

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Piano Triennale di Prevenzione della
Corruzione e della trasparenza
2020 – 2022

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*

INDICE

PREMESSA	7
1. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	8
1.1. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell'INPS 2020 – 2022.	10
2. ASPETTI SALIENTI E AGGIORNAMENTI DEL PIANO.....	12
2.1. Misure anticorruzione: tipologie applicate dall'Istituto. Contenuti delle schede delle misure (all. n. 2) e del "Registro degli eventi rischiosi" (all. n.1).	12
2.2. Ruolo della dirigenza nell'attuazione della strategia anticorruzione. ..	13
2.3. Principali aggiornamenti del Piano.	13
3. LE FONTI DELLA NORMATIVA IN TEMA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA.	25
4. SOGGETTI COINVOLTI NELLE ATTIVITA' DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	26
4.1. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.	26
4.2. I Referenti per la corruzione e per la trasparenza.	29
4.3. Il personale dirigente.....	30
4.4. I dipendenti dell'Istituto.....	31
4.5. L'Organismo Indipendente di Valutazione.....	32
4.6. L'Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa.	32
4.7. Responsabile della Protezione dei Dati	33
4.8 I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione.	34
5. MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE GENERALI	35
5.1. Codici di comportamento	36
5.2. Disciplina delle inconfiribilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali.	38
5.3. Disciplina delle incompatibilità e delle autorizzazioni a svolgere attività esterne all'ufficio per i dipendenti dell'INPS.	40

5.4. Disciplina delle incompatibilità per i componenti delle commissioni di concorso e dei nuclei di valutazione.	42
5.5. Formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici, in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione.	43
5.6. Obblighi di astensione e obblighi di comunicazione.	44
5.7. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.	46
5.8. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito.	49
5.9. Formazione del personale.	54
5.10. Rotazione "ordinaria" del personale	58
5.10.1 Monitoraggio della rotazione "ordinaria"	66
5.11. Rotazione del personale sottoposto a procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva (rotazione "straordinaria").	68
5.12. Monitoraggio dei procedimenti disciplinari e penali. Monitoraggio della attuazione dei Codici di comportamento.	73
5.13. Il sistema dei controlli del processo produttivo. Interventi del RPCT.	78
5.14. Il "Sistema Antifrode" dell'INPS.	82
5.15. Iniziative per l'automazione dei processi.	86
5.16. Monitoraggio dei termini procedurali.	86
5.17. Diffusione delle buone pratiche.	94
5.18. Iniziative di coinvolgimento degli Stakeholder.	95
5.19. Il processo di centralizzazione degli acquisti in INPS	99
5.20. Patti di integrità negli affidamenti.	101
5.21. Verifiche sui commissari di gara	103
5.22. Ricorso all'arbitrato nei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture	105
5.23. Iniziative per il rispetto della normativa in tema di procedure per l'affidamento di lavori, beni e servizi.	105
5.24. Indicatori su procedure di gara e contratti anno 2018.	109
5.25. Protocollo di vigilanza collaborativa INPS – ANAC.	113
5.26. Monitoraggio lavori di somma urgenza.	114
5.27. Nomina Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA).	115
5.28. Vigilanza sugli adempimenti anticorruzione delle società controllate dall'Istituto.	116
5.29. Proposte per l'aggiornamento del Regolamento di Amministrazione e Contabilità	118
6. MONITORAGGIO DELLA ATTUAZIONE DEL PTPCT 2019 – 2021 .	120

6.1. Monitoraggio delle situazioni di conflitto di interesse.....	120
6.2. Monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione di carattere generale.....	126
7. GESTIONE DEL RISCHIO.....	129
7.1. Analisi del contesto	130
7.1.1. Analisi del contesto esterno.	130
7.1.2. Analisi del contesto interno.	139
7.1.2.1 Esiti della mappatura dei processi/attività e delle attività di "valutazione" dei relativi rischi "corruzione": il "Registro degli eventi rischiosi".....	151
7.2. Trattamento dei rischi.....	152
7.3. Monitoraggio e riesame.....	153
7.4. Registrazione PTPCT 2019-2021 nella piattaforma ANAC di acquisizione dei Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.	156
7.5. Prosecuzione della attuazione del sistema di gestione del rischio....	156
8. ANALISI DEL RAPPORTO TRA PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E SISTEMA DI "GESTIONE DEL RISCHIO"	158
9. ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E CICLO DELLA PERFORMANCE	161
10. INIZIATIVE PER LA TUTELA DEI DATI PERSONALI TRATTATI DALL'INPS NELL'AMBITO DELLA PROPRIA ATTIVITÀ ISTITUZIONALE.	165
11. TRASPARENZA.....	167
11.1. Il contesto normativo di riferimento degli obblighi di trasparenza.	167
11.2. L'Istituto e la Trasparenza nel 2019.	169
11.3. Attività di vigilanza dell'ANAC e attestazione dell'OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.	172
11.4. Monitoraggi sezione "Amministrazione Trasparente"	173
11.5. Accesso civico.....	176
11.6. Soggetti responsabili della pubblicazione di documenti, dati, informazioni, e del loro aggiornamento.	178
11.7. Attività previste.	179

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

Allegato 4: Metodologia del sistema di gestione del rischio.

Allegato 5: Elenco stakeholder della Direzione Generale.

Allegato 6: Elenco stakeholder delle Strutture territoriali.

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

Allegato 8: Iniziative per il rispetto della normativa in tema di contratti pubblici.

Allegato 9: Registrazione PTPC 2019-2021 nella Piattaforma ANAC di acquisizione dei PTPCT

La persistente diffusione dei procedimenti e delle condanne in via definitiva per reati contro la Pubblica Amministrazione ha indotto il legislatore a predisporre un intervento riformatore ed innovatore finalizzato a sviluppare una politica integrata di contrasto ai fenomeni corruttivi, che costituiscono una delle principali cause di inefficienza dei servizi destinati alla collettività, del dissesto delle finanze pubbliche e della disaffezione dei cittadini verso le istituzioni.

L'intervento legislativo si è concretizzato nella promulgazione della legge 6 novembre 2012 n. 190, recante *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*, le cui norme – successivamente integrate dai contenuti dei decreti attuativi dalla stessa previsti – in linea con i principi sanciti dagli accordi internazionali in materia di contrasto alla corruzione già recepiti dal nostro Paese, si applicano a tutte le amministrazioni pubbliche, ivi compresa la totalità degli enti pubblici, ed alle società in controllo pubblico.

Va osservato che, come evidenziato fin da subito dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), con la circolare n. 1/2013, **e da ultimo ribadito dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019, il concetto di "corruzione" richiamato dalla 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".**

E' importante rilevare come il perseguimento dell'obiettivo sia strutturato dal legislatore non solo su interventi sul piano penalistico, e quindi della repressione, ma, e soprattutto, sulla previsione di misure amministrative di carattere preventivo volte ad incidere su comportamenti e fattori che favoriscono la diffusione del fenomeno. Dette misure tendono a garantire l'integrità morale dei funzionari pubblici e a rafforzare i principi della trasparenza e dell'efficienza della pubblica amministrazione.

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 citata legge n. 190/2012, che definisce la strategia di prevenzione **della corruzione nell'ambito della singola amministrazione, sulla base di una preliminare analisi dell'organizzazione, delle regole e delle prassi di funzionamento della stessa**, in termini di possibile esposizione al fenomeno corruttivo.

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 alla 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, riportare gli esiti del sistema di **"gestione del rischio" adottato dall'amministrazione, inteso quale insieme di attività coordinate, idonee a 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).

Ciò in quanto, per espressa disposizione della citata legge n. 190/2012, ciascuna amministrazione deve effettuare una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione ed approntare, per le attività maggiormente esposte, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni, e qualsiasi altra iniziativa ritenuta idonea a contrastare ogni pericolo di illegalità.

La legge aggiunge che, tra le attività maggiormente esposte a rischio corruzione, debbono ritenersi necessariamente ricomprese quelle afferenti ai procedimenti di:

- a. autorizzazione o concessione;
- b. **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;**
- c. concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d. 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 2013¹;**
- 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:

- 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"**;

¹ 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 attengono 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 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 2020 – 2022**.

Il presente PTPCT 2020 – 2022 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 2019, ed a quelle pianificate per il triennio di riferimento.

Il presente PTPCT 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 aspetti salienti e degli aggiornamenti del Piano;

- b. **l'elenco dei soggetti che, nell'Istituto, concorrono alla prevenzione e repressione della corruzione e all'attuazione degli obblighi di trasparenza**, con indicazione dei relativi compiti e funzioni;
- c. **l'esposizione delle misure anticorruzione applicate dall'Istituto e delle procedure di verifica della loro attuazione;**
- d. la rappresentazione del **"sistema di gestione del rischio"** adottato **dall'Istituto** ed il relativo stato di attuazione;
- e. 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. 9 allegati: **il "Registro degli eventi rischiosi"** (all.1); le schede delle misure anticorruzione individuate con riferimento ai **"rischi corruzione" trattati** (all.2); una sintetica illustrazione delle fonti normative in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza(all.3); la metodologia del **"sistema di gestione del rischio corruzione"** (all.4); **l'elenco degli stakeholder delle strutture centrali dell'Istituto** (all.5); **l'elenco degli stakeholder delle strutture territoriali dell'Istituto** (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); iniziative per il rispetto delle procedure in materia di contratti pubblici (all.8); registrazione del PTPCT nella procedura ANAC di acquisizione dei PTPCT (all.9).

2. ASPETTI SALIENTI E AGGIORNAMENTI DEL PIANO

Al fine di agevolare l'individuazione degli aspetti salienti della strategia anticorruzione illustrata nel presente Piano, nonché i principali aggiornamenti apportati in relazione alle attività espletate nel 2019, si riportano di seguito alcune sintetiche "linee guida" alla lettura.

2.1. Misure anticorruzione: **tipologie applicate dall'Istituto. Contenuti** delle schede delle misure (all. n. 2) e del "Registro degli eventi **rischiosi**" (all. n.1).

In tema di "misure anticorruzione", si rinvia alla preliminare lettura del paragrafo introduttivo del capitolo 5 del presente Piano, dove sono indicate le tipologie di misure di prevenzione della corruzione applicate dall'Istituto, definite secondo la terminologia proposta dall'ANAC nei PNA. In sintesi si tratta di misure:

- "general", che si caratterizzano per *"la capacità di incidere sul sistema complesso della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera amministrazione"* (PNA 2019). Le misure "general" ricomprendono le misure "obbligatorie", imposte da norme di legge, ed eventuali misure "ulteriori" individuate di iniziativa dell'Istituto;
- "specifiche", che si caratterizzano per il fatto di incidere *"su problemi specifici individuati tramite l'analisi del rischio..."* (PNA 2019). Le misure "specifiche" sono, dunque, quelle individuate dall'Istituto con riferimento ai rischi connessi ai processi/attività dallo stesso svolti, identificati nell'ambito del "sistema di gestione del rischio", cui è interamente dedicato il capitolo 7.

Al riguardo, si anticipa che le misure "general, obbligatorie ex lege" e "specifiche" sono riportate nelle apposite schede di cui all'allegato 2 del Piano, ciascuna delle quali esplicita:

- il rischio di riferimento ed il relativo livello;
- **il processo/attività e l'area tematica cui il rischio afferisce;**
- la struttura centrale competente sul processo/attività;
- le misure obbligatorie *ex lege* ritenute applicabili;
- le misure "specifiche" individuate dall'Istituto, e i relativi indicatori (modalità e tempistica di realizzazione).

Le schede integrano il “Registro degli eventi rischiosi” – così denominato dal PNA 2019 in luogo dell’espressione “Registro dei rischi” utilizzato dai precedenti Piani Nazionali Anticorruzione e quindi anche dai precedenti Piani triennali di prevenzione della corruzione dell’Istituto - , **che costituisce l’allegato 1 del Piano** e riporta gli esiti delle attività di mappatura e valutazione dei rischi. Il Registro, **infatti, contiene l’elenco di tutti i rischi**, numerati, individuati alla data di predisposizione del Piano, con indicazione dei relativi livelli e delle tempistiche fissate per la individuazione delle misure (breve termine per i rischi di livello alto, medio termine per quelli di livello medio e lungo termine per quelli di livello basso).

2.2. Ruolo della dirigenza **nell’attuazione della strategia anticorruzione.**

In merito agli adempimenti posti in essere dalla dirigenza ai fini della **prevenzione della corruzione e dell’attuazione degli obblighi di trasparenza**, si rinvia ai paragrafi 4.2 e 4.3. Si evidenzia, inoltre, in particolare che, come ampiamente dettagliato nella *“metodologia del sistema di gestione del rischio corruzione”* di cui all’**allegato** n. 4 e nel paragrafo 7.3, **nell’ambito del “sistema di gestione del rischio” le attività di mappatura**, valutazione, trattamento, monitoraggio e riesame **dei rischi “corruzione” connessi ai processi/attività dell’Istituto**, vengono effettuate direttamente dai direttori centrali e regionali, nonché dai dirigenti responsabili di uffici dirigenziali di livello generale, competenti per materia, sotto il coordinamento e gli indirizzi del RPCT, forniti in **conformità con le indicazioni emanate dall’ANAC al riguardo.**

2.3. Principali aggiornamenti del Piano.

I principali aggiornamenti del Piano hanno riguardato i seguenti argomenti.

A. Obiettivi, fonti normative e analisi del contesto.

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 2020 ovvero nel triennio di riferimento del Piano, esplicitate nella tabella a margine dei paragrafi di riferimento;
- le fonti della normativa (all. 3), tra le quali è stato annoverato il PNA 2019 adottato con delibera ANAC n.1064 del 13 novembre 2019;

- **l'analisi del contesto, interno ed esterno, dell'Istituto** (par. 7.1), con inserimento, tra gli altri, dei dati aggiornati sulla consistenza e distribuzione del personale forniti dalla Direzione Centrale Risorse Umane.

B. Soggetti coinvolti nelle attività di prevenzione della corruzione e della trasparenza

In particolare:

- è stato esplicitato il ruolo del *"Responsabile della protezione dei dati"* (RPD) in conformità alle indicazioni fornite nel PNA 2019.

C. 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.);
- *"rotazione del personale sottoposto a procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva"* (par. 5.11.);
- *"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 antifrode dell'INPS"* (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 procedure **per l'affidamento di lavori**, beni e servizi (par. 5.19., 5.20., 5.21., 5.22., 5.23., 5.24., 5.25.);
- *"monitoraggio lavori di somma urgenza"* (par. 5.26);

- *"vigilanza sugli adempimenti anticorruzione delle società controllate dall'Istituto"* (par. 5.28.).

In merito alle misure che non hanno costituito oggetto di specifico **aggiornamento** (es. *"disciplina delle inconferibilità 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 interventi 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**. Tale conformità è stata accertata **all'esito di un'apposita attività di verifica** condotta con riferimento a detto PNA. **E' stata, comunque monitorata, come ogni anno, l'attuazione di tali misure** (par. 6.2.).

D. 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.).

E. Sistema di gestione del rischio.

Nel rinviare, per ogni approfondimento, al già citato capitolo 7, dove sono esplicitati, nel dettaglio, gli esiti del sistema, al momento conseguiti, si rappresentano in estrema sintesi le attività svolte nel 2019:

- *monitoraggio dell'attuazione delle misure "specifiche"*: è stato verificato lo stato di attuazione delle misure riferite a: 1 rischio molto alto sia centrale che territoriale, 8 rischi alti centrali, 34 rischi medi centrali, 2 rischio basso centrale, 1 rischi alti territoriali, 29 rischi medi territoriali, 3 rischi bassi territoriali, per un totale di 77 rischi (tab. n. 1);

Tab. n. 1

N	Direzione Centrale	Area Tematica	Livello Di Rischio	Rischio Nr.	Struttura	Cfr. Schede rischio pagg.
1	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Rilevazione fabbisogni	Medio	RSCUA.1.1.1.C.	Centrale	39
2	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Programmazione attività negoziali	Medio	RSCUA.2.1.1.C	Centrale	40/41
3	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Procedure negoziali inferiori alla soglia comunitaria	Medio	RSCUA.3.1.1.C.	Centrale	42/43
4	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Procedure negoziali inferiori alla soglia comunitaria	Medio	RSCUA.3.2.2.C.	Centrale	44/45
5	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Procedure negoziali inferiori alla soglia comunitaria	Medio	RSCUA.3.3.3.C.	Centrale	46
6	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Procedure per l'affidamento di beni e servizi di valore superiore alla soglia comunitaria	Medio	RSCUA.4.1.1.C.	Centrale	47
7	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Procedure per l'affidamento di beni e servizi di valore superiore alla soglia comunitaria	Medio	RSCUA.4.2.2.C.	Centrale	48
8	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Procedure per l'affidamento di beni e servizi di valore superiore alla soglia comunitaria	Medio	RSCUA.4.3.3.C.	Centrale	49
9	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Procedure per l'affidamento di beni e servizi di valore superiore alla soglia comunitaria	Medio	RSCUA.4.4.4.C.	Centrale	50
10	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Procedure per l'affidamento di beni e servizi di valore superiore alla soglia comunitaria	Medio	RSCUA.4.5.5.C.	Centrale	51
11	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Verifiche dei requisiti per l'affidamento di beni e servizi nelle procedure di gara sopra e sotto soglia	Medio	RSCUA.6.1.1.C.	Centrale	52
12	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Monitoraggio contratti	Medio	RSCUA.7.1.1.C.	Centrale	53
13	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Monitoraggio contratti	Medio	RSCUA.7.2.1.C.	Centrale	54
14	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Gestione economato	Medio	RSCUA.8.1.1.C.	Centrale	56
15	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Procedure negoziate	Basso	RSCUA.5.1.1.C.	Centrale	218
16	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Programmazione attività negoziali	Alto	RSCUA.3.1.1.T.	Territoriale	257/258
17	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Budget degli acquisti	Medio	RSCUA.1.1.1.T.	Territoriale	275

18	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Rilevazione fabbisogni	Medio	RSCUA.2.1.1.T.	Territoriale	276
19	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Procedure negoziali inferiori alla soglia comunitaria	Medio	RSCUA.4.1.1.T.	Territoriale	277/278
20	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Procedure negoziali inferiori alla soglia comunitaria	Medio	RSCUA.4.2.2.T.	Territoriale	279
21	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Procedure negoziali inferiori alla soglia comunitaria	Medio	RSCUA.4.3.3.T.	Territoriale	280
22	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Procedure per l'affidamento di beni e servizi di valore superiore alla soglia comunitaria	Medio	RSCUA.5.1.1.T.	Territoriale	281
23	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Procedure per l'affidamento di beni e servizi di valore superiore alla soglia comunitaria	Medio	RSCUA.5.2.2.T.	Territoriale	282
24	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Procedure per l'affidamento di beni e servizi di valore superiore alla soglia comunitaria	Medio	RSCUA.5.4.4.T.	Territoriale	283
25	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Procedure per l'affidamento di beni e servizi di valore superiore alla soglia comunitaria	Medio	RSCUA.5.5.5.T.	Territoriale	284
26	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Verifiche dei requisiti per l'affidamento di beni e servizi nelle procedure di gara sopra e sotto soglia	Medio	RSCUA.6.1.1.T.	Territoriale	285
27	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Monitoraggio contratti	Medio	RSCUA.7.2.2.T.	Territoriale	287
28	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Gestione economato	Medio	RSCUA.8.1.1.T.	Territoriale	289
29	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Procedure di somma urgenza	Medio	RSCUA.9.1.1.T.	Territoriale	290
30	Ammortizzatori Sociali	Cessazione rapporti di lavoro anche in regime internazionale	Medio	AS.1.1.1.T.	Territoriale	292
31	Ammortizzatori Sociali	Sospensione rapporti di lavoro	Medio	AS.3.1.1.T.	Territoriale	297
32	Patrimonio e Investimenti	Gestione immobiliare esternalizzata: verifica attività gestori esterni	Medio	PI.1.1.1.C.	Centrale	73
33	Patrimonio e Investimenti	Gestione immobiliare esternalizzata: verifica attività gestori esterni	Medio	PI.1.3.3.C.	Centrale	74
34	Patrimonio e Investimenti	Gestione immobiliare esternalizzata: verifica attività gestori esterni	Medio	PA.1.8.8.C.	Centrale	77
35	Pensioni	Assicurazione Sociale Vita (ASV) Gestione Pubblica	Basso	P.8.2.2.C	Centrale	226
36	Pensioni	Contenzioso	Medio	P.9.1.1.T.	Territoriale	349
37	Pensioni	Contenzioso	Medio	P.9.2.2.T.	Territoriale	350
38	Pensioni	Gestione del conto assicurativo	Medio	P.15.3.4.T	Territoriale	357

39	Pensioni	Assicurazione Sociale Vita (ASV) Gestione Pubblica	Basso	P.14.4.4.T	Territoriale	478
40	Pianificazione e Controllo di Gestione	Programmazione e monitoraggio delle strutture territoriali	Alto	PCG.1.2.2.C.	Centrale	10
41	Pianificazione e Controllo di Gestione	Programmazione e monitoraggio delle strutture territoriali	Medio	PCG.1.1.1.C.	Centrale	88
42	Pianificazione e Controllo di Gestione	Programmazione e monitoraggio delle strutture territoriali	Medio	PCG.1.3.3.C.	Centrale	89
43	Pianificazione e Controllo di Gestione	Programmazione e monitoraggio delle strutture territoriali	Medio	PCG.3.1.1.T.	Territoriale	360
44	Pianificazione e Controllo di Gestione	Fornitura di dati statistici da parte dei <i>controler</i> di sede	Basso	PCG.1.1.1.T.	Territoriale	480
45	Pianificazione e Controllo di Gestione	Programmazione e monitoraggio delle strutture territoriali	Basso	PCG.3.2.2.T.	Territoriale	485
46	Organizzazione e Comunicazione	Sponsorizzazioni	Alto	OC.1.1.1.C.	Centrale	11/12
47	Organizzazione e Comunicazione	Sponsorizzazioni	Alto	OC.1.2.2.C.	Centrale	13/14
48	Risorse Umane	Gestione dei comandi in entrata	Alto	RU.3.1.1.C.	Centrale	16
49	Risorse Umane	Gestione dei comandi in entrata	Alto	RU.3.3.3.C.	Centrale	18
50	Risorse Umane	Gestione dei processi di mobilità in entrata tra PP.AA.	Alto	RU.4.1.1.C.	Centrale	19
51	Risorse Umane	Gestione dei processi di mobilità in entrata tra PP.AA.	Alto	RU.4.2.2.C.	Centrale	20
52	Risorse Umane	Gestione processo di stabilizzazione personale comandato da altre PP.AA.	Alto	RU.5.1.1.C.	Centrale	21
53	Risorse Umane	Assunzioni obbligatorie soggetti disabili	Medio	RU.2.1.1.C.	Centrale	100
54	Risorse Umane	Assunzioni obbligatorie soggetti disabili	Medio	RU.2.2.2.C.	Centrale	101
55	Risorse Umane	Mobilità del personale nell'ambito dell'istituto	Medio	RU.6.1.1.C.	Centrale	102
56	Risorse Umane	TFS e TFR/ pensioni integrative del personale	Medio	RU.15.1.1.C.	Centrale	112
57	Risorse Umane	Provvedimenti in materia di gestione del personale	Medio	RU.17.2.2.C.	Centrale	118
58	Risorse Umane	Gestione servizi al cliente interno	Medio	RU.18.2.2.C.	Centrale	120
59	Risorse Umane	Contenzioso	Medio	RU.23.1.1.C.	Centrale	122/123
60	Risorse Umane	Contenzioso	Medio	RU.23.3.3.C.	Centrale	126
61	Risorse Umane	Trattamenti di fine servizio e di fine rapporto	Medio	RU.7.1.1.T.	Territoriale	373
62	Risorse Umane	Trattamenti di fine servizio e di fine rapporto	Medio	RU.7.2.2.T.	Territoriale	374
63	Risorse Umane	Provvedimenti in materia di gestione del personale	Medio	RU.9.1.1.T.	Territoriale	376
64	Risorse Umane	Contenzioso	Medio	RU.13.1.1.T.	Territoriale	377
65	Risorse Umane	Gestione risorse umane	Medio	RU.14.1.1.T.	Territoriale	378

