*Reddito e Pensione di cittadinanza*".

Il Garante è stato sentito formalmente anche riguardo la gestione del Modello ICRIC, (Modello Invalidità Civile Ricovero) per i titolari di indennità di accompagnamento, indennità di frequenza, assegno sociale, o assegno sociale sostitutivo di invalidità civile e per l'approvazione, così come prescrive la legge, del modello per la presentazione delle domande di Reddito di cittadinanza.

Da ultimo, il Garante è stato interessato in merito al disciplinare sui controlli in tema di reddito di cittadinanza di cui all'art. 5, comma 3, del D.L. 4/2019.

In ottemperanza alle disposizioni contenute nell'art. 33 del GDPR "*Notifica di violazione di dati personali all'autorità di controllo*" tra i compiti dell'RDP rientrano anche le attività connesse alla segnalazione dei c.d. "*data breach*", e ciò è avvenuto, per esempio, nel caso della violazione tramite accesso massivo ai sistemi informativi INPS da parte di operatori di Patronato la cui attività dovrebbe essere supportata da mandato di assistenza rilasciato dall'interessato per la richiesta delle varie prestazioni assistenziali e previdenziali ed in occasione del "*data breach*" verificatosi il 1° aprile 2020 a seguito dell'enorme accesso al sito istituzionale dell'Inps per la presentazione delle domande delle prestazioni collegate al Covid-19.

Oltre alle tematiche sopra descritte, riguardanti le problematiche collegate all'applicazione della normativa in materia di protezione dei dati personali e di accesso alle banche dati, l'Ufficio del RDP si occupa anche degli aspetti correlati alla predisposizione delle misure organizzative e di gestione delle richieste di accesso civico generalizzato (ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D. Lgs. n. 33/2013, così come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016), nonché dei profili della normativa interna relativa al diritto di accesso cosiddetto

“documentale”, disciplinato dalla legge n. 241/1990, che impattano sul diritto alla riservatezza del terzo.

Per tali materie, l’Ufficio presta consulenza e assistenza normativa alle Strutture centrali e periferiche, esprime pareri di conformità dei procedimenti amministrativi di competenza dell’Istituto alle norme suddette, al fine di assicurare il bilanciamento degli interessi sottesi al diritto di accesso del cittadino e degli obblighi di trasparenza amministrativa con il diritto alla riservatezza dei dati personali.

Per ciò che concerne, in particolare, le richieste di accesso documentale, esse sono aumentate rispetto all’anno scorso e sono presentate sia da cittadini, che da avvocati, consulenti del lavoro e curatori fallimentari.

In merito all’accesso civico generalizzato, che, si ricorda, è un istituto giuridico di recente introduzione (2016) e dalla notevole valenza innovativa, che si è andato ad aggiungere alle altre tipologie di accesso (semplice e documentale), le richieste sono presentate prevalentemente da cittadini, meno frequentemente da avvocati o consulenti. Per una certa parte, sono utilizzate per finalità private (ad es.: importi di pensioni e NASPI, calcoli errati, accesso alle banche dati dell’Istituto per acquisire informazioni e/o documenti su persone terze, etc.), esulano, pertanto, dalla finalità principale del decreto 33/2013, che è quella “*di favorire forme di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico*”.

Osservato il consolidarsi dell’adozione dell’accesso in argomento, a partire dal secondo semestre 2018, si è deciso, in accordo con la Direzione Centrale Antifrode, Anticorruzione, e Trasparenza, competente per le eventuali istanze di riesame, di respingere le richieste aventi finalità privata, per non conformità alle finalità dell’istituto dell’accesso civico generalizzato, in quanto da trattare piuttosto come richieste *ex lege* n. 241/1990. Tali tipologie di richieste di accesso civico generalizzato con finalità private non sono pubblicate nel Registro degli accessi richiesto dall’ANAC semestralmente. Ciò anche per evitare che la pubblicazione dei dati relativi ai suddetti accessi sia fuorviante per gli utenti che li visionano.

Per quanto riguarda il Registro, per facilitare l’inserimento delle richieste che rispettano la normativa di riferimento e per avere un costante monitoraggio delle stesse, esso è compilato tramite la procedura informatica “RACG” (acronimo per Registro Accesso Civico Generalizzato), posta sul sito internet dell’Istituto ed elaborata con il fine di assicurare una sistematicità nella pubblicazione del registro, nel rispetto delle scadenze semestrali.

Il numero delle richieste presentate è durevole rispetto all'anno precedente.

Infine, per quanto concerne le richieste di accesso alle banche dati dell'Istituto, ai sensi del combinato disposto degli articoli 492 bis c.p.c. e 155-*quinquies* disp. att. c.p.c, nell'anno 2020, si rileva un andamento costante rispetto agli anni precedenti, ma non si registrano problematiche particolari con riferimento al trattamento dei dati.

11. TRASPARENZA

Il principio di trasparenza prevede l'attribuzione ai cittadini del potere di esercitare un controllo democratico sullo svolgimento dell'attività amministrativa, sulla sua correttezza e imparzialità, e sulla conformità della stessa agli interessi sociali e ai precetti costituzionali.

Il D. Lgs. n. 33/2013, adottato nell'esercizio della delega conferita dalla L. n. 190/2012, rafforza la qualificazione della trasparenza già intesa con il D. Lgs. n. 150/2009 come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. Emerge, dunque, con chiarezza, che la trasparenza non è da considerare come fine, ma come strumento a garanzia di un'Amministrazione che opera in maniera eticamente corretta e che persegue obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione, valorizzando l'*accountability* nei confronti dei cittadini.

Il principio di trasparenza trova attuazione attraverso l'adempimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione "*Amministrazione trasparente*" del sito istituzionale ed il riscontro alle richieste di "*accesso civico*" semplice, generalizzato e di "*riesame*" ai sensi dell'art. 5 comma 7 del D. Lgs. n. 33/2013.

11.1. Il contesto normativo di riferimento degli obblighi di trasparenza.

Il contesto normativo di riferimento, concernente l'individuazione e l'attuazione degli obblighi di trasparenza, è rappresentato dal D. Lgs. 14 marzo 2013 n. 33, recante il "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*", emanato in attuazione della delega contenuta nell'art. 1, comma 35, della L. n. 190/2012 e innovato dal D. Lgs. n. 97/2016.

Rilevano, inoltre, in tema di obblighi di trasparenza, il D. Lgs. 8 aprile 2013 n. 39, che ha previsto l'obbligo di pubblicazione delle dichiarazioni di cui all'art. 20 del decreto medesimo e gli artt. 1, comma 32, della legge n. 190/2012 e 29 del D. Lgs. n. 50/2016, che disciplinano le pubblicazioni nel settore degli appalti.

Per ulteriori approfondimenti, anche relativi alle circolari e delibere in tema di trasparenza, si rinvia all'allegato n. 8.

Gli adempimenti in materia di trasparenza devono essere espletati nel pieno rispetto delle misure e degli accorgimenti individuati dal Garante per la protezione dei dati personali nelle *"Linee guida in materia di trattamento dei dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati"* (provvedimento n. 243/2014).

In merito al rapporto tra la *"trasparenza"* e la disciplina della tutela dei dati personali introdotto dal Regolamento UE n. 679/2016 (cfr. cap. 10), il PNA 2018 e, da ultimo, il PNA 2019 hanno evidenziato che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti *web* per finalità di trasparenza deve sempre essere effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo e nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti nell'art. 5 del Regolamento UE n. 679/2016, tra i quali, *"in particolare assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza, limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati (minimizzazione dei dati) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati"*.

11.2. L'Istituto e la Trasparenza nel 2020.

Nel 2020 l'Istituto ha proceduto al consueto, puntuale aggiornamento delle pagine (sottosezioni di primo e secondo livello) della sezione *"Amministrazione trasparente"* – già strutturata in conformità alla citata delibera ANAC n. 1310/2016 – mediante i dati, le informazioni e i documenti acquisiti presso le strutture centrali e territoriali dell'Istituto detentrici degli stessi.

Ai fini dell'acquisizione, il RPCT ha, come sempre, fornito ai dirigenti responsabili delle strutture di livello generale, sia centrali che regionali, dettagliate indicazioni esplicative della normativa di riferimento, della tipologia dei dati, documenti e informazioni richiesti, della tempistica e delle modalità di invio. Ove necessario, sono state anche pubblicate schede, tabelle e link di collegamento ad altre sezioni del sito web, al fine di evitare duplicazioni di pubblicazione come previsto dall'art. 9 del citato D. Lgs. n. 33/2013.

In sintesi, alla data di predisposizione del presente Piano, le sottosezioni interessate da almeno un'iniziativa di aggiornamento risultano pari al 94% di quelle soggette ad implementazione da parte dell'Istituto. Alcune sottosezioni richiedono, infatti, dei contenuti rispetto ai quali l'Istituto medesimo non ha competenza (es. *"opere pubbliche"*).

Il restante 6% delle sottosezioni non ha subito modifiche stante l'assenza di esigenze di aggiornamento (es. pagine con contenuti informativi di carattere generale).

Come negli anni precedenti, l'attività di pubblicazione ha comportato l'acquisizione e la gestione di un'enorme mole di dati. Per quanto riguarda, ad esempio, i provvedimenti dirigenziali, nel 2020 sono stati pubblicati, ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs.n.33/2013, n. 86 documenti per un totale di n. 2423 righe visionate.

Particolarmente impegnative sono risultate, anche nel 2020, le pubblicazioni dei dati relativi ai consulenti e collaboratori, effettuate in ottemperanza agli artt. 15 del D. Lgs. n. 33/2013 e 53 del D. Lgs. n. 165/2001. Si è, in concreto, provveduto a controllare e pubblicare n. 6874 documenti riferiti a n. 2415 consulenti e collaboratori.

Si rammenta, al riguardo, che, al fine, inoltre, di assicurare la pubblicazione dei dati e dei documenti relativi ai consulenti e collaboratori in maniera sempre più puntuale e tempestiva, nel 2018 il RPCT, previa interlocuzione con l'ANAC, ha assunto una specifica iniziativa diramata a tutte le strutture dell'Istituto. In particolare, il RPCT ha invitato la competente dirigenza ad inserire, negli atti di incarico o nei contratti stipulati con i collaboratori e consulenti, clausole di risoluzione o di decadenza del rapporto con l'Istituto in caso di mancata produzione, da parte del soggetto incaricato, entro il termine tassativo di dieci giorni dal conferimento dell'incarico o dalla sottoscrizione del contratto, della documentazione utile a consentire all'Istituto l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente.