66	Risorse Umane	Ispezioni e inchieste c/o sedi periferiche	Medio	RU.15.1.1.T.	Territoriale	379
67	UPD	Gestione procedimenti disciplinari	Medio	UPD.1.1.1.T.	Territoriale	404/405
68	UPD	Gestione procedimenti disciplinari	Medio	UPD.1.3.3.T.	Territoriale	406/407
69	Statistico Attuariale	Attività statistica e attuariale	Medio	CGSA.1.1.1.C.	Centrale	204
70	Statistico Attuariale	Attività statistica e attuariale	Medio	CGSA.1.2.2.C.	Centrale	205
71	Statistico Attuariale	Attività statistica e attuariale	Medio	CGSA.1.3.3.C.	Centrale	206
72	Credito, Welfare e Strutture Sociali	Pianificazione del beneficio sociale o sua evoluzione e consolidamento (master, soggiorni vacanze etc.)	Medio	CWSS.7.3.3.C.	Centrale	148
73	Credito, Welfare e Strutture Sociali	Welfare - case albergo	Medio	CWSS.8.1.1.T.	Territoriale	400
74	Credito, Welfare e Strutture Sociali	Welfare - case albergo	Medio	CWSS.8.2.2.T.	Territoriale	401
75	Studi e Ricerche	Programma VisitInps Scholars	Medio	SR.1.1.1.C.	Centrale	153
76	Studi e Ricerche	Programma VisitInps Scholars	Medio	SR.1.2.2.C.	Centrale	154
77	Studi e Ricerche	Programma VisitInps Scholars	Medio	SR.1.3.3.C.	Centrale	155

- individuazione nuovi rischi: sono stati mappati, valutati e "trattati" (ovvero sono state individuate le relative misure "specifiche"): 1 rischio alto centrale, 3 rischi medi centrali, 1 rischio basso centrale, 3 rischi medi territoriali e 1 rischio basso territoriale. Sono stati mappati e valutati 5 rischi bassi territoriali per i quali la competente Direzione ha formulato riserva di successiva individuazione delle relative misure "specifiche" di mitigazione. Il totale dei nuovi rischi individuati è pari a n. 14 (tab. n. 2);

Tab. n.2

N	Direzione Centrale	Area Tematica	Livello Di Rischio	Rischio Nr.	Struttura	Cfr. Schede rischio pagg.
1	Ammortizzatori Sociali	Istruttoria e calcolo per l'erogazione diretta: CISOA	Medio	AS.3.2.2.T.	Territoriale	298
2	Ammortizzatori Sociali	Misure di contrasto alla povertà (reddito di cittadinanza e pensione di cittadinanza)	Basso	AS.8.1.1.T.	Territoriale	
3	Ammortizzatori Sociali	Misure di contrasto alla povertà (reddito di cittadinanza e pensione di cittadinanza)	Basso	AS.8.2.2.T.	Territoriale	
4	Ammortizzatori Sociali	Misure di contrasto alla povertà (reddito di cittadinanza e pensione di cittadinanza)	Basso	AS.8.3.3.T.	Territoriale	
5	Ammortizzatori Sociali	Misure di contrasto alla povertà (reddito di cittadinanza e pensione di cittadinanza)	Basso	AS.8.4.4.T.	Territoriale	
6	Ammortizzatori Sociali	Misure di contrasto alla povertà (reddito di cittadinanza e pensione di cittadinanza)	Basso	AS.8.5.5.T.	Territoriale	
7	Entrate	Posizione assicurativa gestione privata	Medio	E.11.1.1.T.	Territoriale	334

8	Entrate	Obbligo contributivo lavoratori autonomi	Medio	E.12.1.1.T.	Territoriale	335
9	Risorse Umane	Gestione dei processi di mobilità in entrata tra PP.AA.	Alto	RU.4.2.2.C.	Centrale	20
10	Patrimonio e Investimenti	Gestione esternalizzata del patrimonio immobiliare da reddito	Medio	PI.2.1.1.C.	Centrale	78
11	Patrimonio e Investimenti	Gestione esternalizzata del patrimonio immobiliare da reddito	Medio	PI.2.2.2.C.	Centrale	79
12	Patrimonio e Investimenti	Contenzioso immobiliare	Medio	PI.3.1.1.C	Centrale	80
13	Pensioni	Assicurazione Sociale Vita (ASV) Gestione Pubblica	Basso	P.8.1.1.C	Centrale	225
14	Pensioni	Assicurazione Sociale Vita (ASV) Gestione Pubblica	Basso	P.14.5.5.T	Territoriale	479

- individuazione misure "specifiche": sono state individuate le misure "specifiche" per 1 rischio molto alto sia centrale che territoriale, 4 rischi medi centrali, 17 rischi bassi centrali, 7 rischi medi territoriali, 19 rischi bassi territoriali, per un totale di 48 rischi (tab. n. 3);

Tab. n.3

N	Direzione Centrale	Area Tematica	Livello Di Rischio	Rischio Nr.	Struttura	Cfr. Schede rischio pagg.
1	Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti	Procedure negoziate	Basso	RSCUA.5.1.1.C	Centrale	218
2	Audit e Monitoraggio Contenzioso	Attività di audit	Medio	AMC.1.1.1.C	Centrale	65
3	Bilanci, Contabilità e Servizi Fiscali	Impegni e mandati di sede centrale	Medio	BCSF.1.2.2.C.	Centrale	58
4	Bilanci, Contabilità e Servizi Fiscali	Impegni e mandati di sede centrale	Basso	BCSF.1.1.1.C.	Centrale	219
5	Ammortizzatori Sociali	Cessazione rapporti di lavoro anche in regime internazionale	Basso	AS.1.4.4.T.	Territoriale	450
6	Ammortizzatori Sociali	Cessazione rapporti di lavoro anche in regime internazionale	Basso	AS.1.5.5.T.	Territoriale	451/452
7	Ammortizzatori Sociali	Tutele in costanza di rapporto di lavoro anche in regime internazionale	Basso	AS.2.1.1.T.	Territoriale	455
8	Ammortizzatori Sociali	Tutele in costanza di rapporto di lavoro anche in regime internazionale	Basso	AS.2.2.2.T.	Territoriale	456
9	Ammortizzatori Sociali	Tutele in costanza di rapporto di lavoro anche in regime internazionale	Basso	AS.2.4.4.T.	Territoriale	458
10	Ammortizzatori Sociali	Tutele in costanza di rapporto di lavoro anche in regime internazionale	Basso	AS.2.7.7.T.	Territoriale	459

11	Ammortizzatori Sociali	Tutele in costanza di rapporto di lavoro anche in regime internazionale	Basso	AS.2.8.8.T.	Territoriale	460
12	Ammortizzatori Sociali	Sostegno al reddito della famiglia anche in regime internazionale	Basso	AS.4.1.1.T.	Territoriale	461
13	Ammortizzatori Sociali	Sostegno al reddito della famiglia anche in regime internazionale	Basso	AS.4.2.2.T.	Territoriale	462
14	Entrate	Posizione assicurativa gestione pubblica	Medio	E. 8.3.3.T.	Territoriale	330
15	Entrate	Posizione assicurativa gestione pubblica	Basso	E. 8.2.2.T.	Territoriale	469
16	Ufficio responsabile della Protezione Dati	Tutela dati personali e accesso alle banche dati	Molto Alto	URPD.1.1.1.C.T.	Centrale/Territoriale	255
17	Patrimonio e Investimenti	Gestione immobiliare esternalizzata: verifica attività gestori esterni	Medio	PI.1.6.6.C.	Centrale	75
18	Patrimonio e Investimenti	Gestione immobiliare esternalizzata: verifica attività gestori esterni	Medio	PI.1.7.7.C	Centrale	76
19	Patrimonio e Investimenti	Gestione immobiliare esternalizzata: verifica attività gestori esterni	Basso	PI.1.2.2.C.	Centrale	220
20	Patrimonio e Investimenti	Gestione immobiliare esternalizzata: verifica attività gestori esterni	Basso	PI.1.4.4.C.	Centrale	221
21	Patrimonio e Investimenti	Gestione immobiliare esternalizzata: verifica attività gestori esterni	Basso	PI.1.5.5.C.	Centrale	222
22	Pensioni	Pensioni in regime internazionale	Basso	P.1.1.1.T.	Territoriale	470
23	Pensioni	Verifica e recupero prestazioni indebite	Basso	P.4.1.1.T.	Territoriale	471
24	Pensioni	Liquidazione trattamenti pensionistici e prestazioni collegate al reddito	Basso	P.6.1.1.T.	Territoriale	472
25	Pensioni	Pensioni gestione pubblica	Basso	P.8.7.7.T.	Territoriale	473
26	Pensioni	Pensioni gestione pubblica	Basso	P.8.8.8.T.	Territoriale	474
27	Pensioni	ASV gestione pubblica	Basso	P.14.1.1.T.	Territoriale	475
28	Pensioni	ASV gestione pubblica	Basso	P.14.2.2.T.	Territoriale	476
29	Pensioni	ASV gestione pubblica	Basso	P.14.3.3.T.	Territoriale	477
30	Pensioni	Gestione del conto assicurativo	Medio	P.15.2.2.T.	Territoriale	355
31	Pensioni	Gestione del conto assicurativo	Medio	P.15.3.3.T.	Territoriale	356
32	Risorse Umane	Mobilità del personale nell'ambito dell'istituto	Basso	RU.6.2.2.C.	Centrale	228
33	Risorse Umane	Mobilità del personale nell'ambito dell'istituto	Basso	RU.6.3.3.C.	Centrale	229
34	Risorse Umane	Attribuzione/elab. trattamenti economici	Medio	RU.6.1.1.T.	Territoriale	370/371

35	Risorse Umane	Attribuzione/elab. trattamenti economici	Medio	RU.6.2.2.T.	Territoriale	372
36	Segreteria Tecnica del Direttore Generale	Attività relative ai rapporti con gli Organi	Basso	STDG.3.1.1.C..	Centrale	249
37	Presidente e Organi Collegiali	Funzioni segretariali relative alle attività del Presidente e del CIV	Basso	POC.4.1.1.C.	Centrale	241/242
38	Presidente e Organi Collegiali	Funzioni segretariali relative alle attività dei comitati centrali e dei comitati di solidarietà	Basso	POC.5.1.1.C..	Centrale	243
39	Presidente e Organi Collegiali	Attività di consulenza e assistenza per la gestione degli affari legali	Basso	POC.7.1.1.C.	Centrale	244
40	Presidente e Organi Collegiali	Area Bilanci	Basso	POC.10.1.1.C.	Centrale	245
41	Presidente e Organi Collegiali	Area performance - budget	Basso	POC.11.1.1.C.	Centrale	246
42	Credito, Welfare e Strutture Sociali	Welfare- Convitti E Collegi (non di proprietà dell'istituto)	Medio	CWSS.7.1.1.T.	Territoriale	398
43	Credito, Welfare e Strutture Sociali	Contributo sanitario ex Enam	Medio	CWSS.10.1.1.T.	Territoriale	403
44	Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa	Gestione procedimenti Disciplinari	Basso	UPD.1.1.1.C.	Centrale	250
45	Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa	Gestione procedimenti Disciplinari	Basso	UPD.1.2.2.C.	Centrale	251
46	Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa	Gestione procedimenti Disciplinari	Basso	UPD.1.3.3.C.	Centrale	252
47	Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa	Gestione procedimenti Disciplinari	Basso	UPD.1.4.4.C.	Centrale	253
48	Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa	Gestione procedimenti Disciplinari	Basso	UPD.1.2.2.T.	Territoriale	490

- prosecuzione mappatura dei rischi: la mappatura è proseguita con riferimento ai processi/attività, ritenuti esposti al rischio, afferenti alle tipologie di prestazione di recente introduzione normativa, rispetto alle quali l'Istituto ha competenze di gestione e/o erogazione.

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

In particolare, nell'ambito di tale attività, sono stati individuati e valutati 4 nuovi rischi connessi a processi/attività dell'Istituto, per i quali sono state anche individuate le misure "obbligatorie" e "specifiche" di contrasto. Inoltre per 1 rischio già presente nella mappatura è stato richiesto alla Direzione centrale competente di integrare le misure di "specifiche" già individuate (cfr. capitolo 8).

G. Anticorruzione, Trasparenza e Ciclo della Performance

In particolare, 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.

H. Trasparenza

In particolare, nel rinviare, per ogni approfondimento, al capitolo 10, si evidenzia, in estrema sintesi, che:

- **l'alberatura della sezione "Amministrazione trasparente"** del sito web è stata puntualmente aggiornata con la pubblicazione di informazioni, dati e documenti, in conformità alla normativa in tema di trasparenza ed alle **linee guida emanate dall'ANAC**;
- **è stata data attuazione all'istituto dell'accesso** civico "semplice" e "generalizzato", e sono state riscontrate tutte le richieste di riesame ex art. 5, comma 7, del D.Lgs. n. 33/2013, nel rispetto della normativa di riferimento e **delle linee guida emanate dall'ANAC**, dal Dipartimento Funzione Pubblica, e dal Ministro per la Pubblica Amministrazione;
- **sono stati pubblicati i registri degli accessi civici "semplici", "generalizzati"** e delle richieste di riesame ex art. 5, comma 7, del D.Lgs. n. 33/2013;
- sono state monitorate le visualizzazioni alle pagine della sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale;
- è stata realizzata una procedura automatizzata per la pubblicazione dei dati concernenti i dirigenti cessati dal servizio;
- è stato allegato al presente Piano lo schema dei dati e documenti oggetto di pubblicazione, con indicazione dei responsabili della trasmissione e della

pubblicazione degli stessi, in conformità a quanto previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013 (all.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 3** 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 e repressione della corruzione innanzitutto gli organi di vertice politico (Consiglio di Indirizzo e Vigilanza), politico – amministrativo (Organo munito dei poteri del Consiglio di Amministrazione) e amministrativo (Direttore Generale) (cfr par. 7.1.2).

In particolare, **l'Organo munito** dei poteri del Consiglio di Amministrazione ed il citato Consiglio di Indirizzo e Vigilanza sono coinvolti nella procedura di adozione del PTPCT, **nell'ambito della quale interviene anche il Direttore Generale** che riceve la proposta del Piano da parte del RPCT, e ne cura la trasmissione all'Organo munito dei poteri del Consiglio di Amministrazione.

Il Direttore Generale, inoltre, emana, su proposta del RPCT, con propri messaggi e circolari, le disposizioni attuative delle misure obbligatorie di prevenzione della corruzione, ed è costantemente informato in merito alle principali iniziative assunte dallo stesso RPCT in attuazione del "*sistema di gestione del rischio*" (cfr. capitolo 7).

4.1. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Nella sotto sezione "Amministrazione trasparente" – Altri contenuti – Prevenzione della corruzione" del sito istituzionale, sono pubblicati il nominativo e l'atto di nomina del RPCT dell'Istituto in carica. Alla data di predisposizione del presente Piano, il RPCT è il Dott. Gabriele Uselli, nominato con determinazione presidenziale n. 72 del 7 aprile 2017.

Il RPCT predispone la proposta del PTPCT e, **successivamente all'adozione** dello stesso, ne **verifica** l'efficace attuazione, segnalando **all'Organo di indirizzo politico e all'Organismo Indipendente di Valutazione** le eventuali disfunzioni **inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza**, e indicando **agli uffici competenti all'esercizio dell'azione** disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Ulteriori specifiche competenze riferite alla prevenzione della corruzione sono previste in capo al RPCT dalla legge n. 190/2012, dalla circolare del DFP n. 1/2013, dal D.Lgs. n. 39/2013 e dal DPR n. 62/2013. Tra queste:

- a. **l'individuazione del personale da inserire nei programmi di formazione in materia di anticorruzione previsti dalla L. n. 190/2012;**
- b. **la segnalazione delle violazioni rilevate nello svolgimento della sua attività all'Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa e, ove ne sussistano i presupposti, alla Corte dei conti e all'Autorità Giudiziaria;**
- c. **la cura della diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione e il monitoraggio annuale della loro attuazione;**
- d. **la predisposizione e l'aggiornamento del Codice di comportamento dell'Istituto;**
- e. **la contestazione delle situazioni di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi previste dal D.Lgs. n. 39/2013, e la segnalazione delle possibili violazioni del decreto medesimo all'ANAC, all'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, nonché alla Corte dei conti.**

In materia di trasparenza, il D.Lgs. n. 33/2013 prevede che il RPCT:

- a. **svolga stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'Organo di indirizzo politico, all'Organismo indipendente di valutazione, all'Autorità Nazionale Anticorruzione e nei casi più gravi all'ufficio disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;**
- b. **controlli e assicuri la regolare attuazione dell'accesso civico, riscontrando le richieste concernenti dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria;**
- c. **segnali i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, all'Ufficio dei procedimenti disciplinari (UDP) ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare, al vertice politico dell'amministrazione, all'OIV ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.**

Con la delibera n. 840 del 2.10.2018 – richiamata anche dal recente PNA 2019 - **l'ANAC ha effettuato una ricognizione** completa delle norme che delineano ruolo, compiti e responsabilità del RPCT.

Nella citata delibera l'Autorità ha, tra l'altro, ribadito che *"il dovere di corrispondere alle richieste del RPCT è uno specifico dovere che grava su tutti i dipendenti dell'amministrazione o ente. Tale impostazione è coerente con quanto previsto nel PNA 2016 per cui alla responsabilità del RPCT si affiancano con maggiore decisione quelle dei soggetti che, in base alla programmazione del PTPC sono responsabili dell'attuazione delle misure di prevenzione. Un modello a rete, quindi, in cui il RPCT possa effettivamente esercitare poteri di programmazione, impulso e coordinamento e la cui funzionalità dipende dal coinvolgimento e dalla responsabilizzazione di tutti coloro che, a vario titolo, partecipano dell'adozione e dell'attuazione delle misure di prevenzione"*.

Tali principi vengono riaffermati anche nell'**allegato n. 3** del PNA 2019 che, nella **parte dedicata al "supporto conoscitivo ed informativo al RPCT"**, sottolinea gli obblighi di collaborazione con il RPCT, in capo sia ai dirigenti che a tutti i dipendenti.

Sulla base di tali premesse, il RPCT si avvale della collaborazione **dei "Referenti per la corruzione e per la trasparenza"** e di tutti gli altri soggetti coinvolti **nell'attività di prevenzione della corruzione e nelle procedure di attuazione degli obblighi di trasparenza**, individuati, in relazione ai singoli adempimenti, dal RPCT medesimo. Le modalità e i tempi di raccordo sono definiti dal RPCT **nell'ambito** di ciascuna iniziativa di attivazione della collaborazione.

Eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del RPCT per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue **funzioni devono essere segnalate all'ANAC**.

Le attività funzionali agli adempimenti del RPCT, sia in materia di prevenzione della corruzione che di trasparenza, vengono svolte dall'**Area manageriale "Supporto alle funzioni di prevenzione e repressione della corruzione e di attuazione degli obblighi di trasparenza"**, inquadrata nella *"Direzione centrale Audit, Trasparenza e Anticorruzione"* fino al 15.12.2019 e dal 16.12.2019 nella *"Direzione centrale Antifrode, Anticorruzione e Trasparenza"*².

L'Area costituisce una vera e propria "cabina di regia" funzionale non soltanto alla predisposizione del PTPCT, ma anche al monitoraggio dell'attuazione delle misure in esso contenute ed a tutti gli adempimenti in materia di trasparenza e di accesso civico, ed opera sulla base delle disposizioni normative e delle indicazioni del RPCT. E' attualmente composta da un dirigente, da due titolari di

²Determinazione n.119 del 25.10.2019 "Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'Inps".

posizione organizzativa, rispettivamente in materia di anticorruzione e trasparenza, e da due funzionari che assolvono agli obblighi di pubblicazione.

Il RPCT garantisce, attraverso **detta Area, un'attività costante di studio ed aggiornamento** sulla normativa in tema di anticorruzione e trasparenza, e di assistenza e guida nei confronti dei soggetti chiamati a collaborare alle singole iniziative in relazione al ruolo dagli stessi svolto nella complessa organizzazione **dell'Istituto**. Questi ultimi (referenti/dirigenti/dipendenti) vengono, in particolare, attivati per gli adempimenti di rispettiva competenza attraverso note informative di estremo dettaglio, che esplicitano i riferimenti normativi da cui promanano gli adempimenti medesimi, le modalità e la tempistica del loro espletamento. Ove necessario, ed **in particolare con riferimento all'attuazione** del sistema di Gestione del rischio e degli obblighi di **trasparenza, l'Area fornisce** loro anche tabelle o schemi di report per la raccolta dei dati necessari.

Il RPCT, anche per il tramite della sua Area di supporto, riscontra, anche per le vie brevi, le richieste di notizie o chiarimenti avanzate **dalle strutture dell'Istituto**, nonché **dall'OIV e dagli organi** e, ove necessario, **si rapporta con l'ANAC**.

4.2. I Referenti per la corruzione e per la trasparenza.

Sono Referenti per la corruzione e per la trasparenza (ruoli previsti nella citata circolare n. 1/2013 del DFP, nel PNA, e nella delibera ANAC n. 50/2013):

- i Direttori Centrali, Regionali e delle Direzioni di coordinamento metropolitano;
- il Direttore Servizi al territorio;
- i Dirigenti responsabili di incarichi dirigenziali di livello generale di consulenza, studio e ricerca;
- i Dirigenti responsabili degli Uffici di Supporto e degli Uffici Centrali;
- i Coordinatori Generali medico legale e dei rami professionali.

Il RPCT svolge una funzione di impulso e raccordo delle attività loro demandate.

I Referenti sono tenuti ad attivarsi in conformità agli input ricevuti e con particolare e non esclusivo riferimento a:

- a. obblighi di informazione nei confronti del RPCT, affinché questi abbia elementi e riscontri per la formazione e il monitoraggio del PTPCT, nonché **sull'organizzazione e sulle attività dell'amministrazione**, e sulla attuazione delle misure;

- b. costante monitoraggio **dell'attività** svolta, **ai fini dell'anticorruzione**, dai dirigenti/medici/professionisti assegnati ai rispettivi ambiti di competenza;
- c. adempimenti connessi alla attuazione del *"sistema di gestione del rischio"*. **Al riguardo si richiamano le responsabilità della dirigenza dell'Istituto** nella realizzazione di tutte le fasi del sistema, come previsto dall'allegato 1 del PNA 2013 per il quale *"l'intero processo di gestione del rischio richiede il coinvolgimento dei dirigenti per le aree di rispettiva competenza"*. Rilevano, in particolare, sul punto, **le norme di cui all'art. 16, comma 1, I bis, I ter, I quater** del D.Lgs. n. 165/2001, menzionate nel paragrafo successivo, che impongono specificamente ai dirigenti titolari di uffici dirigenziali di livello generale di provvedere al monitoraggio delle attività **a rischio corruzione "svolte nell'ufficio cui sono preposti"**, di concorrere alla definizione delle misure di prevenzione della corruzione e di *"controllarne il rispetto"*. In ottemperanza a tali principi, il sistema di gestione del rischio **attuato dall'Istituto, e per la cui analitica descrizione si rinvia al capitolo 7**, vede operare, sotto la guida ed il coordinamento del RPCT, i Direttori centrali ed i Coordinatori generali – direttamente o tramite i loro delegati - sia nella fase della mappatura dei rischi, sia in quella **dell'individuazione** e attuazione delle specifiche misure di contrasto riferite agli stessi.
- d. attuazione degli obblighi di pubblicazione **e dell'accesso** civico.

4.3. Il personale dirigente.

Ai fini della prevenzione e repressione dei fenomeni corruttivi, tutti i dirigenti, per gli ambiti di rispettiva competenza, sono chiamati a vigilare sul rispetto degli obblighi sanciti dai Regolamenti di disciplina, dai Codici di comportamento, sia **quello generale che quello adottato dall'Istituto ai sensi dell'art. 54, comma 5**, del D.Lgs. n. 165/2001, e sul rispetto delle prescrizioni di cui al presente PTPCT. Gli stessi sono tenuti ad attivare, in caso di violazione, i poteri disciplinari e di segnalazione alle competenti giurisdizioni eventualmente interessate.

Tutti i dirigenti svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, di iniziativa o su richiesta dello stesso.

I dirigenti titolari di uffici dirigenziali di livello generale – **nell'Istituto già** individuati quali Referenti del RPCT - sono, in particolare, tenuti ex art. 16, comma 1, I bis, I ter, I quater, del D.Lgs. n. 165/2001 a:

- a. concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti **dell'ufficio cui sono preposti;**
- b. **fornire le informazioni richieste dal RPCT per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulare specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo.** Tali adempimenti **rivestono nell'Istituto una particolare rilevanza in considerazione dell'estrema complessità che** caratterizza i processi amministrativi che regolano l'erogazione dei servizi;
- c. **provvedere 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.

In tema di trasparenza, tutti i dirigenti responsabili degli uffici **dell'Amministrazione** sono tenuti a garantire il tempestivo e il regolare flusso delle informazioni da pubblicare **e assicurano la regolare attuazione dell'accesso** civico.

In relazione alle proprie competenze, la dirigenza assicura altresì, per i documenti oggetto di obbligo di pubblicazione, gli adempimenti di oscuramento dei dati eccedenti e non pertinenti rispetto alle finalità della trasparenza, gli adempimenti tecnici di pubblicazione e le attività complementari alla pubblicazione.

In relazione alla loro gravità, il RPCT segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione previsti dalla **normativa vigente, all'Ufficio disciplina, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare, al vertice politico e all'OIV ai fini dell'attivazione delle** altre forme di responsabilità.

4.4. I dipendenti dell'Istituto.

Tutti i dipendenti, dirigenti e non, osservano le misure necessarie alla **prevenzione degli illeciti nell'amministrazione.** In particolare, ciascun dipendente, ai sensi degli artt. 1, comma 14, L. n. 190/2012, 54, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001, 8 e 16 del DPR n. 62/2013, 10 del Codice di comportamento **dell'Istituto,** è tenuto a:

- a. rispettare le prescrizioni contenute nel presente PTPCT, la cui violazione determina responsabilità disciplinare ed eventuale responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile;
- b. prestare la sua collaborazione al RPCT;
- c. segnalare al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito **nell'amministrazione di cui sia venuto a conoscenza.**

4.5. L'Organismo Indipendente di Valutazione.

Presso la Direzione Generale è insediato l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), nominato con determinazione presidenziale n. 161 del 7.11.2017, ai sensi dell'art. 14 e 14 bis del D.Lgs. n. 150/2009.

Le competenze ascrivibili all'OIV in materia di anticorruzione e trasparenza, conferite dal D.Lgs. n. 150/2009, dal D.Lgs. n. 33/2013 e dalla legge n. 190/2012, sono, in sintesi, riconducibili:

- a. ai compiti connessi alla verifica della coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano della Performance (PP);
- b. alla verifica dei contenuti della relazione del RPCT ex art. 1, comma 14 Legge n. 190/2012, in rapporto agli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza;
- c. **all'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza;**
- d. alla formulazione del parere obbligatorio sulla predisposizione e gli aggiornamenti al del **Codice di comportamento l'Istituto;**
- e. alla ricezione delle segnalazioni del RPCT riguardanti eventuali disfunzioni **inerenti l'attuazione del PTPCT.**

4.6. **L'Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa.**

L'«Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa» (UPD), è l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari previsto dall'art. 55 bis, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017.

Oltre allo svolgimento dei procedimenti disciplinari, l'Ufficio è tenuto alle attività di supporto e collaborazione nei confronti del RPCT per la predisposizione e l'aggiornamento del Codice di comportamento dell'Istituto, e per il monitoraggio dell'attuazione del Codice medesimo e di quello introdotto dal DPR n. 62/2013.

L'Ufficio è, inoltre, tenuto ad assicurare al dipendente che segnala illeciti le garanzie di tutela di cui all'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001 (art. 15 del DPR n. 62/2013 e delibera ANAC n. 75/2013 recante "Linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni" ex art. 54, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001, art. 1, Legge n. 179/2017).

4.7. Responsabile della Protezione dei Dati

Il Responsabile della protezione dei dati (RPD) è una figura introdotta dal Regolamento (UE) 2016/679 – GDPR / artt. 37-39). Alla data di predisposizione del presente Piano, il RPD risulta nominato con determinazione presidenziale n. 28 del 21 marzo 2018, visionabile **nella sotto sezione "Amministrazione trasparente – provvedimenti – provvedimenti organi di indirizzo politico – amministrativo"**.

Come già evidenziato nell' "Aggiornamento 2018" al PNA e ribadito nel PNA 2019, "per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il RPD costituisce una figura di riferimento anche per il RPCT... Si consideri, ad esempio, il caso delle istanze **di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato** che, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante **per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 5, co. 7, del D.Lgs. 33/2013**. In questi casi il RPCT ben si può avvalere, se ritenuto necessario, del supporto del RPD **nell'ambito** di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici ma limitatamente a profili di carattere generale, tenuto conto che proprio la legge attribuisce al RPCT il potere di richiedere un parere al Garante per la protezione dei dati personali. Ciò anche se il RPD sia stato eventualmente già consultato in prima **istanza dall'ufficio che ha riscontrato l'accesso civico oggetto del riesame**".

"Al RPD spetta, infatti, il delicato compito di ricercare il giusto equilibrio tra due esigenze contrapposte: quella della full disclosure e della privacy. La soluzione deve essere individuata attraverso la valutazione degli interessi in gioco alla luce dei principi che permeano la normativa europea sulla protezione dei dati e la **normativa nazionale sulla trasparenza**" (PTPCT 2019 – 2021 dell'ANAC).

4.8 I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione.

Tutti i collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione sono tenuti ad osservare le misure contenute nel presente PTPCT ed a segnalare le eventuali situazioni di illecito nell'amministrazione di cui siano venuti a conoscenza.

5. MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE GENERALI

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

Le misure "*general*" 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.

Ciò premesso, si riportano nel presente capitolo, le misure "general", distinte in "obbligatorie" e "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.

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 indicatore e tempistica di attuazione. Per quanto concerne le procedure di individuazione di dette misure, si rinvia all'allegato 4 recante la metodologia del "sistema di gestione del rischio corruzione".

In tale contesto, si richiama l'obbligo di rispetto - già esplicitato nei paragrafi 4.4. e 4.8. - da parte dei dipendenti e dei collaboratori dell'Istituto, 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 "generale", emanato per tutti i pubblici dipendenti con DPR n. 62/2013, e quello specifico per il personale dell'Ente, adottato con determinazione commissariale n. 181/2014. Essi rappresentano una misura di prevenzione fondamentale, in quanto le rispettive norme regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti, nonché dei collaboratori dell'Istituto.

Il vigente Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, adottato con il citato DPR n. 62/2013, definisce "i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare", prevedendo, tra l'altro, nell'ambito dei "principi generali" cui deve uniformarsi le loro condotta, che gli stessi debbano svolgere i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui sono titolari.

Le norme del Codice "generale" fanno parte a pieno titolo del "Codice disciplinare", dal momento che la relativa violazione dà luogo a responsabilità disciplinare ed eventuale responsabilità penale, civile amministrativa e contabile.

Gli obblighi di condotta previsti dal Codice medesimo **si "estendono, per quanto compatibili, ... a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo..."**(art. 2, comma 3).

Il predetto Codice di comportamento, divulgato con messaggio del Direttore Generale n. 9877 del 18.6.2013, è pubblicato sul sito web, nella sotto sezione *"Amministrazione trasparente - disposizioni generali - atti generali - codice disciplinare e codice di condotta"*, e nella rete Intranet - Direzione centrale Risorse Umane e UPD.

Il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Istituto, predisposto ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001, nel rispetto delle Linee guida emanate dall'ANAC con delibera n. 75/2013, e adottato con determinazione commissariale n. 181 del 7 agosto 2014, integra e specifica il Codice *"generale"* - al quale rinvia per quanto non specificamente disposto - attraverso la previsione di obblighi di condotta individuati in considerazione delle funzioni e delle peculiarità organizzative dell'Istituto.

Anche gli obblighi di condotta previsti dal Codice dell'Istituto, "si applicano ... per quanto compatibili ... ai collaboratori, consulenti ed altri soggetti esterni che, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con l'Istituto..." (art. 2, comma 2).

Il Codice, inoltre, definisce gli effetti dei comportamenti tenuti in violazione delle prescrizioni ivi contenute, precisando che gli stessi, oltre a rilevare ai fini della valutazione della performance, determinano responsabilità disciplinare ed eventuale responsabilità penale, civile, amministrativa e contabile, e, per i **soggetti esterni, l'attivazione di clausole di risoluzione o decadenza del rapporto con l'Istituto. Al riguardo, il Codice, in conformità alla disposizione già impartita dall'art. 2, comma 3, del Codice "generale", prevede, all'art. 2, comma 3, l'inserimento negli atti di incarico o nei contratti di acquisizione delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, di apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dalle proprie norme e da quelle del Codice generale. Gli adempimenti relativi all'inserimento di dette** clausole sono stati richiamati anche dal PNA 2019.

Il Codice è stato diffuso con messaggio del Direttore Generale n. 6615 del 25.8.2014, pubblicato sul sito della Direzione centrale Risorse Umane **e dell'UPD** della rete intranet e sul sito web, nella sotto **sezione** *"Amministrazione trasparente - disposizioni generali - atti generali - codice disciplinare e codice*

di condotta”, e notificato con le modalità previste dal citato DPR n. 62/2013. E’ stato altresì partecipato all’ANAC.

Nel PNA 2019 l’ANAC ha ribadito la riserva, già formulata nel PNA 2016, e nell’*“Aggiornamento 2018”* al PNA, relativa alla prossima adozione di nuove Linee guida in tema di Codici di comportamento. Pertanto, entro il triennio, si **procederà all’aggiornamento del Codice di comportamento dell’Istituto** 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 di prossima adozione, come da riserva del PNA 2019	Entro il triennio	RPCT; Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa; Strutture eventualmente individuate dalle Linee guida ANAC di prossima adozione.	Adozione Codice aggiornato e pubblicazione nella Intranet.

5.2. Disciplina delle inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali.
(misura obbligatoria)

Con messaggi n. 8175 del 17 maggio 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. 39/2013 che, in attuazione della delega prevista dall’art. 1, comma 49 e 50 della Legge n. 190/2012, ha previsto situazioni di inconferibilità e incompatibilità relative agli incarichi dirigenziali.

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. 833/2016, **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.

In particolare:

- **la dichiarazione attestante l'assenza di situazioni di "inconferibilità" deve essere presentata unitamente all'elenco "delle eventuali condanne ... subite per i reati commessi contro la pubblica amministrazione".** Ciò in considerazione dell'eventuale carattere temporaneo dell'inconferibilità prevista dall'art. 3 del citato decreto. Resta inteso che, trattandosi di una dichiarazione sostitutiva di certificazione, il soggetto conferente l'incarico è comunque tenuto **a svolgere gli accertamenti previsti dall'art. 71, comma 2, del DPR 445/2000.**
Ove il conferimento riguardi un incarico dirigenziale esterno, il nominando dovrà, altresì, produrre un elenco degli incarichi ricoperti nei due anni precedenti il conferimento medesimo, in relazione alle cause di **inconferibilità previste dall'art.4 del decreto;**
- **la dichiarazione attestante l'assenza di situazioni di "incompatibilità",** previste dagli artt. 9 e 12 del decreto, deve essere presentata unitamente **all'elenco di tutti gli ulteriori incarichi eventualmente ricoperti.**

Fermo restando quanto sopra, i citati controlli di cui all'**art. 71, comma 2, del DPR n. 445/2000,** al pari di tutte le verifiche in tema di incompatibilità, non sono 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.**

Nel 2019 è proseguito, da parte del RPCT, il monitoraggio del rilascio delle dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità e delle relative verifiche da parte **dei dirigenti dell'Istituto, per il quale si rinvia al paragrafo 6.2..** Il monitoraggio proseguirà nel 2020.

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 2020 (cadenza annuale)	RPCT; Referenti.	Acquisizione Report.

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.

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.**

Il citato Regolamento, infatti, ha recepito l'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dalla legge n. 190/2012, e contempla, tra l'altro:

- a. le attività assolutamente incompatibili con il rapporto di lavoro in Istituto, a tempo pieno e a tempo parziale, e quelle esercitabili, soggette e non a preventiva autorizzazione;
- b. **l'iter procedurale e le competenze per il rilascio delle autorizzazioni;**
- c. il regime dei controlli e delle sanzioni previste dalla legge per **l'inosservanza delle disposizioni in materia di incompatibilità;**
- d. la disciplina del conferimento di **incarichi da parte dell'Istituto, a propri dipendenti.**

In ottemperanza al citato art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, il Regolamento **prevede, inoltre, tra i criteri per il rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento di attività extraufficio, quello volto ad escludere espressamente situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che possano pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite.**

In relazione ad alcune incertezze applicative e criticità rilevate, la disciplina delle autorizzazioni al personale a svolgere attività extra ufficio è stata integrata 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.

Si precisa, al riguardo, che in attuazione di **quanto previsto dall'art. 18 del D.Lgs. n. 33/2013**, il RPCT **pubblica nella sezione "Amministrazione trasparente"** del sito istituzionale i dati relativi agli incarichi conferiti o autorizzati ai propri dipendenti, così come forniti dalla Direzione Centrale Risorse Umane.

Fermo restando quanto sopra, è stata collaudata ed è attualmente in fase di rilascio la procedura, realizzata nel 2016 su iniziativa della ex Direzione centrale Ispettorato - ora Direzione centrale Risorse Umane - **relativa al "monitoraggio inerente la compatibilità delle attività extra ufficio dei dipendenti dell'INPS"**, finalizzata alla introduzione di sistematici controlli atti a contrastare **comportamenti contrari alle suddette disposizioni, anche in un'ottica di prevenzione della corruzione.**

Il progetto mira alla creazione di interfaccia automatici che consentano, anche attraverso sinergie e forme di integrazione, di utilizzare dati già esistenti su vari **archivi dell'Istituto, relazionandoli con informazioni provenienti dall'Agenzia delle Entrate.**

La metodologia consente l'attivazione di un monitoraggio continuo attraverso l'invio automatico di alert alla citata Direzione centrale che procede ai dovuti accertamenti.

Nel 2016, nelle more della realizzazione della suddetta procedura, la ex Direzione centrale Ispettorato ha svolto verifiche su un campione di dipendenti **dell'Istituto in regime di part time e su un campione di dipendenti in regime full time**, esaminando archivi e banche dati disponibili al fine di individuare, **attraverso l'esame di dati rinvenibili negli archivi e banche dati disponibili, l'eventuale svolgimento di attività extra ufficio in violazione delle predette disposizioni. All'esito di tali verifiche, la ex Direzione centrale ha segnalato i nominativi dei dipendenti responsabili delle suddette violazioni all'Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa, che ha provveduto all'esercizio dell'azione disciplinare. A tali segnalazioni è riconducibile l'elevato numero di procedimenti disciplinari (157) espletati nel 2017 per irregolare svolgimento di attività extraufficio.**

Nel 2019, il Coordinamento Ispettivo della Direzione centrale Risorse Umane, interpellato in proposito dal RPCT, ha comunicato che il progetto di cui sopra **verrà attivato dopo l'adozione del nuovo Regolamento sulle incompatibilità, in fase di prossima definizione.**

Il Responsabile, nel 2020, verificherà, pertanto, l'attivazione del suddetto progetto e gli esiti conseguiti.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Verifica dell'attivazione del progetto <i>"Monitoraggio inerente la compatibilità delle attività extra ufficio dei dipendenti INPS"</i> .	Entro il 2020	RPCT; Direzione centrale Risorse Umane.	Corrispondenza con DCRU

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 DPR 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 DPR n. 487/1994**, anche ai componenti dei nuclei di valutazione delle procedure selettive interne.

Dal 2015 il RPCT monitora annualmente il rilascio delle dichiarazioni di responsabilità in argomento. Il monitoraggio, per il quale si rinvia al paragrafo 6.2 proseguirà nel 2020.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio del rilascio delle dichiarazioni di responsabilità.	Entro il 2020 (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, **salva l'applicazione della sospensione cautelare dal servizio in presenza dei presupposti normativi.**

La situazione impeditiva viene meno ove venga pronunciata, per il medesimo reato, una sentenza di assoluzione anche non definitiva.

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

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 DPR 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 DPR n. 445/2000.** Tali controlli non sono, pertanto, accentrati in capo alla Direzione centrale Risorse Umane, e devono essere svolti 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.

Le disposizioni impartite con la citata circolare n. 27/2014 e quelle sopra esposte, annualmente richiamate nei PTPCT, sono conformi alle indicazioni da ultimo ribadite dall'ANAC nel PNA 2019 per l'attuazione della normativa de qua.

Dal 2015 il RPCT ha attivato un sistema di monitoraggio annuale del rilascio delle dichiarazioni sostitutive di certificazione connesse al citato art. 35 bis, per il quale si rinvia al paragrafo 6.2.. Il monitoraggio con le relative verifiche proseguiranno nel 2020.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio del rilascio delle dichiarazioni di responsabilità.	Entro il 2020 (cadenza annuale)	RPCT; Referenti.	Acquisizione report.

5.6. Obblighi di astensione e obblighi di comunicazione. (misura obbligatoria)

La normativa anticorruzione ha più volte ribadito, peraltro in termini di assoluta **genericità e ampiezza, 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 DPR n. 62/2013).

Il dirigente cui viene segnalata la situazione di conflitto di interessi deve valutare espressamente se le circostanze sottoposte alla sua attenzione siano idonee o **meno a compromettere l'imparzialità dell'azione amministrativa, e deve motivare per iscritto la decisione di sollevare il dipendente dall'incarico, affidando quest'ultimo ad altri o avocandolo a sé, o di confermare il dipendente medesimo nell'espletamento dell'attività.**

Qualora il conflitto riguardi dirigenti, medici professionisti, è chiamato a **pronunciarsi sull'astensione il RPCT.**

Oltre all'obbligo di astensione, e della conseguente segnalazione, il DPR 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 fin qui menzionati sono stati divulgati nell'Istituto con la circolare del Direttore Generale n. 27 del 25.2.2014, nell'ambito della quale sono state, altresì, fissate le procedure per l'inoltro delle segnalazioni delle situazioni di conflitto e delle comunicazioni di cui alla succitata normativa. Le procedure medesime sono state, altresì, richiamate, unitamente alle norme di riferimento, negli artt. 7, 8, 9, 17 e 18 del Codice di comportamento dell'Istituto.

Nel 2015, inoltre, con circolare del Direttore generale n. 121, sono state delineate alcune circostanze causative di potenziale conflitto di interessi, ipotizzabili alla luce delle specifiche attività istituzionali espletate dal personale **dell'INPS, e, contestualmente, sono stati forniti criteri guida di carattere generale** per la gestione degli stessi da parte della dirigenza.

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 2019 il monitoraggio ha riguardato i casi di conflitto di interessi registrati nel 2018, i cui esiti sono stati illustrati nel paragrafo 6.1. al quale si rinvia. Analogamente, nel 2020, verrà svolto il monitoraggio dei casi emersi nel 2019.

Grazie alle attività fin qui menzionate, relative alla individuazione e divulgazione delle procedure di segnalazione e gestione delle situazioni di conflitto di interessi, alla definizione delle casistiche più ricorrenti ed al monitoraggio annuale, **l'Istituto** risulta in **linea con la raccomandazione formulata in tal senso dall'ANAC** nel PNA 2019.

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 sotto sezione "Amministrazione trasparente – consulenti e collaboratori" del sito istituzionale**.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio delle situazioni di conflitto di interesse rilevate nel 2018.	Entro il 2020. (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".

Le disposizioni attuative della normativa in esame sono state impartite con circolare del Direttore Generale n. 27 del 25.2.2014

La norma introduce un divieto temporalmente e soggettivamente circoscritto, prevedendo che, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con **l'amministrazione, quei dipendenti che, nel corso degli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione,** non possano svolgere alcuna attività lavorativa o professionale, autonoma o subordinata, presso i soggetti privati destinatari di provvedimenti o contratti **sottoscritti nell'esercizio di quei poteri.**

La violazione del divieto comporta, da un lato, la sanzione della nullità dei **contratti di lavoro conclusi e degli incarichi conferiti e, dall'altro,** per i soggetti privati la preclusione a contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente **percepiti e accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo.**

In relazione a quanto sopra, la Direzione centrale Risorse Umane e le Direzioni **regionali, all'atto dell'assunzione di personale, sono tenuti ad inserire nei** relativi contratti una specifica clausola che preveda il divieto di prestare attività lavorativa, a titolo di lavoro subordinato o autonomo, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o contratti **conclusi con l'apporto decisionale del** dipendente (PNA 2013; circolare del Direttore Generale n. 27/2014).

Per iniziativa assunta dal RPCT **nel 2018, il divieto di "pantouflage", in conformità alle indicazioni presenti dell'"Aggiornamento 2018 del PNA", viene riportato,** inoltre, **nella comunicazione di cessazione dall'impiego che l'Istituto invia ad ogni dipendente all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, quale ulteriore** richiamo alla normativa in questione, in ogni caso annualmente dettagliata nel PTPCT (PEI RPCT n. 4201 del 14.11.2018).

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 (PNA 2013; circolare del Direttore generale n. 27/2014). Qualora emerga la predetta situazione, deve **essere disposta l'esclusione dalle** procedure di affidamento nei confronti degli interessati.

Per quanto concerne l'obbligo di "restituzione dei compensi" menzionato nel citato art. 53, comma 16 ter, nonché all'obbligo di "risarcimento del danno" che il PNA 2013 pone in capo all'ex dipendente che abbia agito in violazione della norma *de qua*, stante l'assenza di precisazioni da parte della norma stessa e dell'ANAC, il RPCT, con nota del 1.6.2018, ha chiesto indicazioni all'Autorità in merito ai contenuti di detti obblighi ed alle modalità attraverso i quali gli stessi possano essere fatti valere.

Al riguardo, si evidenzia che, in merito al "regime sanzionatorio" previsto dall'articolo *de quo*, l'ANAC, nel PNA 2019, ha evidenziato che "la formulazione delle disposizioni ... ha sollevato molti dubbi interpretativi, in quanto non sono chiaramente identificati l'organo o l'autorità competente non solo ad accertare la violazione del divieto ma anche a garantire l'esecuzione degli effetti sanzionatori, tenendo conto anche della difficoltà per l'amministrazione di verificare il comportamento di un dipendente cessato dal servizio".

Fermo restando quanto sopra, si precisa, alla luce di approfondimenti svolti dal Coordinamento Generale Legale (parere PT 533/2014), che tra i soggetti interessati dalla preclusione allo svolgimento di attività lavorativa o professionale, contemplata nel primo periodo dell'art. 53, comma 16 ter, devono intendersi ricompresi sia i dirigenti che esercitano il potere autoritativo e negoziale (e quindi coloro che approvano il bando, sottoscrivono il contratto o eventuali varianti), sia coloro che, investiti di funzioni tipizzate, incidono in modo determinante sulla esecuzione del contratto, quali: il responsabile del procedimento, il direttore dei lavori, il direttore dell'esecuzione, il collaudatore.

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.

Il PNA 2019 ha, da ultimo, precisato che per quanto concerne i soggetti privati destinatari dell'attività svolta dalla pubblica amministrazione, la nozione di soggetto privato debba essere intesa come la più ampia possibile, ovvero nei seguenti termini: "sono pertanto da considerare anche i soggetti che, pur formalmente privati, sono partecipati o controllati da una pubblica

amministrazione, in quanto la loro esclusione comporterebbe una ingiustificata limitazione dell'applicazione della norma e una situazione di disparità di trattamento".

Dal 2015 il 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 2020.

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 2020. (cadenza annuale).	RPCT; Referenti.	Acquisizione report.
Monitoraggio dell'inserimento, nei contratti di assunzione e nelle comunicazioni di cessazione dal servizio della clausola/riciamo relativo al divieto di <i>pantouflage</i>	Entro il 2020. (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 è stato oggetto di modifiche da parte della legge 30 novembre 2017, n. 179, ed attualmente 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).

Rispetto all'originaria formulazione dell'articolo, il nuovo testo prevede che, nell'ambito della propria amministrazione di appartenenza, il dipendente non segnali più l'illecito al "superiore gerarchico", bensì al RPCT. Inoltre, l'eventuale adozione di misure ritorsive deve essere denunciata non più al Dipartimento Funzione Pubblica, bensì all'ANAC.

Il segnalante è "reintegrato nel posto di lavoro" in caso di licenziamento "a motivo della segnalazione", e sono nulli tutti "gli atti discriminatori o ritorsivi" eventualmente adottati.

L'onere di "dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione" è a carico dell'amministrazione (art. 54-bis, commi 7 e 8).

Sono previsti regimi sanzionatori al ricorrere delle seguenti fattispecie (art. 54-bis, comma 6):

- *"l'adozione di misure discriminatorie";*
- *"l'assenza", all'interno dell'amministrazione, "di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni";*
- *"il mancato svolgimento di attività di verifica e analisi delle segnalazioni".*

"L'identità del segnalante non può essere rivelata". Nell'ambito del procedimento penale, detta identità "è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale", mentre nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti "non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria". Nell'ambito del procedimento disciplinare "l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità" (art. 54-bis, comma 3).

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni (art. 54-bis, comma 4).

Le tutele previste dall'articolo 54-bis *"non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave"* (art. 54-bis, comma 9).

Le disposizioni **dell'articolo 54-bis** si applicano ai dipendenti delle Amministrazioni pubbliche, degli enti pubblici economici e quelli di diritto privato **sottoposti a controllo pubblico, ai sensi dell'articolo 2359 c.c., nonché "ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica"** (art. 54-bis, comma 2).