Nel corso del 2020 sono stati, tra l'altro, pubblicati, tutti i provvedimenti del Presidente, dell'Organo munito dei poteri del Consiglio di Amministrazione, del Consiglio di Amministrazione (CdA), insediatosi il 15 aprile 2020, del Consiglio d'Indirizzo e Vigilanza (CIV) e del Direttore Generale. La pubblicazione di tali provvedimenti è stata prevista, in un'ottica di massima trasparenza delle attività dell'Istituto, dall'art. 43 del Regolamento di Organizzazione dell'Istituto approvato con delibera del CdA n. 4 del 6 maggio 2020.

Si è poi provveduto alla raccolta e pubblicazione dei documenti previsti dall'articolo. 14, comma 1, del D. Lgs. 33/2013 riferiti ai componenti del citato CdA, ed all'aggiornamento delle medesime pubblicazioni riguardanti i componenti del CIV ed il Presidente. In virtù di quanto previsto dal comma 1 bis del citato art. 14, le pubblicazioni relative al Vicepresidente sono state omesse stante il carattere gratuito dell'incarico.

Come in passato, alcune pubblicazioni ex art. 14 del n. 33/2013, afferenti alla dirigenza dell'Istituto (nominativo, *curriculum*), sono state realizzate attraverso l'utilizzo di una procedura informatizzata che, prelevando automaticamente i dati e documenti dall'archivio VEGA - alimentato dalla Direzione centrale Risorse Umane - consente, cliccando sul nome del singolo dirigente, l'apertura di una "pagina" allo stesso dedicata contenente gli atti e le informazioni che lo riguardano. Viene, inoltre, utilizzata una distinta procedura informatizzata, anch'essa alimentata dall'archivio VEGA, per la pubblicazione dei dati relativi ai dirigenti cessati dall'incarico.

Nel 2020 è stata attivata una nuova procedura informatizzata, per semplificare maggiormente l'iter relativo alla pubblicazione dei dati e documenti complessivi riguardanti i titolari di incarichi dirigenziali e consentire eventuali, tempestivi adeguamenti delle pubblicazioni medesime in caso di sopravvenute modifiche normative e/o organizzative.

Per quanto concerne l'obbligo di pubblicazione delle dichiarazioni reddituali e patrimoniali dei titolari di incarichi dirigenziali, la sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019 ha dichiarato *"l'illegittimità costituzionale dell'art. 14, comma 1-bis, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, nella parte in cui prevede che le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati di cui all'art. 14, comma 1, lettera f), dello stesso decreto legislativo anche per tutti i titolari di incarichi dirigenziali ... anziché solo per i titolari degli incarichi dirigenziali previsti dall'art. 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Detta sentenza ha, pertanto, stabilito l'applicabilità dell'obbligo ai titolari degli "incarichi di funzione dirigenziale di livello generale" (art. 19, comma 4) ed ai titolari degli incarichi di "Segretario generale di ministeri, ... direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali e quelli di livello equivalente" (art. 19, comma 3).*

Sulla questione è intervenuto l'art. 1, comma 7, del d.l. n. 162 del 30.12.2019 (c.d. decreto "Milleproroghe"), convertito dalla legge 20.2.2020 n. 8, il quale ha previsto che, fino al 31 dicembre 2020, *"nelle more dell'adozione dei provvedimenti di adeguamento alla sentenza della Corte costituzionale 23 gennaio 2019, n. 20, ai soggetti di cui all'articolo 14, comma 1-bis, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ad esclusione dei titolari degli incarichi dirigenziali previsti dall'articolo 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non si applicano le misure di cui agli articoli 46 e 47 del medesimo decreto legislativo n. 33 del 2013...omissis... per i titolari degli incarichi dirigenziali previsti dal citato articolo 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001, continua a trovare piena applicazione la disciplina di cui all'articolo 14 del citato decreto legislativo n. 33 del 2013".*

Nel 2020 sono state, pertanto, pubblicate dall'Istituto le dichiarazioni reddituali e patrimoniali di cui al citato art. 14, comma 1, lett. f), riferite al Direttore Generale ed ai titolari di incarichi dirigenziali di livello generale, presentate nello stesso anno, nonché quelle relative agli anni 2017, 2018 e 2019.

Al fine di evitare la pubblicazione dei dati personali eccedenti e non pertinenti, il RPCT ha condiviso con il RPD gli oscuramenti operati sulle dichiarazioni reddituale (cfr. par. 4.7).

Si rappresenta, per completezza di informazioni, che il già citato art. 1, comma 7, del decreto "Milleproroghe" ha, altresì, previsto che *"con regolamento da adottarsi entro il 31 dicembre 2020 ai sensi dell'articolo 17, comma 2), della legge 23 agosto 1988, n. 400,.... sentito il Garante per la protezione dei dati personali, sono individuati i dati di cui al comma 1 dell'articolo 14 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, che le pubbliche amministrazioni devono pubblicare con riferimento ai titolari amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali... nel rispetto dei seguenti criteri: a) graduazione degli obblighi di pubblicazione dei dati di cui al comma 1, lettere b) ed e), dell'articolo 14, comma 1, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, in relazione al rilievo esterno dell'incarico svolto...; b) previsione che i dati di cui all'articolo 14, comma 1, lettera f), del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, possano essere oggetto anche di sola comunicazione all'amministrazione di appartenenza; c) individuazione, anche in deroga all'obbligo di pubblicazione per i titolari di incarichi dirigenziali di cui all'articolo 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dei dirigenti dell'amministrazione dell'interno, degli affari esteri e della cooperazione internazionale, delle forze di polizia, delle forze armate e dell'amministrazione penitenziaria per i quali non sono pubblicati i dati di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, in ragione del pregiudizio alla sicurezza nazionale interna ed esterna"*.

Il d.l. n. 183 del 31.12.2020 (c.d. "Milleproroghe 2021") ha, infine, prorogato alla data del 30 aprile 2021 l'adozione del suddetto regolamento e, alla data di entrata in vigore del regolamento medesimo, la vigenza della disposizione sopra citata per la quale le responsabilità e le sanzioni previste dagli artt. 46 e 47 del d. lgs. n. 33/2013 si applicano esclusivamente ai titolari degli incarichi dirigenziali previsti dall'art. 19, commi 3 e 4, del d. lgs. n. 165/2001.

Anche nel 2020, le pubblicazioni facoltative dell'Istituto hanno riguardato gli elogi formulati dall'utenza ai dipendenti e le "buone prassi" messe in atto dagli uffici dell'Istituto (cfr. par. 5.17).

Ogni dato o documento destinato alla pubblicazione è stato preventivamente controllato e, ove necessario, oscurato dei dati non ostensibili, ai sensi della normativa in materia di protezione dei dati personali, e, infine, adattato agli standard formali di pubblicazione.

Sono state, inoltre, periodicamente esaminate le sezioni "Amministrazione trasparente" di altre amministrazioni (INAIL, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, MEF, ecc.), per un confronto delle scelte e soluzioni intraprese ai fini della migliore attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza.

Attraverso le attività fin qui sintetizzate, l'Istituto ha assicurato pubblicazioni conformi - sia per tipologia che per modalità di rappresentazione - alle specifiche norme di riferimento ed alle indicazioni esplicative fornite dall'ANAC, il cui sito viene consultato periodicamente al fine di rilevare i comunicati e le direttive emanati in materia di trasparenza.

11.3. Attività di vigilanza dell'ANAC e attestazione dell'OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

L'attività dell'Istituto relativa all'adempimento degli obblighi di pubblicazione è sottoposta al costante controllo dell'ANAC che ha il compito di controllare *"l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, esercitando poteri ispettivi mediante richiesta di notizie, informazioni, atti e documenti alle amministrazioni pubbliche e ordinando di procedere, entro un termine non superiore a trenta giorni, alla pubblicazione di dati, documenti e informazioni ai sensi del presente decreto, all'adozione di atti o provvedimenti richiesti dalla normativa vigente, ovvero la rimozione di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza (art. 45, comma 1, del D. Lgs. n. 33/2013).*

Con deliberazione n. 213 del 4 marzo 2020 l'Autorità ha individuato le specifiche tipologie di dati, di seguito elencate, rispetto alle quali l'OIV è stato chiamato a verificare, ai sensi dell'art. 14, comma 4 lett. g) del D. Lgs. n. 150/2009, lo stato di pubblicazione al 30 giugno 2020 (data indicata dal Presidente dell'ANAC con comunicato del 12 marzo 2020):

1. consulenti e collaboratori (art. 15, D. Lgs. n. 33/2013);
2. bandi di concorso (art. 19 D. Lgs. n. 33/2013);

3. attività e procedimenti (art. 35 D. Lgs. n. 33/2013);
4. sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici (artt. 26 e 27 D. Lgs. n. 33/2013);
5. servizi erogati (art. 32 D. Lgs. n. 33/2013).

All'esito della verifica, l'OIV ha riconosciuto il puntuale assolvimento, anche dal punto di vista qualitativo, degli obblighi di pubblicazione *de quibus*, come può rilevarsi dalla apposita attestazione pubblicata nella sezione dedicata di "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

11.4. Monitoraggi sezione "Amministrazione Trasparente"

Analogamente a quanto effettuato negli anni precedenti, su richiesta del RPCT, nel 2020, la Direzione centrale Tecnologia, informatica e innovazione ha eseguito il monitoraggio degli accessi degli utenti sul sito istituzionale, con specifica di quelli sulla sezione "Amministrazione trasparente", estrapolando trimestralmente i dati relativi al numero di visite della sezione e alla tipologia delle pagine visualizzate.

I dati forniti hanno, tra l'altro, consentito di identificare l'andamento delle visite le "Top 10" pagine di "Amministrazione trasparente" più consultate.

Si riportano di seguito gli esiti del monitoraggio degli accessi registrati nel periodo 1.1.2020 – 20.11.2020.