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, ..., 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".

Fin dall'entrata in vigore della normativa de qua, l'Istituto ha impartito specifiche indicazioni in ordine alle modalità di inoltro delle segnalazioni di illecito da parte di dipendenti e collaboratori esterni, e di gestione delle stesse da parte degli uffici competenti. Dette modalità sono state, negli anni, aggiornate in conformità alle indicazioni fornite nei Piani Nazionali Anticorruzione **dall'ANAC ed alle intervenute modifiche dell'art. 54 bis, sopra citate.**

Attualmente è a disposizione del personale **dell'Istituto un'apposita** procedura per la segnalazione degli illeciti, totalmente informatizzata, raggiungibile tramite la rete intranet, messa a punto dalla Direzione centrale Organizzazione e Sistemi Informativi³ sulla base delle indicazioni fornite dal RPCT e divulgata con messaggio n. 4179 del 9.11.2018 del RPCT. La procedura permette al dipendente dell'Istituto di segnalare possibili illeciti al RPCT, di dialogare con lo stesso e gli altri soggetti autorizzati a gestire la segnalazione. Il RPCT, infatti, procede ad un esame preliminare dei fatti oggetto della segnalazione e, nel caso

³ Dal 16.12.2019 Direzione centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione ai sensi della Determinazione n.119 del 25/10/2019 *"Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'Inps"*.

in cui ravvisi elementi di non manifesta infondatezza, la inoltra a soggetti terzi, **per approfondimenti istruttori o per l'adozione dei provvedimenti di competenza.**

La procedura garantisce l'anonimato del segnalante in tutte le fasi di ricezione e gestione della segnalazione: tutte le informazioni tese alla individuazione del segnalante, inclusa la matricola, sono infatti cifrate. 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.

Con messaggio n. 2974 del 02.08.2019, il RPCT ha precisato che la suddetta casella di posta elettronica, in precedenza utilizzabile anche dai dipendenti **dell'Istituto, è,** dalla predetta data, riservata in via esclusiva ai citati soggetti esterni.

Nel 2019 sono pervenute al RPCT:

- tramite la casella istituzionale segnalazioneilleciti@inps.it:
 - o n. 1 segnalazione da parte di un dipendente, sulla quale sono in corso gli accertamenti dei competenti uffici centrali, attivati dal RPCT;
 - o n. 23 segnalazioni da parte di utenti esterni, i cui contenuti non riguardano irregolarità poste in essere da dipendenti INPS, ma richieste **avanzata 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:
 - o n. 1 archiviata in quanto non integrante gli estremi della segnalazione di illecito ex art. 54 bis citato;
 - o n. 1 archiviata in quanto connotate dall'estrema genericità di contenuti, comunque, non **riconciliabili a fattispecie di "illecito"**;
 - o **n. 1 archiviata per infondatezza all'esito degli accertamenti da parte dei competenti uffici centrali, attivati dal RPCT.**

Dai dati sopra esposti emerge che, come negli anni precedenti, anche nel 2019, **soltanto un numero esiguo di dipendenti ha fatto ricorso all'istituto del whistleblower, nonostante siano state approntate dall'Amministrazione le procedure di segnalazione e le tutele previste dalla normativa e dalle disposizioni ANAC di riferimento.**

Le **iniziative assunte dall'Istituto per l'attuazione della normativa concernente il whistleblowing** risultano, infatti, in linea anche con lo **schema di "Linee guida" dell'ANAC "in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 54-bis, del D.Lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)"**, già sottoposto alla consultazione pubblica da parte dell'**Autorità**.

Il **predetto schema di "Linee guida"** illustra, nella prima parte, l'**ambito soggettivo di applicazione dell'istituto, con riferimento sia ai soggetti tenuti a dare attuazione alla normativa, sia ai cc.dd. whistleblowers, beneficiari del rafforzato regime di tutela.** Inoltre, fornisce indicazioni sulle caratteristiche e **sull'oggetto della segnalazione, sulle modalità e i tempi di tutela nonché sulle condizioni che impediscono di beneficiare della stessa.**

Nella seconda parte vengono declinati i principi di carattere generale che attengono alle modalità di gestione della segnalazione, preferibilmente in via informatizzata e fornite indicazioni operative sulle procedure da seguire per la trattazione delle segnalazioni, dalla fase di invio e ricezione a quella di valutazione della stessa.

Nella terza parte **l'ANAC dà conto delle procedure gestite con riferimento sia alle segnalazioni di condotte illecite e sia a quelle di misure ritorsive nei confronti del segnalante, inviate all'Autorità medesima.**

Entro il 2020, verrà predisposto un messaggio divulgativo delle citate **"Linee guida", ove formalizzate dall'ANAC.** Verrà, altresì, proseguito il monitoraggio delle segnalazioni di illecito ricevute dal RPCT.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Messaggio divulgativo delle Linee guida ANAC in materia di whistleblowing, eventualmente adottate dall'ANAC	Entro il 2020	RPCT, Referenti	Pubblicazione messaggio Hermes
Monitoraggio segnalazioni	Entro il 2020 (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 2018, si rimanda ai Piani Triennali finora adottati **dall'istituto**.

Nel 2019 **l'attività** formativa in tema di anticorruzione trasparenza è proseguita attraverso la somministrazione dei seguenti corsi:

- A. Il RPCT e la Direzione centrale Risorse Umane ⁴, hanno aggiornato il 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** negli anni 2018 e 2019 a seguito di scorrimento di graduatorie di concorsi già espletati, di procedure di mobilità, di superamento di procedure concorsuali, nonché al personale già in servizio negli anni pregressi che non **avesse ancora effettuato l'analoga formazione a suo tempo prevista con i messaggi 5930/2014 e 6169/2015**.

⁴ Dal 16.12.2019 Direzione centrale Formazione e Sviluppo Risorse Umane ai sensi della Determinazione n.119 del 25/10/2019 "*Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'Inps*".

L'erogazione del corso è stata prevista in modalità di autoapprendimento, attraverso il materiale didattico, di seguito, indicato, disponibile nella pagina intranet dedicata alla formazione obbligatoria in tema di *"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, contenenti gli aggiornamenti intervenuti nelle tematiche di riferimento a livello di normativa e di **disposizioni attuative emanate dall'Istituto.**

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.

Il corso è stato divulgato e reso obbligatorio con i messaggi del Direttore centrale Risorse Umane nn. 697 del 20/02/2019 e 2520 del 04/07/2019. Al 31.10.2019 il personale che ha effettuato i corsi obbligatori di cui ai citati messaggi risulta pari a n. 1599 unità.

Il 3 giugno 2019 è stato, inoltre, realizzato, a cura di un collaboratore del RPCT, un intervento formativo in tema di prevenzione della corruzione e **trasparenza, nell'ambito del corso di formazione "Anti-corruzione e privacy" per i 39 Attuari dell'INPS**, di cui 38 in forza presso il Coordinamento Generale Statistico Attuariale e uno in forza presso la Direzione regionale Friuli, come da PEI della Direzione centrale Risorse Umane n. 12701 del 8.05.2019.

B. Il RPCT e la Direzione centrale Risorse Umane⁵ hanno organizzato, in collaborazione con la SNA, un corso di livello specialistico per i soggetti di seguito indicati:

- referenti della corruzione e della trasparenza che non hanno potuto completare l'**analogo** corso svolto nel 2014 (rif. messaggio Hermes n. 8113/2014);
- i dirigenti e titolari di posizioni organizzative delle Direzioni Regionali, delle Direzioni di Coordinamento Metropolitano, delle Direzioni Provinciali e delle

⁵ Dal 16.12.2019 Direzione centrale Formazione e Sviluppo Risorse Umane ai sensi della Determinazione n.119 del 25/10/2019 *"Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'Inps"*.

Filiali metropolitane, competenti per gli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;

- dipendenti della Direzione generale che non hanno partecipato **all'analogo** corso svolto nel 2018, in quanto assenti dal servizio (rif. messaggio Hermes n. 3256/2018);
- i dipendenti in forza presso la Direzione generale, individuati dai rispettivi Direttori centrali e Coordinatori generali, tra coloro che si occupano degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, a prescindere dalla titolarità del team;
- uno o due unità di personale per tutte le citate strutture territoriali, tra coloro che si occupano degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, a prescindere dalla titolarità del team.

Il corso, tenutosi presso la Direzione generale dell'Istituto nei giorni 29 - 30 maggio e 6 - 7 giugno, è stato curato da docenti della SNA ed ha avuto l'obiettivo di formare i partecipanti sul sistema delle politiche, dei programmi e degli strumenti utilizzati per affrontare il complesso tema della corruzione all'interno della pubblica amministrazione.

Il corso è stato divulgato e reso obbligatorio con messaggio del Direttore centrale Risorse Umane n. 1693 del 2.05.2019, ed al medesimo hanno partecipato n. **258 dipendenti**.

- C. Il RPCT e la Direzione centrale Risorse Umane⁶, hanno aderito, in via sperimentale, ad una proposta formativa della SNA indirizzata a dipendenti operanti nelle aree di rischio *ex lege* **addette all'adozione di "provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari", con e senza "effetto economico diretto"**. L'adesione è stata preceduta dall'espletamento delle verifiche in merito ai contenuti della proposta formativa ed alla fruibilità della stessa, sotto il profilo tecnico.

Le figure professionali interessate a tale tipologia di formazione sono state individuate dal RPCT di concerto con la Direzione centrale Organizzazione e sistemi informativi⁷.

Il citato corso, interamente curato dalla SNA, si è tenuto il 14 maggio 2019, è stato effettuato in modalità *webinar*, ed ha coinvolto, in via sperimentale,

⁶ Dal 16.12.2019 Direzione centrale Formazione e Sviluppo Risorse Umane ai sensi della Determinazione n.119 del 25/10/2019 "Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'Inps".

⁷ Dal 16.12.2019 Direzione centrale Organizzazione e Comunicazione ai sensi della Determinazione n.119 del 25/10/2019 "Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'Inps".

le Direzioni Regionali Basilicata e Umbria. Il corso è stato divulgato e reso obbligatorio con il messaggio Hermes n. 1253 del 28/03/2019 ed al medesimo hanno partecipato n. 77 dipendenti.

Nel 2019, sono stati avviati contatti con la SNA per la realizzazione di un corso specialistico indirizzato alla predetta categoria di dipendenti, appositamente strutturato, nei contenuti e nelle modalità di somministrazione, in funzione **delle peculiari esigenze dell'Istituto connesse ai propri processi/attività** esposti a rischio corruzione.

- D. La Direzione centrale Audit, Trasparenza e Anticorruzione⁸ ha proseguito nella **realizzazione del piano di professionalizzazione della propria "rete di auditor"** centrali e territoriali, operando sul fronte del consolidamento delle conoscenze metodologiche e operative, anche riferite alle tematiche della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Detta formazione è stata curata da dirigenti e funzionari della citata Direzione centrale e somministrata attraverso il corso *"Intervento formativo su Internal Auditing e Risk Management"*, articolato in 2 edizioni tenutesi, rispettivamente, nelle seguenti date: 15-17 luglio 2019 (messaggio Hermes n. 2417 del 28.06.2019); 14-16 ottobre 2019 (messaggio Hermes n. 3615 del 7.10.2019);

Il totale dei partecipanti alle due edizioni del corso è risultato pari a n. 52 Unità.

Nozioni in tema di anticorruzione e trasparenza sono state, altresì, fornite ai responsabili e referenti territoriali delle attività di audit, in occasione della presentazione del Piano Audit 2019.

Per quanto concerne la programmazione delle attività formative, nel 2020 verranno impartite disposizioni ai fini della somministrazione della formazione di livello generale, di cui al predetto punto A, al personale che verrà eventualmente immesso nei **ruoli dell'Istituto nel 2020**. Ove necessario, il RPCT procederà **all'aggiornamento delle slide con note di approfondimento, integrative delle** video pillole già realizzate per detta formazione.

Nel prossimo biennio verrà attivato un corso di formazione per i dipendenti operanti nelle aree di rischio *ex lege*, addette alla adozione di *"Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari"* **con e senza "effetto economico diretto ed immediato per il destinatario"**, specificamente ideato ed organizzato per **l'Istituto**. Il corso, articolato in quattro edizioni, si svolgerà in modalità di

⁸ Dal 16.12.2019 Direzione centrale Audit e Monitoraggio Contenzioso ai sensi della Determinazione n.119 del 25/10/2019 *"Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'Inps"*

“*autoapprendimento (e-learning)*” e “*videoconferenza*”, sarà tenuto da docenti della SNA con la partecipazione di dipendenti **dell’Istituto esperti** di processi/attività selezionati tra quelli esposti a rischio corruzione secondo le risultanze **del sistema di “gestione del rischio”** (cfr. cap. 7). **Ciò nell’ottica di orientare la formazione de qua all’esame di casi concreti**, calati nel contesto **dell’INPS**, favorendo **l’accrescimento** delle capacità tecniche e comportamentali **dei dipendenti dell’Istituto** medesimo.

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 2020	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 biennio	RPCT; Direzione centrale Formazione e Sviluppo Risorse Umane	Messaggio di attivazione del corso.

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).**

In proposito, il PNA 2013 aveva fin da subito evidenziato che l’applicazione della rotazione non può, in ogni caso, prescindere dal temperamento delle esigenze dettate dalla normativa anticorruzione con quelle connesse alla qualità dei servizi offerti. L’introduzione della misura deve essere, pertanto, accompagnata da strumenti ed accorgimenti - anche di carattere formativo - utili ad assicurare la continuità dell’azione amministrativa e la valorizzazione della

professionalità acquisita dai dipendenti, soprattutto nei settori di attività caratterizzati da un alto livello di specializzazione.

Il PNA 2016, ponendosi in linea con i suddetti principi, ha precisato che la **rotazione deve essere applicata compatibilmente con vincoli "soggettivi", connessi ai diritti individuali del dipendente, e vincoli "oggettivi", connessi all'esigenza di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, e la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di attività specifiche. Si tratta di esigenze già evidenziate dall'ANAC nella delibera n. 13 del 14.2.2015, ove si esclude che la rotazione possa implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie per assicurare la continuità dell'azione amministrativa. Ove la misura della rotazione non fosse applicabile, il vigente PNA raccomanda l'adozione di misure organizzative che sortiscano un effetto analogo (trasparenza, condivisione di procedimenti valutativi ed operativi, articolazione dei compiti e delle competenze).**

Il PNA 2016 ha, altresì, previsto che i criteri di applicazione della rotazione devono essere fissati nel PTPCT, **ovvero in atti organizzativi dell'Amministrazione** richiamati dal PTPCT.

Il PNA 2017 si è richiamato a quanto previsto nel PNA 2016, evidenziando che si tratta di una misura che presenta senza dubbio profili di criticità attuativa ma **di cui le Amministrazioni devono tenere conto "in via complementare con altre misure".**

In relazione a quanto sopra, nel 2018, con determinazione presidenziale n. 26 del 20.3.2018, **è stato adottato il "Regolamento in materia di rotazione del personale di cui alla legge n. 190/2012", predisposto d'intesa dal RPCT e dalle** Direzioni centrali Risorse Umane, 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 Regolamento in sintesi:

1. enuncia specifici criteri per la rotazione dei dirigenti, dei coordinatori, anche generali, dei rami professionali legale, tecnico-edilizio, e statistico attuariale, del coordinatore generale medico legale e dei responsabili, **centrali e territoriali, di unità operativa dell'area medico legale, nonché dei responsabili di posizione organizzativa**. In particolare la rotazione avviene **al termine dell'incarico, pur essendo tuttavia prevista, per tutti, la possibilità di riattribuzione**, in alcuni casi anche per più di due volte, dello stesso in presenza di motivate esigenze organizzative e/o funzionali.
2. contiene disposizioni che trovano applicazione nei confronti di tutto il **personale dell'Istituto, tra le quali quelle relative alla rotazione dei dipendenti in situazione di conflitto di interessi (art. 11) e dei dipendenti sottoposti a procedimento penale o disciplinare (art. 12)**;
3. prevede un piano formativo per tutti i dipendenti non appartenenti ai ruoli dirigenziali e/o professionali e per il personale titolare di posizione organizzativa (art. 13), nonché un sistema di monitoraggio della rotazione degli incarichi (art. 14).

Al fine di ottemperare alla richiesta formulata CIV nella delibera n. 6 del 17.4.2018, di inserire nel PTPCT i criteri e la disciplina della rotazione, si riporta, di seguito, una sintesi dei contenuti del citato Regolamento.

* * *

La rotazione del personale, all'interno dell'Istituto, si pone in rapporto di complementarietà rispetto alle altre misure "generali" di prevenzione della corruzione, nonché all'attuazione degli obblighi in materia di trasparenza e al "sistema di gestione del rischio corruzione".

Inoltre la rotazione del personale è inquadrabile sia come misura preventiva della **corruzione che come criterio organizzativo di carattere generale che l'Istituto adotta**, per attuare il principio di buon andamento, al fine di conseguire una migliore organizzazione del lavoro, assicurare il progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate, accrescere e valorizzare le professionalità presenti al suo interno.

In considerazione di questa duplice funzione, l'ambito oggettivo di applicazione del "Regolamento di rotazione del personale di cui alla legge n. 190/2012", non è limitato ai settori particolarmente esposti al rischio (individuati dall'art. 1 comma 16 legge 190/2012 e specificati nel PNA 2013) ma a tutti i settori di attività dell'Istituto, in considerazione del fatto che i procedimenti dell'Istituto risultano in larga parte esposti al rischio corruzione a causa dell'elevata trasversalità e stretta connessione reciproca dei processi istituzionali e della rilevanza degli interessi pubblici tutelati dall'Istituto.

Fermo restando che la rotazione del personale non può implicare il conferimento di incarichi a soggetti privi delle competenze necessarie, ad integrazione di quanto già previsto nelle disposizioni adottate **dall'Istituto in tema di rotazione** per dirigenti e professionisti, il Regolamento fornisce specifici criteri di applicazione della misura nei confronti di: dirigenti, coordinatori generali, centrali e territoriali dei rami professionali (legale, tecnico-edilizio, statistico-attuariale e medico legale), e titolari di posizione organizzativa.

Sono presenti inoltre indicazioni di carattere generale, valide per tutto il **personale dell'Istituto. Rientrano in tale ambito le disposizioni, di cui all'art. 12,** concernenti la rotazione straordinaria del personale sottoposto a procedimento **penale e disciplinare (in conformità a quanto previsto dall'art. 16 comma 1 lettera I quater del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 1 comma 24 D.L. 95/2012 convertito in legge 135/2012 e dai Piani Nazionali Anticorruzione) e la rotazione del personale in situazione di conflitto d'interesse (art. 11).**

Il processo di rotazione funzionale e/o territoriale si regola sul principio in base **al quale, l'ampiezza dei poteri decisionali** e compiti assegnati ed il grado di fungibilità del ruolo (livello di competenza, specializzazione e professionalità) espongono il soggetto che li ricopre ad una maggiore o minore esposizione al rischio corruzione e alla conseguente necessità di rotazione.

In virtù di tale principio le figure apicali o comunque di vertice di struttura o ufficio (dirigenti e titolari di incarico di coordinamento professionale) sono assoggettate ad una disciplina della rotazione che prevede limiti più stringenti alla permanenza e continuità del medesimo incarico conferito.

Criteri più rigorosi per la rotazione di queste figure consentono una maggiore flessibilità nella rotazione delle altre (titolari di posizione organizzativa, professionisti ed il resto del personale), con possibilità di una maggiore **permanenza e continuità nella titolarità dell'incarico ricoperto, attesa la minore fungibilità di tale figure professionali e la necessità di salvaguardare le**

professionalità acquisite ed evitare inefficienze e malfunzionamenti nella **normale prosecuzione dell'attività.**

Per garantire la continuità della gestione amministrativa, inoltre, di norma, la rotazione degli incarichi dei dirigenti è espletata, sul piano temporale, in modo asincrono alla rotazione del personale titolare di posizione organizzativa e del personale in generale.

In linea con le indicazioni del PNA 2016, il Regolamento (art. 13), prevede che **l'Istituto elabori, sulla base della rilevazione preliminare dei fabbisogni, un programma organico e trasversale di formazione e qualificazione professionale destinato a tutti i dipendenti non appartenenti ai ruoli dirigenziali e/o professionali del personale, nell'ottica di assicurare la continuità operativa delle competenze specialistiche e operative, al fine di consentire l'impiego nelle varie aree di attività istituzionali.**

In attuazione di detta previsione, il "Piano triennale della Formazione" 2019 – 2021, predisposto dalla Direzione centrale Risorse Umane e adottato con determinazione presidenziale n. 91 del 31.7.2019, ha previsto percorsi formativi connessi alla rotazione del personale non appartenente ai ruoli dirigenziali e/o professionali, riservati, in particolare, al personale delle Aree professionali ed ai responsabili di posizione organizzativa.

In **coerenza con quanto disposto dall'art. 1 comma 10 lettera b legge 190/12,** nel Regolamento (art. 14) è attribuita al RPCT, **d'intesa con i referenti per la corruzione centrali e territoriali, la verifica dell'effettiva rotazione degli incarichi.** A tal fine **è prevista l'acquisizione annuale dei dati** (cfr. par. 5.10.1).

Fuori dai casi di revoca dell'incarico e dalle ipotesi di applicazione delle misure cautelari, il Regolamento, in vigore dalla data di adozione (20/03/2018), si applica agli incarichi in corso a tale data, ferme restando le naturali scadenze degli incarichi. Per il personale titolare di posizione organizzativa, invece, i limiti temporali rilevanti ai fini della rotazione decorrono dal primo incarico conferito ai sensi della determinazione del Direttore Generale n. 55 del 5 giugno 2017, modificata dalla determinazione del Direttore Generale n. 73 del 4 luglio 2018. Fermi restando i citati criteri di carattere generale, per le singole figure professionali la rotazione del personale può essere riassunta nel modo seguente:

A. Dirigenti

Il criterio di rotazione è di tipo funzionale e/o territoriale.

La disciplina è differenziata a seconda del tipo di incarico e della Struttura presso la quale è espletato.

In presenza di motivate esigenze organizzative e/o funzionali, infatti, è prevista **la possibilità di riattribuzione dell'incarico già ricoperto per una sola volta, salvo** che per gli incarichi di livello dirigenziale non generale afferenti alle strutture della Direzione Generale, per i quali, eccezionalmente, è prevista l'attribuzione del medesimo incarico per una terza volta, tenuto conto dell'alta specializzazione dei compiti assegnati e della particolare competenza posseduta, nonché **dell'esigenza di garantire il buon andamento e la continuità dell'azione** amministrativa, adeguatamente motivate nel provvedimento di conferimento.

Nel caso in cui le attività svolte dal dirigente al quale è stato conferito l'incarico per la terza volta siano riconducibili a **quelle di cui all'art. 3 comma 1 dello stesso Regolamento** (settori particolarmente esposti al rischio corruzione, individuati **dall'art. 1 comma 16 legge 190/2012 e specificati nel PNA 2013**), il Responsabile di Struttura centrale è tenuto ad effettuare un monitoraggio delle stesse, anche attraverso controlli a campione con finalità anticorruzione.

Nell'ipotesi di avvenuta riattribuzione dell'incarico già ricoperto sulla base della diversa disciplina per la riattribuzione degli incarichi dirigenziali di livello generale e di livello dirigenziale, in sede di procedura per il conferimento degli stessi, è consentita la candidatura esclusivamente con riferimento a posizioni diverse. La candidatura per il medesimo incarico è comunque consentita decorso un periodo di durata almeno pari a quello previsto dalle disposizioni ordinarie e contrattuali sulla durata degli incarichi.

B. Incarichi di coordinamento medico – legale

Per il coordinatore generale medico-legale, i coordinatori centrali medico legali ed il personale medico responsabile di Unità Operative Semplici (UOS) o Complesse (UOC), in presenza di motivate esigenze organizzative e/o funzionali, **è prevista la possibilità di riattribuzione dell'incarico già ricoperto per una sola volta.**

Al fine di **salvaguardare le professionalità acquisite e le conoscenze dell'Istituto**, la rotazione dei medici già titolari di incarichi di coordinamento e/o di responsabilità di UOS o UOC, può avvenire con la permanenza, senza incarico, **nell'ambito dello stesso ufficio o settore di specializzazione.**

Nell'ipotesi di avvenuta riattribuzione dell'incarico già ricoperto, in sede di procedura per il conferimento degli incarichi, è consentita la candidatura

esclusivamente con riferimento a posizioni diverse. La candidatura per il medesimo incarico è comunque consentita decorso un periodo di durata, senza incarico o con altro incarico, almeno pari a quello previsto dalle disposizioni ordinamentali e contrattuali sulla durata degli incarichi.