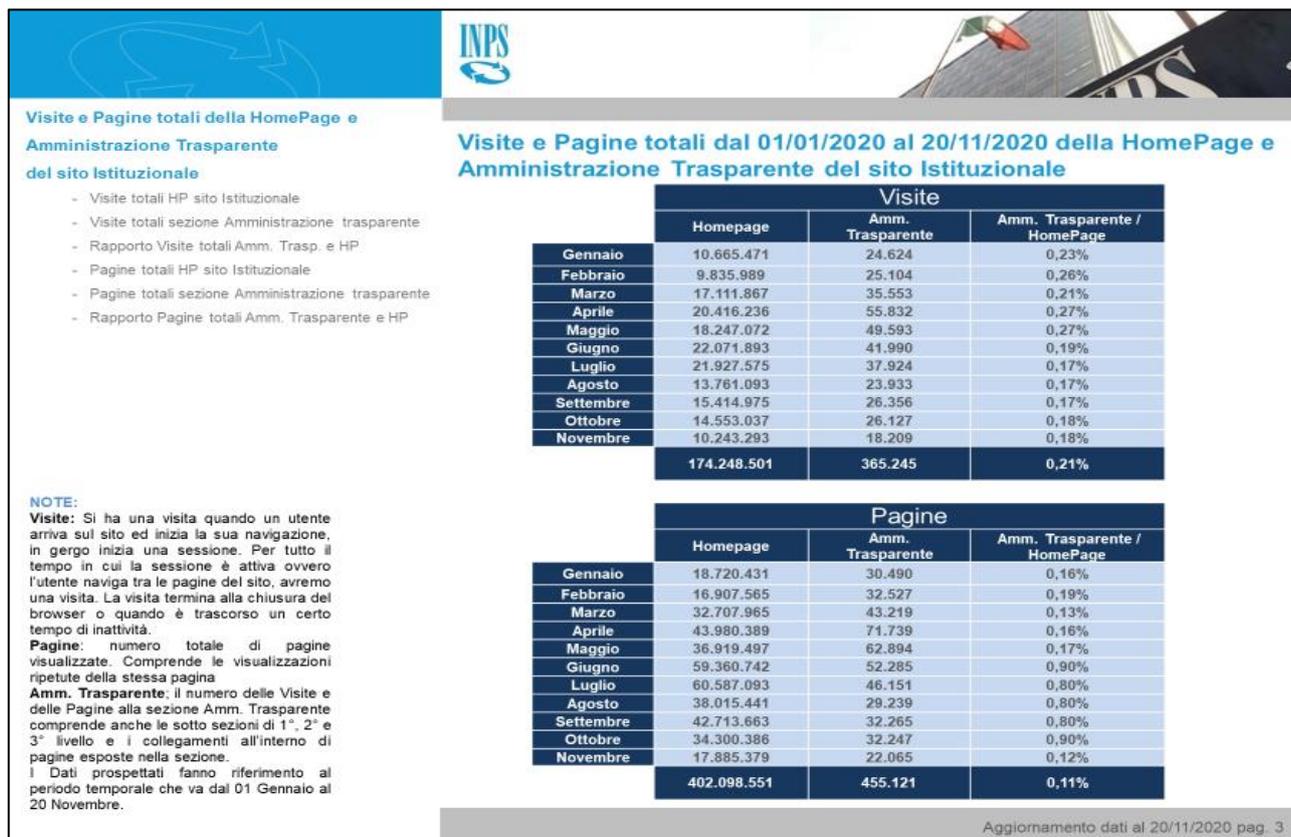


Fig. n. 21

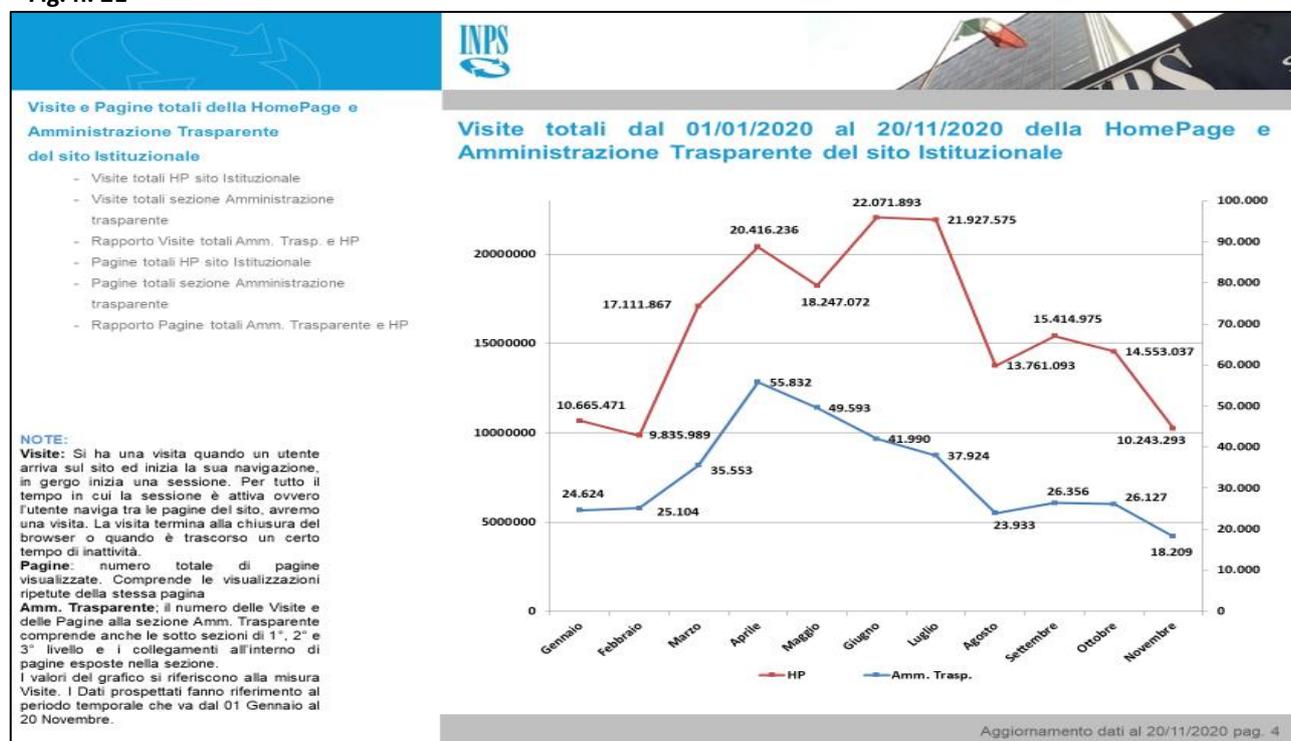