Il criterio di rotazione è di tipo funzionale e/o territoriale.

C. Incarichi di coordinamento legale e tecnico edilizio

Per i professionisti delle Aree Legale e Tecnico-edilizio, titolari di incarico di coordinamento generale, centrale e territoriale, valgono le stesse disposizioni previste per la rotazione per i titolari di incarichi di coordinamento medico-legale.

D. Incarichi di coordinamento statistico-attuariale

Per il professionista statistico-attuariale, titolare di incarico di coordinamento generale o centrale, valgono le stesse disposizioni previste per i titolari di incarichi di coordinamento medico legale, legale e tecnico edilizio, salvo per quanto attiene al criterio di rotazione che, per i titolari di incarichi di coordinamento statistico-attuariale, anziché essere di tipo funzionale e/o territoriale, è esclusivamente di tipo funzionale.

E. Titolari di posizione organizzativa

Per il personale titolare di posizione assicurativa, in presenza di esigenze organizzative e/o funzionali rappresentate con parere motivato dal responsabile della Struttura centrale/Direttore regionale/direttore di coordinamento **metropolitano, è prevista la possibilità di riattribuzione dell'incarico già ricoperto.**

La possibilità di conferimento, sempre previo parere motivato, del medesimo incarico per la terza volta è differenziata a seconda della Struttura e del tipo di attività:

- Direzione Generale: le attività, espletate in via esclusiva o prevalente, **devono rientrare tra quelle previste nell'art. 9 del Regolamento ed inoltre non devono prevedere lo svolgimento di attività riconducibile ai procedimenti di cui all'art. 3 comma 1 del Regolamento (settori particolarmente esposti al rischio corruzione individuati dall'art. 1 comma 16 legge 190/2012, specificati dall'allegato n. 2 del PNA 2013 e riportati nel testo citato);**
- Direzioni Regionali, Direzioni di Coordinamento Metropolitano, Direzioni Provinciali e Filiali Metropolitane, e le strutture facenti capo a queste ultime: le attività, espletate in via esclusiva o prevalente, non devono prevedere lo svolgimento di attività riconducibile ai procedimenti di cui

all'art. 3 comma 1 del Regolamento, secondo quanto rappresentato negli elenchi allegati (ai numeri 1 e 2) al Regolamento stesso.

Inoltre, per motivate e rilevanti esigenze di carattere organizzativo volte ad assicurare la continuità ed il buon andamento, rappresentate con parere motivato del Responsabile di Struttura centrale/Direttore regionale/Direttore di **Coordinamento Metropolitano, è prevista una deroga che consente l'attribuzione** al medesimo soggetto per la terza volta di posizioni organizzative le cui attività **siano riconducibili all'art. 3 comma 1 del Regolamento. In tal caso gli stessi sono** tenuti ad effettuare il monitoraggio delle attività svolte dal dipendente interessato, anche attraverso ulteriori controlli a campione, finalizzati ad evitare il verificarsi di fenomeni a rischio di corruzione.

Nell'ipotesi di avvenuta riattribuzione dell'incarico già ricoperto secondo le condizioni previste dal Regolamento, non è consentita la candidatura dei **funzionari che abbiano già ricoperto l'incarico oggetto del bando** interpello/selezione nel periodo di durata precedente alla pubblicazione del bando medesimo. Tale personale può presentare la candidatura per una posizione organizzativa diversa da quella precedentemente ricoperta. La candidatura per il medesimo incarico è comunque consentita decorso un periodo, senza incarico o con altro incarico, di durata almeno pari a quello previsto dalle disposizioni ordinamentali e contrattuali sulla durata degli incarichi.

Il criterio per la rotazione del personale titolare di posizione organizzativa è di tipo funzionale. Si può ricorrere al criterio della rotazione su base territoriale nei casi in cui non sia possibile attuare quella di tipo funzionale.

Nelle more dell'espletamento delle procedure per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa, è stata **prevista la facoltà per l'Istituto di disporre la** proroga degli incassi esistenti per un periodo massimo di sei mesi.

F. Rotazione del restante personale

La valutazione sull'adozione delle misure attuative della rotazione è rimessa al Responsabile della struttura nella quale il personale è incardinato.

Tale valutazione deve essere finalizzata a prevenire il consolidarsi di relazioni che possano generare dinamiche irregolari nella gestione amministrativa avendo riguardo, al tempo stesso, alle esigenze organizzative e funzionali di ciascun ufficio, al fine di evitare che dalla rotazione possano derivare inefficienze e malfunzionamenti.

* * *

Fermi restando gli specifici criteri di rotazione contenuti nel Regolamento *de quo*, si richiama la circostanza già esplicitata nei precedenti PTPCT per la quale, **nell'ambito dell'Istituto, i dirigenti ed i funzionari titolari di posizione organizzativa sono, comunque, sempre stati sottoposti a processi di rotazione in relazione a criteri generali quali la mobilità interna, le modifiche organizzative e funzionali, l'acquisizione del personale anche proveniente da enti soppressi, il turn over.**

Il principio della rotazione, inoltre, risultava già enunciato nella determinazione presidenziale n. 133/2016 recante i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali ed è stato, altresì, richiamato nella determinazione presidenziale n. 33 del 5 aprile 2018, recante i criteri di conferimento degli incarichi di coordinamento del personale delle Aree dei professionisti e medico – legale.

Il principio della alternanza del personale nella gestione dei settori di servizio è, **infine, garantito anche dalle iniziative attraverso le quali l'Istituto prevede di evitare la gestione delle pratiche in situazioni di conflitto di interesse (cfr. par. 5.6).**

L'adozione di un apposito documento esplicativo dei criteri di attuazione della rotazione "ordinaria", da parte dell'Istituto, risponde alla previsione in tal senso ribadita dal PNA 2019 che ha, tra l'altro, anche riaffermato che la misura "deve essere impiegata correttamente in un quadro di elevazione delle capacità professionali complessive dell'amministrazione senza determinare inefficienze e malfunzionamenti".

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", **richiamato nel precedente paragrafo, nonché di una specifica previsione in tal senso formulata nel PTPC 2019 – 2021, il RPCT, nel 2019, ha elaborato ed avviato un sistema di monitoraggio dell'attuazione della rotazione "ordinaria", con il coinvolgimento della DC Organizzazione e sistemi informativi**⁹.

In relazione alle informazioni di cui dispone la citata Direzione centrale concernenti le movimentazioni degli incarichi di responsabilità, sono stati

⁹ Dal 16.12.2019 Direzione centrale Organizzazione e comunicazione ai sensi della Determinazione n.119 del 25/10/2019 "Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'Inps".

richiesti alla stessa, con cadenza trimestrale, i numeri dei titolari sotto indicati che risultano aver cambiato incarico:

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

I dati pervenuti al 31.12.2019 sono indicati nella tabella sotto riportata:

Tab. n.4

Personale	I trimestre 2019	II trimestre 2019	III trimestre 2019	IV trimestre 2019
Titolari di incarico dirigenziale	2	13	3	43
Titolari di incarico di coordinamento Medico – legale, Legale, Tecnico – edilizio, Statistico –attuariale	1	0	42	1
Titolari di incarico di posizione organizzativa	50	28	5	32

Si precisa che nel 2019, a seguito della ridefinizione, da parte della determinazione presidenziale n. 150 del 30.11.2018, degli assetti organizzativi **dell'Area medico legale dell'Istituto, all'esito di una procedura di selezione** avviata su base nazionale, sono stati conferiti gli incarichi, centrali e territoriali, di Coordinamento di Unità Operativa Complessa Medico Legale (UOC).

Gli incarichi sono stati attribuiti secondo i criteri fissati nella determinazione presidenziale n. 33 del 5.4.2018, recante "*criteri e modalità per il conferimento degli incarichi di coordinamento al personale dell'Area dei professionisti e dell'Area medica*" e nel rispetto del citato Regolamento sulla rotazione del personale, di cui alla determinazione presidenziale n. 26 del 20.3.2018. La rotazione ha interessato 42 titolari di incarico di coordinamento (cfr. il dato del III trimestre 2019 di cui alla tabella n. 4 sopra riportata).

Inoltre, nel dato relativo alla rotazione degli incarichi dirigenziali del IV trimestre 2019 (43), sono ricomprese le variazioni di incarico che hanno interessato la **quasi totalità dei dirigenti di I fascia all'esito della procedura di interpello indetta** con messaggio Hermes n. 4317 del 21.11.2019, a seguito del riassetto **organizzativo dell'Istituto di cui alla determinazione dell'"Organo munito dei poteri del Consiglio di Amministrazione" n. 119 del 25.10.2019.**

Per quanto concerne le variazioni che, nel corso del 2019, 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 2020, il RPCT proseguirà l'attività di monitoraggio, di cui al presente paragrafo.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Prosecuzione del monitoraggio dell'attuazione della rotazione ordinaria	Entro il 2020	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"**.

La misura (cosiddetta rotazione "straordinaria") è stata divulgata con circolare di Direttore Generale n. 27 del 25.2.2014. Alla stessa è dedicato un apposito **paragrafo all'interno del "Regolamento in materia di rotazione del personale di cui alla legge n. 190/2012"**, adottato con determinazione presidenziale n. 26/2018 (cfr. par. 5.10).

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 che di seguito si riassumono in sintesi.

❖ **Ambito soggettivo**

L'istituto trova applicazione con riferimento a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con l'amministrazione: dipendenti e dirigenti, interni ed esterni, in servizio a tempo indeterminato ovvero con contratti a tempo determinato.

❖ **Ambito oggettivo**

L'elencazione dei reati (delitti rilevanti previsti dagli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale), di cui all'art. 7 della legge n. 69 del 2015, per "fatti di corruzione" può essere adottata anche ai fini della individuazione delle "condotte di natura corruttiva" che impongono la misura della rotazione straordinaria ai sensi dell'art.16, co. 1, lettera I-quater, del D.Lgs.165 del 2001.

Per i reati sopra indicati è da ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento motivato con il quale viene valutata la condotta "corruttiva" del dipendente ed eventualmente disposta la rotazione straordinaria.

L'adozione del provvedimento di valutazione della condotta "corruttiva" è, invece, solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la P.A. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconfiribilità ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e del D.Lgs. n. 235 del 2012).

Sono, comunque, fatte salve le ipotesi di applicazione delle misure disciplinari previste dai CCNL.

❖ **Tempistica e immediatezza del provvedimento di eventuale adozione della rotazione straordinaria**

L'espressione "avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva" di cui all'art. 16, co. 1, lett. I-quater del D.Lgs. 165/2001,

deve intendersi riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p.. Ciò in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale.

La ricorrenza di detti presupposti, nonché l'avvio di un procedimento disciplinare per condotte di tipo corruttivo – individuate secondo i criteri sopra indicati - impongono in via obbligatoria l'adozione soltanto di un provvedimento motivato con il quale l'Amministrazione dispone sull'applicazione dell'istituto, con riferimento a "condotte di natura corruttiva".

L'elemento di particolare rilevanza da considerare ai fini dell'applicazione della norma è quello della motivazione adeguata del provvedimento con cui viene valutata la condotta del dipendente ed eventualmente disposto lo spostamento.

Il provvedimento potrebbe anche non disporre la rotazione, ma l'ordinamento raggiunge lo scopo di indurre l'amministrazione ad una valutazione trasparente, collegata all'esigenza di tutelare la propria immagine di imparzialità.

Il carattere fondamentale della rotazione straordinaria è la sua immediatezza. Si tratta di valutare se rimuovere dall'ufficio un dipendente che, con la sua presenza, pregiudica l'immagine di imparzialità dell'Amministrazione e di darne adeguata motivazione con un provvedimento.

L'avvio del procedimento di rotazione richiederà da parte dell'Amministrazione l'acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare l'effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente. Questa conoscenza, riguardando un momento del procedimento che non ha evidenza pubblica (in quanto l'accesso al registro di cui all'art. 335 c.p.p. è concesso ai soli soggetti ex lege legittimati), potrà avvenire in qualsiasi modo, attraverso ad esempio fonti aperte (notizie rese pubbliche dai media) o anche dalla comunicazione del dipendente che ne abbia avuto cognizione o per avere richiesto informazioni sulla iscrizione ex art. 335 c.p.p. o per essere stato destinatario di provvedimenti che contengono la notizia medesima (ad esempio, notifica di un'informazione di garanzia, di un decreto di perquisizione, di una richiesta di proroga delle indagini, di una richiesta di incidente probatorio, etc.).

Al riguardo si evidenzia che, in linea con quanto indicato nel PNA 2019, che consiglia alle amministrazioni "di introdurre nei codici di comportamento l'obbligo per i dipendenti di comunicare all'amministrazione la sussistenza nei propri confronti di provvedimenti di rinvio a giudizio", nel "Codice di comportamento dei dipendenti INPS" (cfr. par. 5.1), all'art. 14 comma 2, risulta già previsto l'obbligo da parte del dipendente di "comunicare tempestivamente al dirigente della struttura di appartenenza la ricezione di qualsiasi

provvedimento dell’Autorità Giudiziaria attestante l’esercizio dell’azione penale nei suoi confronti, ovvero l’avvio o la pendenza di indagini, per fatti connessi o estranei all’attività di servizio”.

L’Amministrazione, dunque, **non appena venuta a conoscenza dell’avvio del** procedimento penale, nei casi di obbligatorietà, adotta il provvedimento, la cui motivazione riguarda in primo luogo la valutazione **dell’an** della decisione e in **secondo luogo la scelta dell’ufficio cui il dipendente viene destinato.**

Nei casi di rotazione facoltativa il provvedimento eventualmente adottato precisa **le motivazioni che spingono l’Amministrazione** alla rotazione, con particolare **riguardo alle esigenze di tutela dell’immagine di imparzialità dell’ente.**

L’Autorità, inoltre, ritiene che il provvedimento debba essere adottato (con esito **positivo o negativo, secondo le valutazioni che l’Amministrazione** deve compiere) sia in presenza del solo avvio del procedimento, sia in presenza di una vera e propria richiesta di rinvio a giudizio.

❖ **Contenuto della rotazione straordinaria**

La **rotazione straordinaria** consiste in un provvedimento dell’Amministrazione, adeguatamente motivato, con il quale viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare **l’immagine di imparzialità dell’Amministrazione** e con il quale viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito. Può essere previsto un trasferimento di sede o **l’attribuzione di diverso incarico nella stessa sede dell’amministrazione.**

L’ANAC ha precisato che pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio, di carattere disciplinare, è necessario che venga **data all’interessato la possibilità** di contraddittorio, senza, però, che vengano pregiudicate le finalità di immediata adozione di misure di tipo cautelare.

❖ **Durata della rotazione straordinaria**

In assenza di una disposizione di legge e di norme regolamentari eventualmente **adottate dall’Amministrazione, quest’ultima disporrà motivatamente,** caso per caso, motivando adeguatamente sulla durata della misura.

❖ **Misure alternative in caso di impossibilità**

L’Autorità ritiene che **l’ipotesi di impossibilità del trasferimento d’ufficio debba essere considerata, purché si tratti di ragioni obiettive, quali l’impossibilità di trovare un ufficio o una mansione di livello corrispondente alla qualifica del**

dipendente da trasferire. Non possono valere considerazioni sulla soggettiva insostituibilità della persona.

Pertanto, in analogia con quanto previsto dalla legge n. 97/2001, in caso di obiettiva impossibilità, il dipendente è posto in aspettativa o in disponibilità con conservazione del trattamento economico in godimento.

❖ **Conseguenze sull'incarico dirigenziale**

Ove venga applicata ad un dirigente, la rotazione straordinaria, comportando il **trasferimento a diverso ufficio, consiste nell'anticipata revoca dell'incarico dirigenziale**, con assegnazione ad altro incarico ovvero, in caso di impossibilità, **con assegnazione a funzioni "ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specificamente previsti dall'ordinamento"** (art. 19, co. 10, del D.Lgs. n. 165 del 2001).

❖ **Conseguenze sul rapporto di lavoro a tempo determinato sottostante l'incarico dirigenziale a soggetti esterni all'amministrazione**

La rotazione straordinaria si applica, nei termini sopra esposti, anche nei confronti dei dirigenti esterni, infatti, **l'esigenza della rotazione straordinaria prevale, sulla specificità dell'incarico esterno**. Pertanto, il soggetto, anche se reclutato per lo svolgimento di uno specifico incarico dirigenziale, può essere affidato a diverso ufficio o a diversa funzione (per esempio di staff) con la conservazione del contratto di lavoro e della retribuzione in esso stabilita.

Resta ferma l'eventuale adozione, nei confronti dei dipendenti interessati, delle misure disciplinari cautelari, ovvero del provvedimento di trasferimento per incompatibilità ambientale ex art. 2103 c.c..

Nel 2020, in sede di monitoraggio dell'attuazione delle misure "general" di prevenzione della corruzione (cfr. par. 6.2.), verranno acquisiti anche i dati relativi all'applicazione della misura della rotazione "straordinaria".

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio dell'attuazione della rotazione "straordinaria".	Entro il 2020	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 RICONDUCIBILI 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).

Tab.n. 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
	COMPORTEMENTI 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 2019 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 2019 ed il 31 ottobre 2019, i cui numeri sono riportati nella seguente tabella riepilogativa.

Tab. n.7

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 AI 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

La tabella, evidenzia, un andamento pressoché stabile dei procedimenti disciplinari pendenti; inoltre dei n. 123 procedimenti disciplinari instaurati nel periodo preso ad esame solo il 34%, è rappresentato da procedimenti disciplinari per fatti interni riconducibili ad ipotesi di corruzione (n. 42 casi).

In particolare, dei n.42 procedimenti disciplinari per fatti interni riconducibili ad ipotesi di corruzione, n.19 risultano sospesi in quanto connessi con un procedimento penale in corso, n.17 risultano conclusi con sanzione e n.6 ancora in corso alla data del 31.10.19.

Per quanto concerne il numero complessivo dei procedimenti disciplinari conclusi nel 2019, pari a n.110, si precisa che solo n.24 sono riconducibili ad ipotesi di "corruzione", con una percentuale pari al 22%. Tra questi n. 24 procedimenti sono ricompresi, oltre ai n.17 instaurati nel 2019, anche n.7 procedimenti avviati in periodi di gran lunga antecedenti al 2019 e rimasti per lungo tempo sospesi in quanto connessi con procedimento penale. Si precisa che dei predetti n.24 procedimenti conclusi, n.6 risultano archiviati e n.6 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. 94 casi - facenti parte dei n.155 procedimenti complessivamente pendenti al 31.10.2019. Anche tra i suddetti n.94 casi sono ricompresi n.68 procedimenti instaurati per violazioni commesse in periodi di gran lunga antecedenti al 2019, sospesi per connessione con procedimento penale.

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

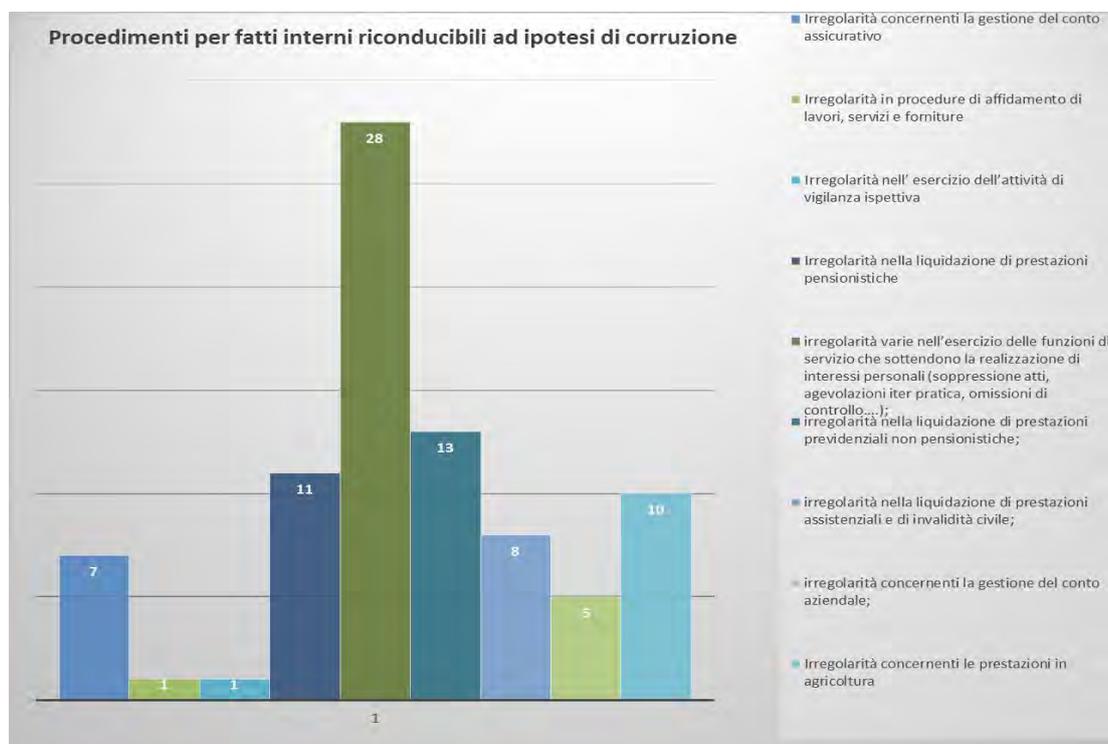


Fig. n.1

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.

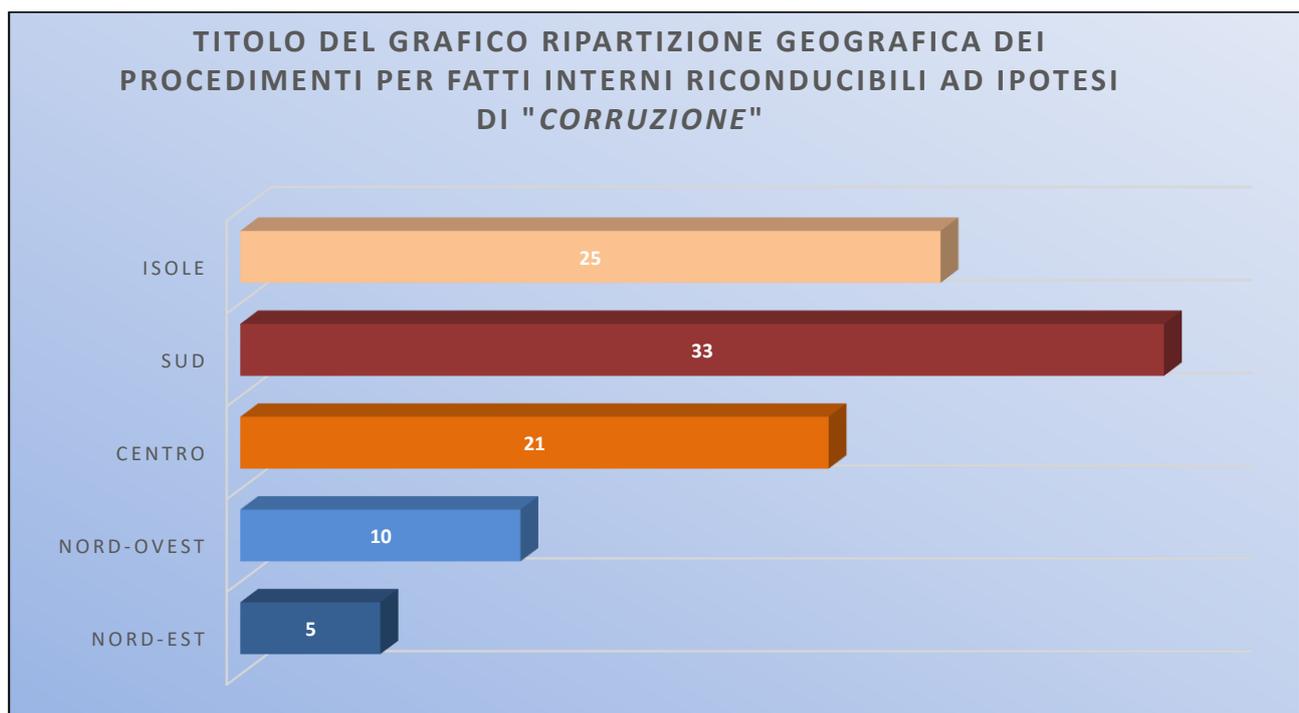


Fig. n. 2

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** (14); irregolarità nella liquidazione di prestazioni previdenziali non pensionistiche (6); irregolarità concernenti le prestazioni in agricoltura (6);

- **nell'Italia Insulare da: irregolarità varie nell'esercizio delle funzioni di servizio** che sottendono la realizzazione di interessi personali (9); irregolarità nella liquidazione di prestazioni assistenziali e di invalidità civile (5); irregolarità nella liquidazione di prestazioni previdenziali pensionistiche (5);
- nel Centro Italia da **irregolarità varie nell'esercizio delle funzioni di servizio** che sottendono la realizzazione di interessi personali (15).

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, **l'accesso indebito alle banche dati dell'Istituto**. Tale circostanza è, emersa, anche in occasione **dell'attività di raffronto tra i dati concernenti le violazioni accertate dall'Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa e il "sistema di gestione del rischio corruzione"**, **all'esito della quale** è stato, pertanto, richiesto alla Struttura centrale competente per materia di integrare le misure **"specifiche"** già individuate **per il rischio riguardante l'accesso indebito alle banche dati, presente nella mappatura dell'Istituto**. (cfr. cap.8).

A conclusione, si rappresenta che, nel corso del 2019, sono stati avviati n. 6 procedimenti penali per delitti contro la Pubblica Amministrazione. Inoltre, alla data del 31.10.19, risultano connessi a procedimenti disciplinari espletati **dall'Istituto**, n.17 procedimenti di responsabilità amministrativa presso la Corte dei Conti, di cui n.16 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 28.460 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 2019 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. 120.

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 2020 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 2020 (cadenza annuale)	RPCT; Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa.	Aggiornamento del PTPC.

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, Trasparenza e Anticorruzione¹⁰, che svolge, secondo gli indirizzi del Presidente e del Direttore Generale, le specifiche attività di *risk assessment*, **con particolare riferimento all'analisi, identificazione, classificazione e quantificazione dei rischi, delle disfunzioni e delle irregolarità dei processi amministrativi e di servizio nonché di individuazione delle eventuali carenze del sistema dei controlli;**
- 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.**

Il sistema dei controlli sul processo produttivo è costituito, in particolare, **dall'insieme di regole, procedure, azioni e strutture organizzative che mirano ad assicurare la correttezza e la stabilità dei processi di produzione, nonché la sorveglianza costante sui fattori di rischio operativo, di conformità e di immagine che potrebbero derivare dalle linee di servizio. L'ambito di applicazione dei controlli si estende a tutti i processi di erogazione dei servizi in favore dell'utenza, ovvero alle attività gestionali che hanno impatto economico – finanziario per l'Istituto.**

L'efficacia dei controlli in argomento è subordinata allo svolgimento sistematico di una serie di attività distinte nei ruoli ma tra loro coordinate - alle quali partecipano le Direzioni di coordinamento metropolitano/provinciali e filiali di coordinamento, le Direzioni Regionali e la Direzione Generale - che hanno lo scopo di verificare:

- la legittimità degli atti e il rispetto della normativa di riferimento;
- la correttezza amministrativa e contabile;
- **la regolarità dell'iter procedurale;**
- la trasparenza e l'imparzialità dell'azione amministrativa;
- **la affidabilità e l'integrità delle informazioni utilizzate, nonché il rispetto delle norme in materia di autocertificazione e decertificazione;**
- la qualità del prodotto finito.

Nel 2018 al fine di favorire, **attraverso il predetto sistema, anche l'emersione di fenomeni specificamente "corruttivi", è stato previsto**, su iniziativa del RPCT condivisa con il Direttore della Direzione Servizi agli utenti, **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**

¹⁰ Dal 16.12.2019 Direzione centrale Audit e Monitoraggio Contenzioso ai sensi della Determinazione n. 119 del 25.10.2019 "Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'Inps".

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.

Con PEI del 15.2.2019, la **Direzione Servizi all'Utenza** ha confermato al RPCT **l'avvenuto adempimento** del suddetto obbligo da parte delle citate Direzioni, ed ha comunicato **l'esito dei controlli** di secondo livello svolti sui citati prodotti nel 2018, trasmettendo i relativi report distinti per Struttura e prodotto.

Con il messaggio Hermes n. 604 del 14.02.2019, la citata Direzione Servizi agli **Utenti, nell'avviare il sistema dei controlli del processo produttivo di II livello per il 2019,** 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 2018, salvo eventuale esigenza contraria in relazione agli esiti della campagna appena conclusa.

Nel 2018, inoltre, il RPCT, operando anche in veste di Direttore centrale Audit, **trasparenza e anticorruzione, ha assunto un'ulteriore iniziativa rispetto al sistema dei controlli del processo produttivo, nell'ottica di fornire un contributo alla luce delle esperienze maturate nello svolgimento delle attività di propria competenza.**

Tale iniziativa è consistita nella formulazione di proposte di implementazioni ai questionari utilizzati per i controlli di secondo livello, relativi a determinati prodotti selezionati dal RPCT stesso in quanto di particolare interesse per i propri ambiti di azione: antifrode, audit, verifica requisiti, prevenzione della corruzione.

Le implementazioni proposte sono state elaborate in funzione delle criticità già riscontrate in sede di analisi dei prodotti medesimi svolte nei citati ambiti, ed hanno, in particolare, riguardato i questionari relativi a: Artigiani e

Commercianti, assegno sociale – prima liquidazione – ricostituzione; contributi sanitari ex ENAM; ANF domestici; CIGO – CIGS pagamento diretto; costituzione rendita vitalizia; delibere telematiche variazioni artigiani commercianti; distacchi; inabilità GDP; disoccupazione agricola; Fondo di garanzia; INVCIV prima liquidazione – ricostituzioni; iscrizioni aziende DM; NASPI; regolarizzazioni varie tipologie; malattia agricoli; pensioni di privilegio GDP; ricongiunzioni in AGO; ricostituzioni da supplemento; RMNR; ricostituzioni documentali; vecchiaia – anzianità anticipata prima liquidazione.

Le proposte di implementazione sono state sottoposte alle valutazioni di competenza della Direzione Servizi agli Utenti. Con PEI del 7.5.2019, la citata Direzione ha comunicato di aver sottoposto le predette proposte alle Direzioni di prodotto relativamente competenti, le quali hanno, in alcuni casi, condiviso il contributo fornito. I questionari, pertanto, così come rimodulati, sono stati inseriti nella **procedura per l'utilizzo** da parte delle Sedi sul territorio.

Nel 2019 il RPCT ha ritenuto di proseguire l'iniziativa intrapresa l'anno precedente, ed ha elaborato proposte di implementazione dei questionari inseriti nella procedura CPP, relativi ai seguenti prodotti: contribuzione volontaria, riscatto titoli ai fini pensionistici, pensione anticipata, pensione di reversibilità, trattamento di fine rapporto, ratei a pensionato INVCIV, ratei eredi a domanda, regolarizzazioni spontanee, regolarizzazione contributiva su segnalazione altri Enti in Aziende, assegno sociale, autorizzazioni ANF, mini Aspi, malattia a pagamento diretto, autorizzazioni ANF, trattamento di fine rapporto ed estratto conto certificativo.

Le proposte di implementazione sono state sottoposte alle valutazioni della Direzione Servizi agli Utenti con PEI del 29.10.2019.

Nel 2020 il RPCT valuterà l'eventuale assunzione di iniziative di intervento nel sistema dei CPP, anche analoghe a quelle già intraprese nel biennio 2018 – 2019.

Nella scheda che segue si riepilogano le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Eventuale assunzione di iniziative di intervento nel sistema dei CPP.	Entro 2020	RPCT; Referenti individuati per competenza.	Predisposizione report.

5.14. Il “Sistema Antifrode” dell’INPS.

(misura ulteriore)

L’Istituto ha attivato, fin dal 2014, un “Sistema Antifrode”, ovvero una procedura 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.

La sperimentazione del “Sistema Antifrode” – gestito, alla data di predisposizione del presente Piano, dalla Direzione centrale audit, trasparenza e anticorruzione (DCATA) - è stata avviata con messaggio del Direttore Generale n. 5860 dell’8.7.2014, **limitatamente a tre regioni (Piemonte, Lazio, Sicilia)**. Espletati positivamente i test sulla funzionalità nel 2015 la procedura è stata estesa a tutto il territorio con messaggio Hermes n. 4830 del 16.7.2015, il sistema è diventato uno strumento sempre più usato e con il tempo il data base ha iniziato a popolarsi.

Nel corso del 2016 la procedura è diventata pienamente operativa ed è stata ulteriormente implementata con nuove funzionalità soprattutto sul fronte della reportistica: è possibile, infatti, elaborare i report, che forniscono elementi utili **circa i fenomeni fraudolenti a danno dell’Istituto**.

Attualmente nella procedura sono state 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) ma il dato può essere falsato dal fatto che ci sono alcune regioni che risultano più attive **nell’uso della procedura**.

Ai fini dell’applicativo, il concetto di frode è inteso in senso ampio, comprendendo qualunque fatto che, mediante la violazione di norme ovvero l’errore grave o sistematico, possa aver prodotto vantaggi indebiti all’autore ovvero a terzi, o comunque situazioni di danno per l’Istituto. Il danno non va inteso in senso esclusivamente patrimoniale, potendo consistere anche nella modifica, effettuata senza titolo, delle informazioni in possesso dell’INPS (ad esempio, alterazioni dei dati presenti negli archivi informatici).

Per frodi accertate s'intendono le frodi, individuate da soggetti interni all'Istituto, per le quali si è concluso l'iter di indagine e l'atto fraudolento è stato confermato. Tra le frodi accertate sono annoverate anche quelle segnalate da soggetti esterni (es. Autorità giudiziaria).

L'attività di contrasto alle frodi si espleta anche attraverso la collaborazione con la Guardia di Finanza con la quale è stato stipulato un Protocollo d'Intesa. Tale protocollo è stato rinnovato in data 22 gennaio 2019.

Nel corso del 2019 sono pervenute 25 richieste dalla Guardia di Finanza e sono state fornite 28 risposte, di cui tre riferite a richieste del 2018. In totale sono stati forniti circa 1.000 MB di dati.

Tab. n. 8: frodi inserite nella procedura antifrode

Prodotto	Totali		Accertate		Da accertamenti esterni	
	N	%	N	%	N	%
ACCERTAMENTO E GESTIONE DEL CREDITO	40	6,73%	8	2,63%	24	34,29%
ANAGRAFICHE E FLUSSI	56	9,43%	17	5,59%	13	18,57%
ASSICURATO/PENSIONATO	112	18,86%	69	22,70%	6	8,57%
FUNZIONE PROFESSIONALE MEDICO-LEGALE	7	1,18%	5	1,64%		0,00%
PENSIONI DIPENDENTI AMMINISTRAZIONE PUBBLICA(PDAP)	6	1,01%	1	0,33%	3	4,29%
PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO	218	36,70%	88	28,95%	14	20,00%
PRODOTTI AD ELEVATA SPECIALIZZAZIONE	25	4,21%	22	7,24%	1	1,43%
RISORSE UMANE	3	0,51%		0,00%		0,00%
SERVIZI COLLEGATI REQUISITI SOCIO SANITARI	75	12,63%	50	16,45%	8	11,43%
VIGILANZA ISPETTIVA	52	8,75%	44	14,47%	1	1,43%
Totale	594		304		70	

Tab. n.9: frodi accertate per Regione

Frodi accertate			
<i>Periodo di riferimento 01.01.2013-31.10.2019</i>			
Regione	N.	Regione	N.
Abruzzo	2	Marche	32
Basilicata	1	Molise	2
Calabria	15	Piemonte	45
Campania	9	Puglia	7
DCMMilano	12	Sardegna	1
DCM Roma	50	Sicilia	52
DCM Napoli	6	Toscana	18
Emilia Romagna	15	Trentino Alto Adige	1
Friuli Venezia Giulia	12	Umbria	4
Lazio	5	Valle D'Aosta	1
Lombardia	4	Veneto	10

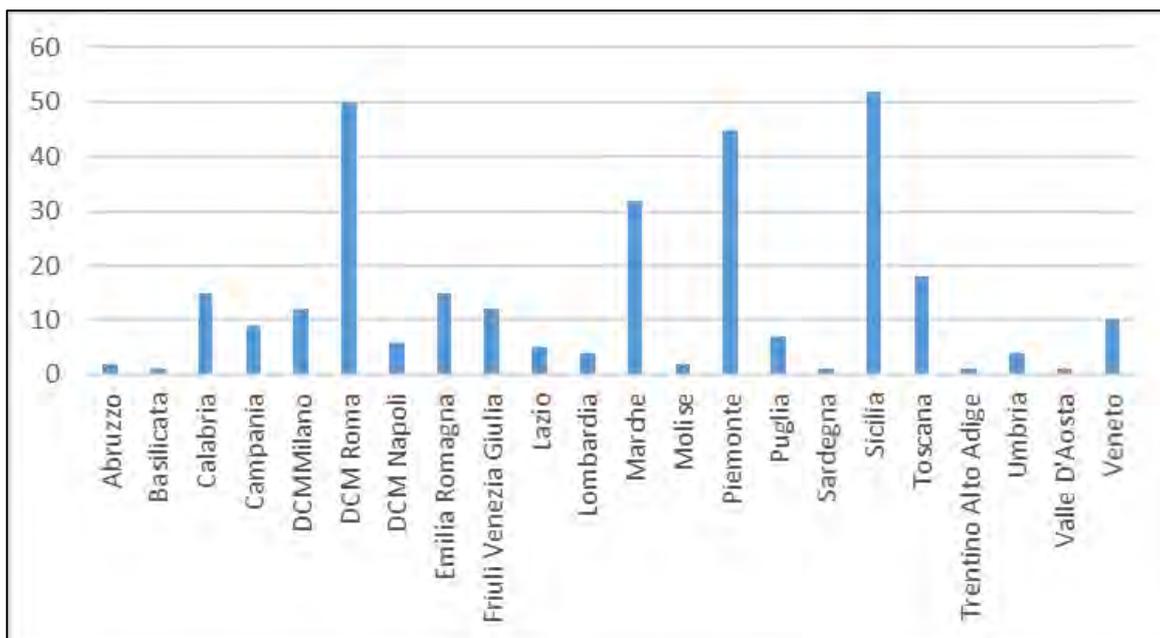


Fig. n. 3: frodi accertate per Regione (distribuzione)

Al momento della predisposizione del presente Piano, il sistema è gestito dalla DCATA ed il relativo Direttore centrale, nonché RPCT, è anche il punto di contatto per frodi ed errori in ambito comunitario. La Commissione Amministrativa per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale della comunità europea, infatti, con la decisione n. H5 del 18 marzo 2010, ha previsto la designazione, da parte di ogni Stato membro, di un punto di contatto al quale le Autorità competenti o le Istituzioni possono comunicare i rischi di frode ed abuso o le difficoltà sistematiche. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, considerate l'ampiezza delle competenze, la professionalità e l'esperienza in campo **internazionale dell'INPS**, ha individuato tale punto di contatto nazionale nella figura responsabile della citata Direzione centrale.

Nella sua veste di NCP - National Contact Point - il citato Direttore centrale, per il tramite di apposita piattaforma informatica, mantiene contatti con gli altri NCP europei con i quali vengono scambiati dati ed informazioni per il contrasto alle frodi in ambito comunitario in materia sociale assistenziale e partecipa alla conferenza annuale dei NCP.

Dal mese di ottobre 2017, il predetto Direttore centrale, su incarico del Direttore Generale, ha assunto anche il ruolo di Coordinatore del Tavolo tecnico antifrode (TTA).

Il TTA rappresenta uno strumento per l'analisi delle iniziative volte al contrasto delle frodi e di prevenzione della corruzione e viene convocato periodicamente con la partecipazione attiva delle Direzioni Centrali competenti.

In tale sede, partendo dall'analisi di alcuni casi segnalati dagli Organi di Polizia giudiziaria, Procure della Repubblica o dalle strutture territoriali dell'Istituto, si analizza la fattispecie specifica e nel suo complesso, individuando le soluzioni che, anche attraverso apposite implementazioni procedurali, possano inibire all'origine la possibilità di perpetrare comportamenti fraudolenti ai danni dell'Istituto.

Nelle more dello svolgimento delle riunioni dei tavoli, la DCATA ha svolto anche un ruolo di monitoraggio dello stato di avanzamento dei lavori, comunicando direttamente con le Direzioni Centrali coinvolte e richiedendo, laddove necessario l'eventuale apporto specifico di determinate strutture, quali il Coordinamento generale legale, l'Ufficio con Funzione di Coordinamento Ispettivo e l'Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa.

Il TTA, inoltre, in un'ottica di prevenzione antifrode e anticorruzione, si impegna a individuare misure utili a contrastare eventuali azioni di tipo commissivo o omissivo poste in essere da dipendenti dell'Istituto, volte a commettere il fenomeno fraudolento, anche quando lo stesso ha origine all'esterno.

Tra i temi principalmente trattati si segnalano:

- furti di identità digitali per richieste di PIN dispositivi on line;
- istanze di prestazioni assistenziali indebite (NASPI);
- istanze di cambi uffici pagatori connessi a prestazione pensionistica e richiesta di finanziamento tramite la cessione del quinto della pensione, presentate con falsa documentazione.

Ad oggi sono state indette 21 riunioni del tavolo tecnico antifrode e sono stati forniti riscontri alla maggior parte delle segnalazioni pervenute dagli Organi di Polizia giudiziaria.

Per il 2020 è prevista la prosecuzione del monitoraggio delle risultanze del sistema "Antifrode".

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio risultanze del sistema "Antifrode"	Entro 2020 (cadenza annuale)	RPCT; Direzione centrale Antifrode, Anticorruzione e Trasparenza.	Predisposizione report.

5.15. Iniziative **per l'automazione dei processi.**

(misura ulteriore)

Nell'ambito dell'informatizzazione dei processi, è proseguita nel 2019, quale misura trasversale di prevenzione e contrasto alla corruzione, l'iniziativa della Direzione centrale Audit, Trasparenza e Anticorruzione (DCATA), denominata "*Progetto Verifica Requisiti*" per la reingegnerizzazione dei controlli sui processi produttivi.

La citata Direzione, nel corso del 2019, ha analizzato il processo "*sgravio per assunzioni in sostituzione di lavoratori assenti per maternità*" e il processo "*agevolazioni contributive finanziate dall'Unione Europea*".

L'analisi ha riguardato il sistema dei controlli che presidiano la prestazione, al fine di formulare le più opportune proposte di miglioramento dell'efficacia degli stessi e di mitigazione dei rischi connessi ad erogazioni indebite.

Per lo svolgimento dell'attività sono stati costituiti appositi gruppi di lavoro a cui hanno partecipato: funzionari provenienti dalle Direzioni Centrali di prodotto competenti ed esperti di materia; funzionari provenienti dal territorio, competenti in materia di **l'analisi amministrativa**; funzionari della Direzione Centrale Organizzazione e Sistemi Informativi competenti in merito agli aspetti procedurali informatici delle prestazioni analizzate.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio " <i>Progetto Verifica requisiti</i> ".	Entro il 2020	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 2019, si riportano di seguito:

- A. le iniziative assunte dalle competenti Direzioni centrali, volte a fronteggiare le criticità, esposte nel PTPC 2019 – 2021, rilevate durante le attività di audit effettuate nel 2018, 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.

➤ NASpl

La DC Ammortizzatori Sociali nel corso del 2019 ha attivato numerose iniziative al fine di agevolare la gestione delle domande, anche riguardo ai tempi di lavorazione, attraverso implementazioni procedurali:

- integrazione della procedura SIGAS (Sistema Informativo Globale delle Attività Sanitarie) con la procedura DSWEB per la gestione delle pratiche di NASpl che necessitano di accertamenti medico - legali relativi alla determinazione della data di riacquisto della capacità lavorativa, al fine della liquidazione delle suddette pratiche, con lo scopo di informatizzare nella sua completezza il flusso di gestione delle domande NASpl interessate a tali accertamenti (Messaggio Hermes n. 1934/2019);
- attivazione nella procedura DSWEB di una implementazione procedurale **per la gestione delle domande da definire con l'ultimo pagamento (ultimi 30 giorni)**, in ragione della presenza di un numero elevatissimo di domande di indennità di disoccupazione non definite ed ancora in stato "L", **rispetto alle quali doveva essere effettuato proprio il pagamento dell'ultima rata di prestazione, con effetti dilatori sui tempi e bloccanti rispetto all'ingresso di successive domande di prestazione** (messaggio Hermes n.2718/2019)

- attivazione di liste di domande NASPI prelaborate, inizialmente rese disponibili ad un primo gruppo di Strutture territoriali ([messaggio Hermes n. 1992/2019](#)) e successivamente (messaggio Hermes n. 2733/2019) a tutte le strutture operanti sul territorio, fornendo in tale modalità alle strutture territoriali un elenco di domande di servizio già predisposte per una trattazione rapida e facilitata, nonché un elenco di domande che non hanno soddisfatto una o più condizioni (con possibilità di filtrare/aggiungere le diverse occorrenze riscontrate).

Nel corso del 2019 in 8 delle 24 sedi è stato programmato un follow up i cui esiti, non ancora definitivi, hanno attestato un netto miglioramento rispetto alla criticità rilevata in sede di audit.

➤ ANF lavoratori domestici

L'attività di audit ha riguardato 6 sedi nell'anno 2018 ed in relazione all'analisi dei tempi previsti dal Regolamento per la definizione dei termini procedurali ha registrato il 49% di pratiche liquidate entro i termini previsti (60 gg. previsti dalla det. 47/2010).

Ad esito di tali risultanze, le 6 sedi auditate hanno comunicato di aver adottato o programmato le seguenti iniziative correttive: riorganizzazione e adeguata formazione del personale, gestione a flusso continuo del processo e, in particolare, calcolo della prestazione immediatamente dopo la conclusione **dell'istruttoria.**

Nel corso del 2019 in 2 delle 6 sedi è stato effettuato un follow up i cui esiti hanno evidenziato che le azioni correttive in relazione alla modalità di lavoro a blocchi sembrano quasi del tutto attuate.

Verosimilmente il miglioramento dei tempi è conseguente al rilascio, a far data 2 luglio 2018, della nuova procedura ANF lavoratori domestici integrata con la procedura autorizzazioni ANF (vedi messaggio Hermes n.2993/2018). Tale circostanza non solo garantisce il presidio dei controlli in ordine alle verifiche per **l'autorizzazione, ma anche una riduzione dei tempi di lavorazione.**

➤ Indennità di malattia a pagamento diretto OTD

Nel corso del 2019 è stato programmato e ad oggi non ancora concluso il follow up presso 3 sedi oggetto di audit nel 2018.

Le sedi auditate hanno genericamente comunicato di aver adottato la modalità di lavoro a flusso continuo, mentre la DC Ammortizzatori sociali con messaggio 3163/2018 ha comunicato che la procedura gestionale relativa alle prestazioni

di malattia è state oggetto di reingegnerizzazione. Al fine di illustrare le nuove applicazioni sono stati organizzati appositi percorsi formativi.

Per quanto riguarda l'attività di follow up sul medesimo processo di lavoro, il dato ancorché critico conferma comunque un leggero miglioramento che si auspica possa essere ulteriormente promosso con il consolidamento dei vantaggi di cui alla predetta reingegnerizzazione procedurale.

➤ Liquidazione delle pensioni private; ricostituzione di pensione, assegno sociale e invalidità civile; ricorsi amministrativi.

Con la circolare 121 del 2018 "Avvio del processo di programmazione e budget per l'anno 2019" (paragrafo 4.3) l'Amministrazione, per incidere sui tempi dei procedimenti amministrativi, ha stabilito alcuni obiettivi di smaltimento delle giacenze, come valori ottimali, le cui soglie sono normalmente più basse dei termini procedurali previsti nelle disposizioni.

I valori individuati, con incidenza sulla performance delle sedi sono:

- **30 giorni per i prodotti dell'Area prestazioni e servizi;**
- 75 giorni per lo smaltimento delle giacenze in area gestione del Conto assicurativo individuale. Riguardo agli obiettivi di deflusso resta il vincolo che ad ogni domanda pervenuta corrisponda una o più domande definite.

All'interno di tale quadro di riferimento, sono state intraprese diverse iniziative per abbattere i tempi procedurali.

Per la liquidazione delle pensioni private, tra le quali si annovera la pensione anticipata, è stato superato il principio del tempo soglia di 30 giorni con valenza ai fini della performance, in favore di un meccanismo più raffinato che attribuisce **coefficienti più alti quanto minore è il tempo utilizzato per definire l'istanza: 15 giorni, 30 giorni, 60 giorni, 90 giorni, 120 giorni** (messaggio n. 266 del 2019). Tale sistema tende ad orientare la struttura a definire ogni prestazione in 15 giorni e ad adottarsi per definire prima possibile ogni istanza.