Fig. n. 22

Fig. n. 23

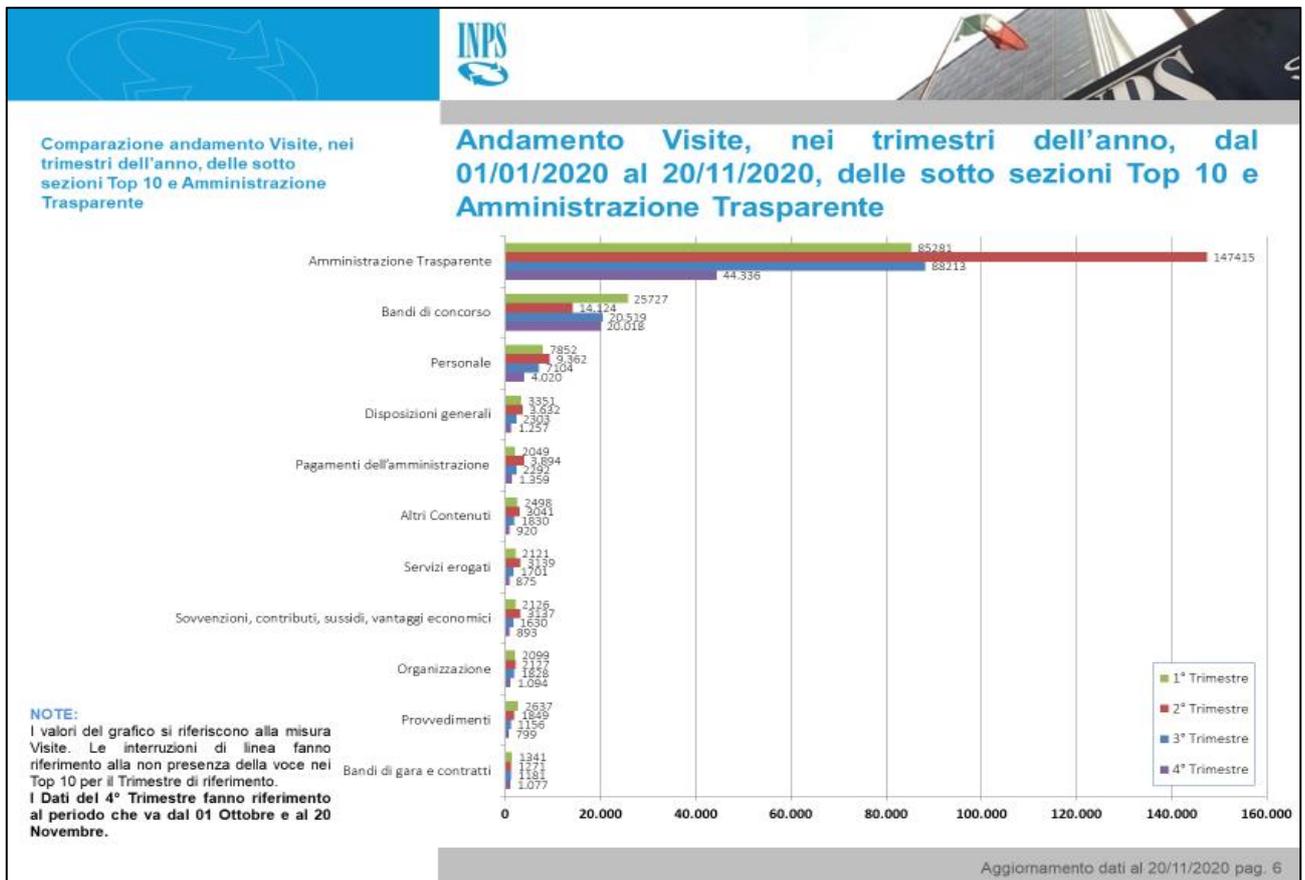
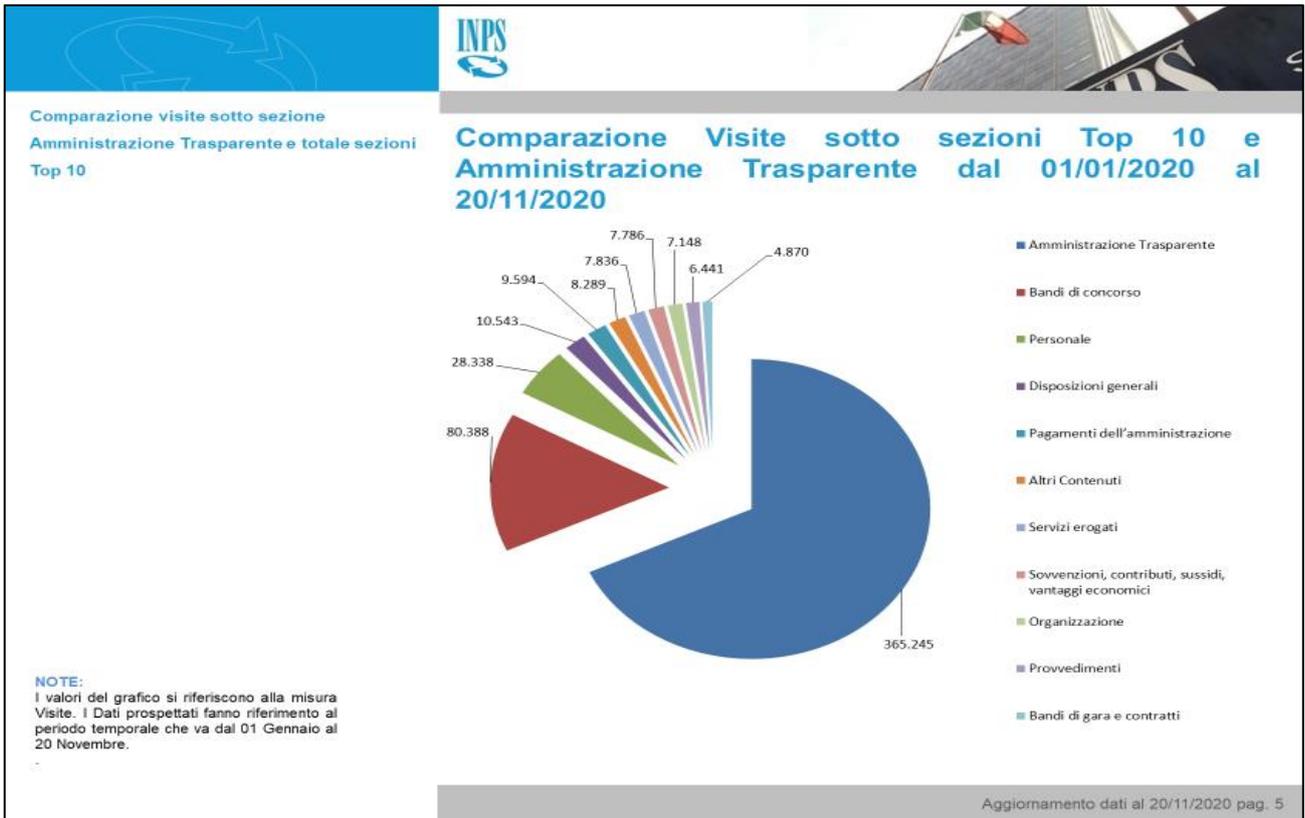