Per le ricostituzioni di pensioni e per quelle dei prodotti assistenziali quali **l'assegno sociale e l'invalidità civile** sono stati introdotti nuovi indicatori che misurano la stratificazione delle giacenze con un approccio premiale sulla liquidazione dalle domande più risalenti nel tempo (messaggio n. 1316 del 2018 **e messaggio n. 455 del 2019**) al fine di favorire l'abbattimento delle pratiche da lavorare e diminuire i tempi per ottenere le prestazioni. Nel numero delle domande giacenti sono contate anche quelle aperte a seguito di riesame ricorso o causa, per incentivare il più possibile le lavorazioni da subito corrette.

Per quanto riguarda nello specifico il settore dell'invalidità civile, è stato, infine, realizzato il percorso formativo svolto sia a livello centrale che territoriale, e sono state rilasciate alcune integrazioni alle funzionalità degli applicativi (messaggio n. 539 del 2019). Attraverso la diffusione delle conoscenze e lo sviluppo delle procedure si mira, infatti, a migliorare la qualità e i tempi del processo (messaggio n. 3719 del 2019).

In materia di ricorsi amministrativi è avvenuta un'attività di ricognizione sugli esiti di quelli giacenti, con istruzioni procedurali per procedere alla tempestiva definizione (messaggio 1640 del 2019). Il monitoraggio ha consentito, in particolare, l'individuazione dei ricorsi amministrativi in stato "da comunicare" per i quali risulta non essere ancora avvenuta la notifica agli interessati e che pesano pertanto ai fini della *giacenza ponderata* del prodotto pur essendo stati formalmente decisi.

Sia i Ricorsi amministrativi che l'Autotutela, dopo una prima fase di formazione del 2017, sono stati inseriti nel Piano triennale della formazione 2019-2021 (messaggio 3591 del 2019).

➤ Crediti aziendali a rischio prescrizione

La Direzione centrale Entrate e recupero crediti¹¹ ha inserito nella procedura "Gestione Contributiva", un alert che segnala all'operatore, con cadenza giornaliera, i crediti aziendali presenti nell'archivio della procedura per i quali risulta decorso il relativo termine di prescrizione, al fine di mitigare i rischi di compensazione e/o rimborso indebitamente erogati;

➤ Regolarizzazione d'ufficio

In caso di acquisizione d'ufficio di una regolarizzazione da parte della sede, La Direzione centrale Entrate e recupero crediti ha previsto l'invio automatico all'azienda a mezzo PEC della relativa diffida di pagamento, al fine di mitigare il rischio di mancato incasso (con credito perduto in caso di avvenuto decorso del termine prescrizionale). Nel caso in cui la PEC risulti non notificata per "mancata consegna", il sistema provvede automaticamente a notificare la diffida con Raccomandata A/R e ad inserire la relativa data di notifica; quest'ultima può essere inserita anche manualmente nel caso in cui la notifica avvenga per altre vie (es. notifica a mano).

¹¹ Dal 16.12.2019 Direzione centrale Entrate ai sensi della Determinazione n.119 del 25/10/2019 "Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'Inps".

➤ Crediti Inps sospesi

La Direzione centrale Entrate e recupero crediti ha inserito in procedura "Nuovo Recupero Crediti" un alert che segnala all'operatore, per ogni inadempienza sospesa, il termine massimo di sospensione, previsto dal Msg. Hermes n. 9469/2013, decorso il quale occorre procedere alla riattivazione del credito, al fine di mitigare il rischio di mancato incasso (con credito perduto in caso di avvenuto decorso del termine prescrizione).

E' in corso di realizzazione, inoltre, da parte della citata Direzione centrale la possibilità di estrarre, in procedura "Gestione Contributiva", una lista dei crediti contributivi dell'Istituto a rischio prescrizione, al fine di mitigare il rischio di mancato incasso con credito perduto per avvenuto decorso del termine prescrizione. Per questa implementazione è attualmente in corso l'analisi amministrativa.

* * * *

B. Esiti del monitoraggio.

Tab. n.10

	Attività	Numero Accessi Effettuati	Numero Pratiche Esaminate	Termini Procedimentali espressi in gg	% Pratiche per le quali risultano rispettati termini procedurali
1	Contributo sanitario ex ENAM*.	5	250	30	41%
2	Pensioni di vecchiaia e anticipate**.	3	150	30	87%
3	Pensioni di inabilità (art.2, co. 12,L.335/95)**.	2	91	90	40%
4	Riscatti gestione pubblica e privata**.	2	100	150	24%
5	TFR TFS**.	3	150	90	71%
6	Regolarizzazioni**	7	420	60	25%
7	Dilazioni committenti*	3	90	15	48%
8	Rimborsi committenti*	3	87	60	44%
9	Rimborsi Liberi professionisti*	3	74	60	51%
10	Certificazione distacchi (documento portatile A1)*	2	100	30	93%
11	CIGO*.	10	500	90	72%
12	CISOA*.	4	200	90	85%
13	NASpl**.	10	500	60	80%
14	NASpl***	4	200	60	79%
15	ANF su DSAGR****	2	100	120	98%
16	ANF lavoratori domestici**	4	200	60	41%
17	ANF lavoratori domestici***	1	50	60	78%

18	Recupero crediti in surroga per TFR **	8	400	60*	67%
19	Recupero crediti in surroga per TFR ***	1	50	60*	74%
20	Autotutela **	5	150	30/60	54%
21	Autotutela ***	5	146	30/60	55%
22	Assegno sociale	10	700	60	68%
13	Revisioni e aggravamenti fase amministrativa	6	480	60	32%
24	Pensioni anticipate	6	300	30	61%
25	Ricorsi amministrativi regionale DICA	4	80	30	77%
26	Ricorsi amministrativi INCAS ***	4	80	30	31%
27	Ricorsi amministrativi DICA***	4	80	30	75%
28	Ricorsi amministrativi INCAS**	4	80	30	32%
29	Invalità Civile **	2	100	60	91%
30	Ricostituzioni documentali, da supplemento, contributive	8	415	60 gg. contributive e da suppl. 30 giorni per le documentali	59%
31	Ricongiunzioni art. 2 legge 29/79 (domande definite)**	1	40	90 giorni	4%
32	Ricongiunzioni art. 2 legge 29/79***	2	100	90 giorni	3%
33	Abbandono Crediti Aziende*	3	265	30 giorni	23%
34	Iscrizione Aziende Agricole con dipendenti*	6	180	30 giorni	89%

*Audit Centrale - **Audit Regionale - ***Follow up regionale - ****Follow up centrale e regionale.

Si evidenzia che dei 34 processi oggetto di monitoraggio, per 22 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 2019, 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 2019 ed indicate nella suddetta tab. n. 10, 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. 11 i prodotti ed i messaggi Hermes di riferimento.

Attività	Iniziative assunte dalle DDCC
CIGO	Messaggio Hermes n. 3777 del 18/10/2019 <i>“Istruttoria domande di CIGO – indicazioni operative. A) eliminazione del file CSV e calcolo del limite di 1/3 – chiarimenti B) lavoratori ad orario ridotto e godimento delle ferie – irrilevanza C) Art. 14 D.Lgs. 148/15 - informazione e consultazione sindacale – chiarimenti D) Istruttoria domande di CIGO per eventi meteo – chiarimenti E) Lavoratori in distacco”</i> . Messaggio Hermes n. 2013 del 27/05/2019 <i>“Estensione del rilascio della nuova procedura informatica per istruttoria CIGO e nuovo provvedimento standard”</i> .
CISOA	Messaggio Hermes n. 514 del 06/02/2019 <i>“Cassa integrazione salariale operai dell’agricoltura (CISOA). Istruzioni per i controlli annuali sui requisiti di accesso alle relative prestazioni.”</i>
NASpl	Messaggio Hermes n. 2718 del 16/07/2019 <i>“Procedura DSWEB. Gestione a regime delle domande da definire ultimi 30 giorni: implementazione procedurale”</i> . Messaggio Hermes n. 2717 del 16/07/2019 <i>“Procedura DSWEB. pre-caricamento automatico dei periodi contributivi dei lavoratori dello spettacolo (PALS)”</i> .
ANF su DSAGR	Messaggio Hermes n. 3387 del 19/09/2019 <i>“Messaggio n. 1166 del 19/3/2018 – ulteriori precisazioni in merito all’applicazione della decadenza alle domande di indennità di disoccupazione e/o assegno per il nucleo familiare ai lavoratori dipendenti agricoli”</i> . Messaggio Hermes n. n. 2738 del 17/07/2019 <i>“Implementazioni della procedura di Recupero Indebiti (R.I.) per l’acquisizione degli indebiti derivanti da ricalcoli delle pratiche di indennità di malattia e maternità ai lavoratori dipendenti agricoli con emissione dell’avviso di addebito. Gestione degli avvisi di addebito inesitati o con esito da verificare”</i> .
Recupero crediti in surroga per TFR	Messaggio Hermes n. 888 del 04/03/2019 <i>“Rilascio nuovo servizio di consultazione delle domande di intervento dei fondi di garanzia”</i> .
Autotutela	Messaggio Hermes n. 3591 del 03/10/2019 <i>“Piano della Formazione 2019-2021”</i> .
Autotutela f. up regionale	Messaggio Hermes n. 3591 del 03/10/2019 <i>“Piano della Formazione 2019-2021”</i> .
Revisioni e aggravamenti amministrativa fase	Messaggio Hermes n.3719 del 15/10/2019 <i>“Accertamenti di revisione (Legge 11 agosto 2014, n. 114). Gestione automatizzata delle revoche per motivi sanitari. Avvio fase sperimentale”</i> .
Ricorsi amministrativi DICA	Messaggio Hermes n. 1640 del 26/04/2019 <i>“Comunicazione esito ricorsi amministrativi. Definizione posizioni giacenti”</i> . Messaggio Hermes n. 3591 del 03/10/2019 <i>“Piano della Formazione 2019-2021”</i> .
Ricorsi amministrativi INCAS	Messaggio Hermes n. 1640 del 26/04/2019 <i>“Comunicazione esito ricorsi amministrativi. Definizione posizioni giacenti”</i> . Messaggio Hermes n. 3591 del 03/10/2019 <i>“Piano della Formazione 2019-2021”</i> .
Invalidità Civile iniziativa regionale	Messaggio Hermes n. 455 del 31/01/2019 <i>“Introduzione di ulteriori indicatori sulle domande di ricostituzione”</i> . Messaggio Hermes n. 2392 del 27/6/2019 <i>“Comunicato stampa Inps Pubblicate le graduatorie per il reclutamento di 1404 medici”</i>
Ricostituzioni documentali, supplemento, contributive da	Messaggio Hermes n. 455 del 31/01/2019 <i>“Introduzione di ulteriori indicatori sulle domande di ricostituzione”</i> .

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, 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 2020 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 acquisizione delle proposte correttive.	Entro il 2020. (cadenza annuale)	RPCT; Direzione centrale Audit e Monitoraggio Contenzioso.	Report conclusivo.

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 1.1.2019 - 31.12.2019, sono state rilevate n. 103 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 <i>"Amministrazione trasparente"</i> degli elogi ed apprezzamenti formulati dagli utenti e delle <i>"buone pratiche"</i> dell'Ente.	Entro il 2020.	RPCT; Direzione centrale Organizzazione e Comunicazione	Pubblicazione.

5.18. Iniziative di coinvolgimento degli Stakeholder. (misura ulteriore)

Nel 2016 il RPCT, con la collaborazione della ex Direzione centrale Organizzazione ha avviato una prima iniziativa di dialogo e confronto con l'utenza, finalizzata a verificare quale sia, all'esterno, il livello di conoscenza sui temi generali dell'anticorruzione e della trasparenza, e, in particolare sulle azioni al riguardo intraprese dall'Istituto, anche per valutare l'eventuale opportunità di divulgare le stesse con modalità ulteriori rispetto a quelle già attuate per l'obbligo di legge.

Tale iniziativa si pone in linea con quanto già previsto dal PNA 2013 in merito all'opportunità di pianificare adeguate *"misure di sensibilizzazione della cittadinanza finalizzate alla promozione della cultura della legalità"*, nel presupposto che il coinvolgimento dell'utenza e l'ascolto della cittadinanza favoriscano l'emersione di episodi di cattiva amministrazione, conflitto d'interessi o fenomeni corruttivi.

L'Istituto è, dal canto suo, fermamente interessato a dare effettiva conoscenza del suo operato in tema di anticorruzione e trasparenza, per rafforzare l'intesa

ed il rapporto di fiducia con i suoi interlocutori esterni, cui intende garantire un servizio improntato al puntuale rispetto dei principi di correttezza.

Ai fini della raccolta delle necessarie informazioni, è stato predisposto e pubblicato per circa un mese, nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, un questionario compilabile *on line* su base volontaria da parte degli utenti della Sezione.

L'iniziativa è stata divulgata sulla rete intranet aziendale con messaggio Hermes 4480 del 9.11.2016, nella sezione "News" del sito istituzionale e nella home page di "Amministrazione trasparente".

Il questionario, completamente anonimo, ha proposto una serie di domande, a **risposte chiuse, sui temi dell'anticorruzione e della trasparenza, e sulle attività svolte in proposito dall'Istituto e, nella parte finale, ha fornito al compilatore la possibilità di proporre dei suggerimenti relativi alle tematiche in questione**

Gli esiti più significativi elaborati dalla ex Direzione centrale Organizzazione hanno evidenziato quanto segue.

Gli utenti che hanno aderito all'iniziativa rispondendo al questionario sono 846, di questi più della metà sono di sesso maschile (58,6%) ed il 72% ha un'età superiore ai 50 anni.

Il 44% dei rispondenti non è a conoscenza che nella sezione Amministrazione Trasparente sono pubblicati *ex lege* dati, documenti, e informazioni relativi **all'organizzazione ed alle funzioni dell'INPS. Il 35% ne è a conoscenza, anche se non li ha mai consultati e il restante 21% li ha già consultati.**

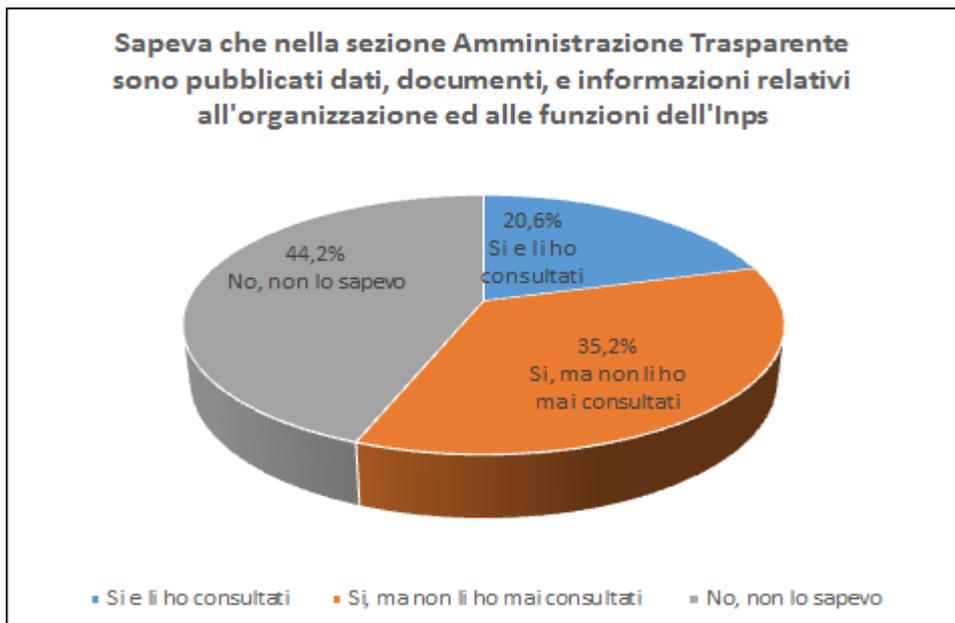


Fig. n. 4

Riguardo invece all'Istituto dell'accesso civico, il 28,5% dei rispondenti è a conoscenza del suo significato, il 37% ne ha sentito parlare ma non sa esattamente che cosa sia, mentre il 34% non ne ha mai sentito parlare.

In merito al PTPC dell'INPS, la metà dei rispondenti (49,3%) dichiara di esserne a conoscenza ma di non averlo mai consultato, il 15,3% lo ha, invece, già consultato, mentre il 35,4% non ne conosce l'esistenza.

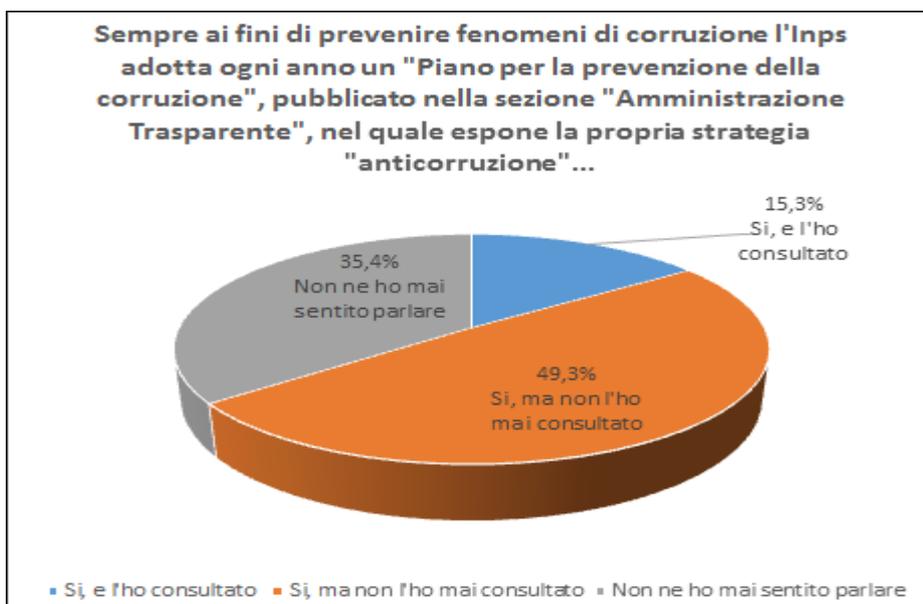


Fig. n. 5

Gli esiti del monitoraggio sono stati portati a conoscenza del personale con messaggio del RPCT n. 1232 del 17.3.2017, recante in allegato la versione

integrale del report conclusivo del monitoraggio predisposto dalla ex Direzione centrale Organizzazione.

Nel prossimo biennio verrà riproposta la predetta rilevazione, previo eventuale aggiornamento del questionario in funzione delle novità normative intervenute **nell'ultimo triennio, al fine di verificare le variazioni intervenute nelle percentuali** sopra indicate.

Con messaggio del Direttore generale n. 1537 del 15.4.2019, sono stati **divulgate le risultanze della rilevazione di "Customer Experience 2018"**, pubblicate anche nella sezione *"Amministrazione trasparente"* del sito **istituzionale ai sensi dell'art. 19 bis** D.Lgs. n. 150/2009.

La *"Customer Experience 2018"* è stata progettata e condotta dalla Direzione centrale Organizzazione e sistemi informativi¹² e dalla Direzione Servizi **all'utenza**¹³ al fine sia di valutare il gradimento degli utenti rispetto ai servizi **erogati dall'Istituto, sia di costruire un indicatore di sede, ad uso della Direzione** centrale Pianificazione e Controllo di gestione, in grado di misurare la qualità percepita rispetto ai servizi erogati dagli sportelli fisici sul territorio.

La Customer Experience è una metodologia di rilevazione della soddisfazione **degli utenti che prende in considerazione la globalità dell'esperienza vissuta dall'utente stesso nel contatto con l'azienda fornitrice del servizio. L'INPS ha** adottato questa metodologia innovativa a partire dal 2014 (a livello sperimentale) e dal 2016 a regime su tutte le sedi di produzione sul territorio.

Per la rilevazione 2018 è stato somministrato un questionario che ha preso in **considerazione l'intero "viaggio" dell'utente interessato a un servizio INPS:** dalla ricerca di informazioni, alla presentazione della domanda e alla conclusione **dell'istanza richiesta, comprese le eventuali comunicazioni ricevute e contatti** avuti con INPS.

Il link al questionario è stato inviato con email ad alcuni utenti estratti tra coloro che avevano usufruito, nel periodo 1° giugno -30 settembre 2018, di un servizio INPS.

Per ciascuna tappa del "viaggio" è stato chiesto all'utente quali dei quattro canali principali di accesso ai servizi INPS ha utilizzato (sportello fisico di sede, Contact center, portale web e patronato) e di esprimere un giudizio di soddisfazione per i servizi usufruiti.

¹² Dal 16.12.2019 Direzione centrale Organizzazione e Comunicazione ai sensi della Determinazione n.119 del **25/10/2019 "Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'Inps"**.

¹³ Dal 16.12.2019 Direzione Servizi al territorio ai sensi della Determinazione n.119 del **25/10/2019 "Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'Inps"**.

L'indice di soddisfazione globale relativo all'intera esperienza si colloca su un punteggio medio di 3,68, su una scala che va da 1 (per nulla soddisfacente) a 5 (molto soddisfacente).

In crescita il numero di utenti che utilizzano autonomamente il portale web per effettuare la propria richiesta di servizio (+6% rispetto al 2017): in aumento anche il numero di utenti che presentano domanda e ottengono il servizio **richiesto senza necessità di contattare ulteriormente l'Istituto (+7% rispetto al 2017)**.

Soddisfacente il giudizio degli utenti relativamente agli aspetti "relazionali" del servizio reso (cortesia, chiarezza, competenza e disponibilità degli operatori): particolarmente apprezzata risulta la modalità di erogazione del servizio di consulenza su appuntamento.

I questionari compilati sono stati 82.398, pari al 14% di quelli somministrati.

Nel 2020 proseguirà la rilevazione delle **risultanze della rilevazione di "Customer Experience"**, ove **proseguita dalle competenti Direzioni**.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Nuova rilevazione del livello di conoscenza degli utenti di <i>"Amministrazione trasparente"</i> sui temi generali dell'anticorruzione e della trasparenza, e sulle azioni al riguardo intraprese dall'Istituto.	Entro il biennio.	RPCT; DCOC.	Messaggio di diffusione degli esiti della rilevazione. Pubblicazione.
Monitoraggio delle risultanze della rilevazione di <i>"Customer Experience"</i> .	Entro il 2020	DCOC Referenti coinvolti	Aggiornamento PTPCT

5.19. Il processo di centralizzazione degli acquisti in INPS

Il D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 ha adottato il nuovo Codice dei contratti pubblici **(di seguito, anche "Codice")**, tracciando una **disciplina generale di vari istituti e** rinviando per quella di dettaglio a successivi provvedimenti attuativi.

Il nuovo Codice, in linea con le Direttive europee cui ha dato attuazione, ha **riconosciuto due principi fondamentali dell'ordinamento giuridico e**, in particolare, del diritto amministrativo: la libera concorrenza e la trasparenza.

Nell'ambito di questo orientamento, l'Inps ha avviato, negli ultimi anni, un percorso di cambiamento che ha come punto cardine la promozione delle politiche di centralizzazione, monitoraggio e gestione degli affidamenti quale misura di riduzione della spesa pubblica, di tutela della concorrenza e di specializzazione nelle procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici, nel rispetto dei principi di economicità e trasparenza.

Il modello organizzativo adottato dall'INPS (Determinazione del Presidente n. 110 del 28 luglio 2016 da ultimo modificato con determinazione dell'Organo munito dei poteri del CdA n. 119 del 2019) ha delineato una netta separazione e chiarezza dei ruoli, concentrando le funzioni di acquisizione dei lavori, dei beni e dei servizi a livello centrale e finalizzando l'organizzazione delle strutture territoriali all'erogazione del servizio e al presidio del territorio¹⁴.

In tale ambito, la Direzione centrale Acquisti e Appalti - ora Direzione centrale Risorse Strumentale e Centrale Unica Acquisti - è stata individuata quale punto di riferimento per garantire la qualità e l'economicità dell'intero processo di approvvigionamento delle risorse strumentali dell'Istituto.

Con questo obiettivo, sono stati resi operativi alcuni progetti:

- la centralizzazione degli acquisti di nuove categorie di beni e servizi caratterizzati da un medesimo profilo di standardizzazione messi a disposizione di tutte le strutture territoriali, attraverso l'implementazione delle più moderne procedure interne *di e-procurement*¹⁵;
- la sperimentazione della stazione unica appaltante per ambito territoriale.

Con l'adozione della Determinazione presidenziale n. 176 del 6 dicembre 2017, è stato, infatti, individuato un primo gruppo di strutture territoriali (Campania, Lazio, Lombardia e relative aree metropolitane insistenti nei rispettivi capoluoghi di regione) per le quali la Direzione centrale acquisti e appalti - ora Direzione centrale Risorse Strumentale e Centrale Unica Acquisti - ora Direzione centrale Risorse Strumentale e Centrale Unica Acquisti - ha assunto, in via sperimentale, l'effettiva qualifica di Stazione unica appaltante.