Fig. n. 24

11.5. Accesso civico

L'accesso civico è disciplinato dall'art. 5 del D. Lgs. n. 33/2013, che, come noto, è stato innovato dal D. Lgs. n. 97/2016. In base all'attuale formulazione dell'articolo 5 sopracitato, è possibile distinguere due forme di accesso civico:

- accesso civico "*semplice*", previsto dall'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 33/2013, che consente a "*chiunque*" di chiedere "*documenti, informazioni o dati*" oggetto di pubblicazione obbligatoria, che l'Amministrazione abbia omesso di pubblicare;
- accesso civico "*generalizzato*", disciplinato dall'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 33/2013, che attribuisce a "*chiunque*" il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione". Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine di legge (30 giorni dalla presentazione dell'istanza), è possibile inoltrare richiesta di riesame al RPCT, ai sensi del comma 7 del citato art. 5.

In materia di "*esclusioni e limiti*" all'accesso civico generalizzato, rilevano le "*linee guida*" adottate dall'ANAC con delibera n. 1309/2016 e le circolari n. 2/2017 del DFP e n. 1/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione. Quest'ultima circolare ha costituito oggetto del messaggio Hermes n. 3066 del 13.08.2019 emanato dal RPCT.

Nella pagina dedicata di "*Amministrazione trasparente*", sono indicate le modalità di presentazione delle istanze di entrambe le tipologie accesso civico, nonché le differenze rispetto all'accesso "*documentale*" di cui agli artt. 22 e ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241.

A norma di legge, la gestione dell'accesso civico "*semplice*" e del riesame delle istanze di accesso "*generalizzato*" è in capo al RPCT. Per quanto riguarda la gestione civico generalizzato, con messaggio Hermes n. 1805 del 28 aprile 2017, la ex Direzione centrale Organizzazione e sistemi informativi era stata individuata come ufficio competente a:

- ricevere le richieste di accesso "*generalizzato*" ed a trasmetterle tempestivamente agli uffici detentori dei dati richiesti, competenti a fornire riscontro;

- fornire ai predetti uffici ogni necessario supporto normativo e di consulenza per la predisposizione del riscontro e monitorare il rispetto dei termini procedurali da parte degli stessi;
- predisporre il “registro degli accessi”, richiesto dalle Linee guida dell’ANAC di cui alla delibera n. 1309 del 28.12.2016, dalla circolare n. 2/2017 del DFP e, di recente, dalla circolare n. 1/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

A seguito del nuovo “ordinamento delle funzioni centrali e territoriali”, adottato con determinazione n.119/2019 dell’organo munito dei poteri del CdA, le competenze sopra esposte sono state attribuite all’Ufficio Responsabile della protezione dei dati.

L’Istituto garantisce una puntuale istruttoria delle richieste di accesso civico “generalizzato”, al fine di contemperare - in ottemperanza alle indicazioni dell’ANAC, del DFP, del Ministro per la Pubblica Amministrazione, e della giurisprudenza amministrativa - il diritto del richiedente all’accesso e le eccezioni poste a tutela di interessi pubblici e privati che possano subire pregiudizio dalla diffusione generalizzata di alcune informazioni.

In particolare, nei casi - più frequenti - di sussistenza dell’interesse alla tutela della protezione dei dati personali di terzi controinteressati, l’Istituto, in conformità delle indicazioni dell’ANAC (delibera n. 1309/2016) concede, l’ostensione dei documenti richiesti, con l’omissione dei “dati personali” negli stessi contenuti, qualora le informazioni personali risultino sproporzionate, eccedenti e non pertinenti rispetto all’interesse conoscitivo.

In questa delicata attività di ponderazione dei contrapposti interessi alla conoscibilità e alla tutela della privacy, la figura di riferimento per il RPCT è rappresentata dal RPD (cfr. cap. 10).

In ottemperanza alle disposizioni dell’ANAC, nell’apposita sotto sezione di “Amministrazione trasparente” sono pubblicati:

- il registro degli accessi civici “semplici” e quello delle istanze di riesame degli accessi civici “generalizzati”, predisposti e aggiornati dal RPCT. Nel corso dell’anno 2020 alla data del 20.11.2020 risultano pervenute n- 14 domande di accesso civico semplice e n. 43 richieste di riesame;
- il registro degli accessi civici “generalizzati”, predisposto e aggiornato dall’Ufficio del Responsabile della protezione dei dati. Nel periodo 01/07/2019 – 30/06/2020 risultano pervenute n. 56 istanze.

In considerazione della tipologia delle istanze di accesso civico "semplice" ricevute, si evidenzia che non è emersa alcuna carenza nell'adempimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

Infatti, sette istanze hanno riguardato dati regolarmente pubblicati: in questi casi è stato dato riscontro all'interessato indicando il link di collegamento alla sezione di «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale in cui i dati richiesti risultavano reperibili. Un'istanza ha riguardato dati in corso di aggiornamento che, non appena pervenuti dalla struttura detentrici, sono stati tempestivamente pubblicati.

Le restanti istanze non sono risultate configurabili a titolo di accesso civico semplice, poiché dirette ad acquisire informazioni sui procedimenti attivati presso l'Istituto per i servizi istituzionali, e sono state, pertanto, inoltrate alle strutture competenti dandone conoscenza all'interessato.

In tema di accesso civico "generalizzato", la maggior parte delle richieste pervenute non sono risultate conformi alle finalità previste dalla normativa che disciplina detto istituto, per la quale deve essere consentito a chiunque di accedere a dati e documenti ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione *ex lege*, "allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche".

Tali richieste, infatti, sono risultate strumentali alla soddisfazione di interessi personali, ovvero tese ad ottenere documentazione e informazioni relativi a procedimenti istituzionali. In presenza di un "interesse diretto, concreto ed attuale", le istanze in argomento sono state gestite dalle strutture competenti a titolo di accesso documentale, ai sensi degli artt. 22 e ss. della legge 241/1990.

11.6. Soggetti responsabili della pubblicazione di documenti, dati, informazioni, e del loro aggiornamento.

Per quanto concerne le competenze in materia di trasparenza fissate *ex lege*, si rinvia ai paragrafi 4.1., 4.2., 4.3..

Si sottolinea, in particolare, che i dirigenti responsabili degli uffici dell'Amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare, previo oscuramento dei dati personali eccedenti e non pertinenti rispetto alle finalità della trasparenza.

Come previsto dall'art. 10, comma 1 del D. Lgs. n. 33/2013), si allega al presente PTPCT l'elenco dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati (all. n. 7).

I dirigenti sono tenuti anche a fornire riscontro, nei termini di legge, alle richieste di accesso civico generalizzato in relazione ai dati dagli stessi detenuti.

I Referenti del RPCT sono tenuti a segnalare a quest'ultimo eventuali mancanze o criticità di pubblicazione dagli stessi rilevate nella sezione "Amministrazione trasparente".

Il RPCT svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate. Il RPCT non risponde dell'inadempimento degli obblighi di pubblicazione se prova che lo stesso è dipeso da causa a lui non imputabile.

L' inadempimento degli obblighi di pubblicazione e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste *ex lege*, costituiscono elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'Amministrazione ed è, comunque, valutata ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.

11.7. Attività previste.

Nel 2021 proseguiranno le attività di: acquisizione e pubblicazione dei dati e delle informazioni oggetto degli obblighi di trasparenza; gestione delle istanze di accesso civico "semplice" e "generalizzato" con le eventuali relative richieste di riesame; la predisposizione e pubblicazione dei registri degli accessi civici e istanze di riesame.

Le attività programmate sono riepilogate nel seguente schema.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Aggiornamento delle sottosezioni "Amministrazione trasparente" del sito web.	Entro il 2021 (cadenza annuale).	RPCT; Referenti; Dirigenti.	Sottosezioni aggiornate.
Gestione delle richieste di accesso	Entro il 2021	RPCT; RPD; Referenti;	Corrispondenza del RPCT con:

civico generalizzato e delle relative istanze di riesame.	(cadenza annuale).	Dirigenti.	richiedenti, RPD, Referenti, dirigenti.
Aggiornamento e pubblicazione dei registri degli accessi civici "semplici" delle richieste di riesame.	Entro il 2021 (cadenza annuale).	RPCT; Referenti; Dirigenti.	Pubblicazione dei registri.
Pubblicazione del registro degli accessi civici "generalizzati".	Entro il 2021 (cadenza annuale).	RPCT; RPD; Referenti; Dirigenti.	Pubblicazione del registro.