¹⁴ Tale impostazione è stata confermata nel nuovo Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali approvato con deliberazione dell'Organo munito dei poteri del Presidente del CdA n. 119 del 25 ottobre 2019.

¹⁵ Cfr i Messaggi n. 430 del 30 gennaio 2019, recante "Acquisto di beni e servizi - caricamento dei cataloghi gare centralizzate *e-procurement* 2019 su nuova procedura Sap Sigec - indicazioni sulla regolare esecuzione delle fatture elettroniche"; n. 2069 del 30 maggio 2019 su "Acquisto di beni e servizi - aggiornamento cataloghi gare centralizzate *e-procurement* anno 2019 su nuova procedura SAP Sigec"; n. 3770 del 10 ottobre 2019, su "Fornitura, a catalogo, di arredi per ufficio e altri elementi di mobilio per le strutture INPS - Istruzioni operative"; n. 4156 del 14 novembre 2019 su "Fornitura di batterie per defibrillatori e elettrodi adulto/pediatico - Fornitura e posa in opera di nuovi estintori, revisione, collaudo e smaltimento estintori esauriti e altre dotazioni per la sicurezza. Indicazioni operative".

Si tratta di strutture di accentuata complessità organizzativa, che servono bacini di utenza di particolare ampiezza, in cui le tipologie di approvvigionamenti di beni, servizi e lavori sono connotate da una corrispondente rilevanza.

Con la suddetta determinazione n. 176/2017, alle Sedi territoriali vengono attribuiti poteri decisionali in tema di rilevazione dei fabbisogni ed i correlati poteri di spesa, mentre **l'attività procedurale tecnica ed amministrativa è** demandata direttamente alla Direzione centrale Acquisti e Appalti- ora Direzione centrale Risorse Strumentale e Centrale Unica Acquisti. Le linee operative di tale centralizzazione sono state fornite con la Circolare n. 63 del 5 aprile 2018, che specifica le competenze in tema di approvvigionamenti, lasciando in capo alle citate strutture territoriali, nel rispetto dei limiti di budget loro assegnato, autonomi poteri solo per acquisizioni di valore inferiore a 40.000 euro, nonché la possibilità di inoltrare ordini sulla piattaforma informatica interna Inps di *e-procurement* o su Convenzione Consip.

Tutto ciò che, invece, esula dai sopracitati ambiti, viene acquisito dalla Stazione unica appaltante. La prima fase di attuazione di tale intervento ha riguardato una complessiva attività di programmazione degli approvvigionamenti al fine di **ridurre la parcellizzazione delle procedure, provvedendo all'aggregazione dei** fabbisogni delle strutture territoriali con quelli della Direzione generale **dell'Istituto.**

Per ulteriori approfondimenti sulle iniziative assunte in tema di contratti pubblici si rimanda ai seguenti paragrafi 5.20., 5.21., 5.22., 5.23., 5.24. e 5.25..

5.20. Patti di integrità negli affidamenti.
(misura ulteriore)

In materia di appalti, la legge n. 190/2012 ha previsto, all'art. 1, comma 17, la facoltà per le pubbliche amministrazioni di predisporre protocolli di legalità o **patti di integrità per l'affidamento di commesse.**

L'Istituto non ricorre all'utilizzo dei suddetti strumenti - che trovano, peraltro, più frequente applicazione nelle gare di appalto per lavori pubblici di pertinenza di amministrazioni territoriali, quali Regioni, Comuni, Asl - dando, invece, rilevanza, laddove particolari condizioni ambientali lo richiedano, a condizioni negoziali che sanciscono un comune impegno ad assicurare la legalità e la **trasparenza nell'esecuzione del contratto, in particolar modo per la prevenzione,** il controllo ed il contrasto dei tentativi di infiltrazione mafiosa, nonché per la verifica della sicurezza e della regolarità dei luoghi di lavoro.

Con l'accettazione di tali clausole, l'impresa concorrente accetta regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alle gare e che prevedono un complesso di regole di comportamento già desumibili dalla disciplina positiva relativa alle procedure ad evidenza pubblica e dai principi attinenti alla materia.

L'Istituto attualmente, al fine di garantire trasparenza delle procedure e pari condizioni di accesso agli appalti, procede, per il tramite delle strutture preposte all'acquisto di beni, servizi e lavori, ad accertare d'ufficio - mediante richiesta, acquisizione ed esame dell'apposita certificazione - l'effettivo possesso, da parte di tutti gli operatori economici aggiudicatari di appalti di forniture, servizi o lavori, o affidatari di subappalti, dei requisiti di capacità generale a contrarre con la P.A. dichiarati in fase di gara.

Gli uffici, in particolare, procedono alle richieste di controllo delle certificazioni e **all'interrogazione delle banche dati degli Enti certificatori sulla capacità a contrarre e sui requisiti specifici dei singoli esponenti d'impresa, assicurando la capillarità dei controlli di legge e monitorando lo stato di avanzamento delle procedure ai fini della stipula e dell'autorizzazione al subappalto, di tutti i contratti.**

A seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice dei contratti pubblici, di cui al D.Lgs. n. 50/2016, i controlli amministrativi sono eseguiti con riferimento alle disposizioni di cui all'art. 80 del Codice medesimo, come specificato dal Comunicato del Presidente dell'ANAC del 8 novembre 2017, recante "Indicazioni alle stazioni appaltanti e agli operatori economici sulla definizione dell'ambito soggettivo dell'art. 80 del D.Lgs. 50/2016 e sullo svolgimento delle verifiche sulle dichiarazioni sostitutive rese dai concorrenti ai sensi del DPR 445/2000 mediante utilizzo del modello di DGUE".

Vengono, altresì, puntualmente svolte le verifiche previste dal D.Lgs. 6 **settembre 2011, n. 159 "Codice delle leggi antimafia e delle misure di prevenzione, nonché nuove disposizioni in materia di documentazione antimafia, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 13 agosto 2010, n. 136", e successive** modifiche e integrazioni, con la richiesta alle Prefetture competenti per territorio tramite la Banca Dati Nazionale Antimafia (BDNA), operativa dal 7.1.2016, delle comunicazioni e informazioni antimafia, prescritte in base alle soglie economiche **di riferimento, ai fini dell'integrazione della documentazione di gara e della stipula dei relativi contratti.**

5.21. Verifiche sui commissari di gara (misura obbligatoria)

La disciplina in materia di nomina delle Commissioni di gara è dettata dagli artt. 77 e 78 del Codice dei contratti pubblici.

In particolare l'art. 77, comma 4, stabilisce che i commissari non devono avere svolto né possono svolgere alcun'altra funzione o incarico tecnico o amministrativo relativamente al contratto del cui affidamento si tratta. Il successivo comma 5 prevede che coloro i quali, nel biennio antecedente all'indizione della procedura di aggiudicazione, abbiano ricoperto cariche di pubblico amministratore, non possono essere nominati commissari giudicatori relativamente ai contratti affidati dalle Amministrazioni presso le quali hanno esercitato le proprie funzioni d'istituto. Infine, il comma 6 prevede l'applicazione ai commissari ed ai segretari delle commissioni dell'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001 (in tema di prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici)¹⁶, dell'art. 51 del codice di procedura civile (astensione del giudice), nonché l'art. 42 del medesimo Codice (in tema di conflitto di interessi).

Il comma 9 del medesimo art. 77 prevede che, al momento dell'accettazione dell'incarico, i Commissari dichiarano ai sensi dell'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, l'inesistenza delle cause di incompatibilità e di astensione di cui ai predetti commi 4, 5 e 6.

La Stazione appaltante provvede a verificare la sussistenza di carichi pendenti in capo ai commissari e, ove ne ricorrano i presupposti, le ulteriori verifiche in tema di incompatibilità.

Si richiama, al riguardo, la Determinazione n. 220 del 17 giugno 2016, con cui **l'allora Direzione centrale Risorse Strumentali -ora Direzione centrale Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti-** nel conformarsi alle predette disposizioni, ha adottato un apposito **"Regolamento per la nomina delle commissioni di gara"**.

¹⁶ Art. 35-bis "Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici": 1. Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale: a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; b) non possono 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) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, 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.

Al fine di applicare le nuove disposizioni con le più ampie garanzie di certezza **per le attività dell'Istituto, l'Ufficio ha, inoltre, chiesto con PEI prot. n. 11360 del 30 giugno 2016 a tutte le Direzioni Regionali di adottare un'analogha regolamentazione.**

Il successivo art. 78 del Codice prevede l'istituzione presso l'ANAC dell'Albo nazionale obbligatorio dei componenti delle commissioni giudicatrici nelle procedure di affidamento dei contratti pubblici. Ai fini dell'iscrizione nel suddetto Albo, i soggetti interessati devono essere in possesso di requisiti di compatibilità e moralità, nonché di comprovata competenza e professionalità nello specifico settore a cui si riferisce il contratto.

Le prescrizioni codicistiche sono state integrate dall'Autorità anticorruzione che, con le Linee guida n. 5 (approvate con Delibera n. 1190/2016 e aggiornate con deliberazione n. 4 del 10 gennaio 2018 - allegato ripubblicato il 18.07.2018), ha dettato una disciplina di maggior dettaglio in ordine ai criteri di scelta dei commissari di gara e di iscrizione degli esperti all'Albo nazionale obbligatorio. Con successiva Delibera n. 648, adottata dal Consiglio del 18 luglio 2018, l'ANAC ha, infine, diffuso le istruzioni operative per l'iscrizione all'Albo e per l'estrazione dei commissari di gara attraverso apposito applicativo.

L'Istituto ha fornito sull'argomento apposite indicazioni ai propri uffici sia centrali che territoriali (Messaggi n. 3920 del 23 ottobre 2018; n. 143 del 14 gennaio 2019; n. 652 del 18 febbraio 2019; n. 1487 del 11 aprile 2019).

Dopo diverse proroghe, la prescrizione codicistica è, per il momento, venuta meno con la modifica apportata dalla Legge 14 giugno 2019, n. 55 di conversione, con modificazioni, del Decreto Legge 18 aprile 2019 n. 32 (cosiddetto "Sblocca cantieri"), **che ha sospeso fino al 31 dicembre 2020 l'obbligo di scegliere i commissari nell'Albo degli esperti tenuto dall'ANAC.**

Di fatto, rivive la disciplina transitoria ai sensi dell'art. 216, comma 12, del D.Lgs. n. 50/2016, in base a cui **"fino all'adozione della disciplina in materia di iscrizione all'Albo di cui all'art. 78, la commissione giudicatrice continua ad essere nominata dall'organo della stazione appaltante competente ad effettuare la scelta del soggetto affidatario del contratto, secondo regole di competenza e trasparenza preventivamente individuate da ciascuna stazione appaltante".**

Sull'argomento, si cita il Messaggio n. 2420 del 28 giugno 2019 della Direzione centrale acquisti e appalti, con cui sono state illustrate le novità introdotte dalla citata legge di conversione.

5.22. Ricorso all'arbitrato nei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture (misura ulteriore)

Sempre in tema di appalti, l'art. 1, commi 19-25 della L. n. 190/2012, subordina il ricorso all'arbitrato, nelle controversie su diritti soggettivi derivanti dall'esecuzione dei contratti pubblici, alla preventiva e motivata autorizzazione dell'organo di governo dell'amministrazione, disponendo, altresì, che la nomina degli arbitri avvenga nel rispetto del principio di pubblicità e rotazione e delle modalità previste dalla legge.

Al riguardo si evidenzia che, di regola, l'Istituto non prevede l'introduzione nei bandi o negli avvisi di gara della clausola compromissoria, né ricorre, comunque, all'arbitrato per la definizione delle controversie.

Va rammentata, infine, la previsione, ex art.1, comma 58, L. n. 190/2012, di ulteriori tipologie di reato, dalle quali consegue, per l'appaltatore, la risoluzione del contratto con una pubblica amministrazione.

5.23. Iniziative per il rispetto della normativa in tema di procedure per **l'affidamento di** lavori, beni e servizi. (misura ulteriore)

L'Istituto garantisce la rigorosa osservanza della normativa di riferimento, peraltro in continua evoluzione, monitorando, altresì, l'incessante produzione giurisprudenziale, e opera costantemente in linea con le indicazioni fornite dall'ANAC, già Autorità di vigilanza dei contratti pubblici.

Dall'entrata in vigore del nuovo Codice, l'INPS ha adottato diversi provvedimenti volti ad omogeneizzare le prassi amministrative e contabili utilizzate dagli uffici centrali e territoriali, in modo da renderle coerenti con il disposto della normativa codicistica e delle Linee guida ANAC.

Le iniziative trovano riscontro nei documenti di messaggistica interna, volti a fornire indicazioni operative agli uffici centrali e territoriali. Si riportano di seguito i messaggi Hermes adottati nel 2019 e si rimanda all'allegato n. 8 per i messaggi emanati in anni precedenti:

- **messaggio n. 92 del 9 gennaio 2019, avente ad oggetto "Affidamenti di servizi e forniture di importo inferiore a 5.000 euro. Legge 30 dicembre 2018 n. 145 recante: Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021". Il documento divulga le innovazioni introdotte dalla legge di bilancio per l'anno 2019, relativamente**

alla soglia oltre la quale, per l'acquisto di servizi e forniture, si rende necessario il ricorso al MEPA. Tale soglia è stata, infatti, innalzata da 1.000 euro a 5.000 euro. **Sempre nell'ambito delle innovazioni introdotte dalla legge di bilancio sulla disciplina degli appalti**, si segnala, altresì, il messaggio n. 127 del 11 gennaio 2019, in tema di affidamento diretto di lavori. Il documento **esplicita l'articolata disciplina introdotta dal provvedimento normativo negli affidamenti di lavori**, declinando il contenuto delle disposizioni in corrispondenza a ciascuna nuova soglia di importo;

- messaggio n. 342 del 25 gennaio 2019, sulle modifiche all'articolo 80 del Codice dei contratti pubblici introdotte dal decreto legge 14 dicembre 2018, n. 135, recante "*Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione*";
- messaggio n. 502 del 5 febbraio 2019, con cui sono stati divulgati i contenuti della Delibera ANAC n. 10 del 9 gennaio 2019 sul "*Regolamento in materia di pareri di precontenzioso di cui all'articolo 211 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50*";
- messaggio n. 1549 del 16 aprile 2019, con cui è stato esplicitato e dettagliato il contenuto delle Linee Guida ANAC n. 13 recanti "*La disciplina delle clausole sociali*";
- messaggio n. 1794 del 9 maggio 2019, sulle principali novità apportate al **Codice dei contratti pubblici dal cosiddetto decreto "Sbocca cantieri"** (D.L. 18 aprile 2019 n. 32). Il documento illustra le diverse modifiche al Codice introdotte dal provvedimento normativo, alcune delle quali volte a rendere più snelle le procedure di aggiudicazione degli appalti, attraverso una semplificazione del quadro normativo di riferimento, altre a consentire la risoluzione della procedura europea di infrazione n. 2018/2273 del 24 gennaio 2019.

In esito alla conversione in legge del decreto, sono state diramate ulteriori **indicazioni con il messaggio n. 2420 del 28 giugno 2019**, "*Legge 14 giugno 2019, n. 55 di conversione, con modificazioni, del Decreto Legge 18 aprile 2019 n. 32- Le principali novità apportate al Codice dei contratti pubblici*".

Sempre sulla conversione del decreto "Sblocca cantieri", è stato adottato il messaggio n. 2667 del 11 luglio 2019, con cui è stato diramato un approfondimento sulle nuove procedure di affidamento sotto soglia.

- messaggio n. 2802 del 23 luglio 2019, sulla implementazione di una nuova **funzione telematica, denominata "Fascicolo telematico di gara"**. **Al fine di**

superare le criticità riscontrate nella conservazione e nella condivisione della documentazione di gara, è stata implementata una apposita funzione **all'interno dell'applicativo SIGEC, denominata "Fascicolo di gara", su cui** andare a caricare i documenti digitali e la scansione dei documenti cartacei facenti parte delle procedure di acquisto e di gestione dei contratti. In particolare, la funzione è utilizzabile sia per la conservazione e consultazione dei documenti amministrativo-contabili predisposti dalla Stazione appaltante (Richiesta di visto; Prenotazione della spesa; Determina a contrarre; Atti di gara e chiarimenti; Determina nomina Commissione/Seggio; Aggiudicazione; Stipula ed esecuzione contratto; Atti aggiuntivi; Impegno; Proposta di liquidazione) sia della documentazione prodotta da concorrenti o soggetti terzi (Documentazione amministrativa presentata in gara; Offerta tecnica; Offerta economica; Contenzioso);

- **messaggio n. 2933 del 31 luglio 2019, sull'inversione procedimentale** dell'esame delle offerte nell'ambito di una procedura di appalto. Il decreto Sblocca cantieri ha dettato una disposizione di carattere transitorio, volta ad estendere, fino al 31 dicembre 2020, ai settori ordinari, la disciplina di cui **all'art. 133, comma 8, del Codice degli appalti, finora vigente per i soli settori speciali. Quest'ultima consente agli enti aggiudicatori, nelle procedure aperte,** qualora specificamente previsto nel bando di gara o nell'avviso con cui si indice la gara, di decidere che le offerte possano essere esaminate prima dell'operazione di verifica dell'idoneità degli offerenti. Il Messaggio dettaglia il testo normativo e fornisce indicazioni operative per la relativa applicazione;
- **messaggio n. 3714 del 15 ottobre 2019, sull'applicazione dei Criteri Ambientali Minimi (CAM)** nelle procedure di gara indette dall'Inps. Facendo seguito al Messaggio n. 4269 del 16 novembre 2018, sul medesimo argomento, la ex Direzione Acquisti e Appalti ha fornito le informazioni sulle modalità di reperimento dei decreti CAM vigenti e le indicazioni operative circa **la corretta modalità di inserimento dei suddetti criteri nell'ambito degli atti di** gara.
- **messaggio n. 4323 del 22 novembre 2019, sul ruolo del Direttore dell'esecuzione del contratto (DEC), con cui sono state esplicitate e** **dettagliate le attività ricadenti in capo al Direttore dell'esecuzione e le** interazioni con gli ulteriori soggetti coinvolti nei processi di approvvigionamento.

Particolari provvedimenti organizzativi sono stati adottati per omogeneizzare le prassi amministrative e contabili utilizzate dagli uffici delle Direzioni regionali di Campania, Lazio e Lombardia e delle corrispondenti Direzioni di coordinamento

metropolitano di Napoli, Roma e Milano. Si tratta di strutture di accentuata complessità organizzativa, serventi bacini di utenza particolarmente importanti, in cui le tipologie di approvvigionamento di beni, servizi e lavori sono connotate da corrispondente rilevanza.

Per tali strutture, infatti, è stata data una forte accelerazione al progetto di centralizzazione degli acquisti demandando alla ex Direzione centrale Acquisti e Appalti il ruolo di Stazione Unica Appaltante.

Alle sei Strutture territoriali sono riconosciuti poteri decisionali in tema di **rilevazione dei fabbisogni ed i correlati poteri di spesa, mentre l'attività** procedurale, tecnica e amministrativa dei relativi approvvigionamenti viene svolta dalla Direzione centrale Acquisti e appalti - ora Direzione centrale Risorse Strumentale e Centrale Unica Acquisti.

Le indicazioni operative ed organizzative sono state dettate dai seguenti provvedimenti:

- circolare n. 63 del 5 aprile 2018, con cui sono state fornite le linee operative riguardanti le attività di gestione delle risorse strumentali e del patrimonio strumentale delle strutture sopra richiamate;
- messaggio del Direttore centrale acquisti e appalti n. 1643 del 16 aprile 2018, quale Nota operativa n. 1, con cui sono state fornite prime indicazioni attuative della Circolare n. 63 del 5 aprile 2018;
- messaggio del Direttore centrale acquisti e appalti n. 1944 del 9 maggio 2018, Nota operativa n. 2, con cui sono state fornite ulteriori indicazioni organizzative;
- messaggio del Direttore centrale acquisti e appalti n. 3599 del 2 ottobre 2018, Nota operativa n. 3, con cui sono state fornite indicazioni in merito al controllo della documentazione amministrativa e valutazione delle offerte nelle procedure di gara.

La ex Direzione centrale acquisti e **appalti ha avviato un'attività di sviluppo di un** sistema di misurazione della performance delle diverse attività di acquisto.

Si segnala, al riguardo, il messaggio n. 34 del 7 gennaio 2019, sul monitoraggio delle procedure di acquisto dell'Istituto. Il **testo evidenzia l'attivazione di un'apposita procedura informatica** - denominata «*Cruscotto di monitoraggio delle procedure di acquisto*» - che, elaborando e mettendo a sistema i dati disponibili sulle piattaforma di gestione amministrativa e contabile delle procedure di gara (denominata SIGEC), fornisce una serie di informazioni ed

indicatori utili ad incrementare la consapevolezza della gestione degli acquisti, a migliorarne la programmazione e ad agevolare la comunicazione istituzionale attraverso la produzione di report articolati e standardizzati.

Tale procedura è in grado di assolvere non solo le funzioni informative rispetto allo stato delle procedure in essere ma, attraverso la storicizzazione dei dati su più anni, anche quelle di trasparenza e di analisi strutturata e comparativa delle performance realizzate in termini di efficacia, continuità, tempestività e qualità. In questo modo, il cruscotto può essere un valido strumento di supporto al management nelle attività di coordinamento e programmazione strategica, **consentendo la visibilità sintetica e in tempo reale dell'andamento dei processi** di acquisto, il controllo circa la puntuale esecuzione delle gare, la coerenza con i budget definiti, la realizzazione di risparmi e, più in generale, il raggiungimento **dei target prefissati, favorendo l'individuazione di eventuali scostamenti e la conseguente definizione di azioni correttive.**

Attraverso la definizione di indicatori specifici di prestazione si potranno quindi **delineare delle "soglie di attenzione" oltre le quali intervenire con interventi correttivi.** Alcuni di questi indicatori specifici, individuati d'intesa con il RPCT, potranno essere inquadrati anche come possibili parametri per la verifica **sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione previste nel PTPC al fine di individuare le azioni d'intervento.**

5.24. Indicatori su procedure di gara e contratti anno 2018.
(misura ulteriore)

L'Aggiornamento 2015 del PNA 2013 dedica un approfondimento all'area di rischio "contratti pubblici", nell'ambito del quale propone, tra l'altro, alle Amministrazioni di individuare ed utilizzare degli indicatori di rischio - cosiddetti *red flags* - utili a delineare, nel tempo, un quadro dinamico sull'andamento delle attività e sulla coerenza con il dettato normativo in materia di appalti pubblici, consentendo, inoltre, di studiare e implementare misure specifiche di intervento o prevenzione dei rischi di corruzione.

Recependo le suddette indicazioni, nel 2019, su input del RPCT, la Direzione centrale Direzione Acquisti e Appalti - ora Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti - ha individuato degli appositi indicatori e ne ha calcolato i relativi valori con riferimento alle procedure di gara effettuate nel 2018.

Si illustrano, di seguito, gli esiti della suddetta attività.

- Rapporto tra procedure negoziate (con e senza pubblicazione del bando di gara) e procedure ordinarie.

Ai fini dell'elaborazione di tale indice sono state prese in considerazione le determinazioni di aggiudicazione di procedure negoziate (con o senza bando, SDAPA, RDO Mepa) adottate nel 2018 e raffrontate con la totalità delle determinazioni di aggiudicazione adottate nel medesimo periodo (indipendentemente dalle date di avvio).

Tab. n.12

	Numero procedure	Importo procedure (IVA inclusa)
Procedure negoziate aggiudicate nel 2018	354	365.899.246,66
Totale procedure aggiudicate nel 2018	1.353	614.520.394,14
Negoziato/totale	0,26	0,59

È da evidenziare che il dato esposto è aggregato a livello nazionale, ovverosia include i dati afferenti alla Direzione generale e quelli relativi alle stazioni appaltanti territoriali (Direzioni regionali e Direzioni di Coordinamento metropolitano). Può risultare, pertanto, eccessivamente sintetico e di estrema relatività. Un dato maggiormente significativo si potrà desumere **confrontando i dati relativi all'annualità in corso con quella precedente**, oppure ponendo a raffronto le risultanze delle singole Direzioni territoriali.

- Rapporto tra procedure sopra e sotto soglia comunitaria.

Ai fini dell'elaborazione di tale indice sono state prese in considerazione le determinazioni di indizione adottate nel 2018 per tutte le tipologie di procedure comparative nonché le determinazioni di aggiudicazione di affidamenti diretti ed Ordini di acquisto su MEPA, distinguendole, in base **all'oggetto dell'appalto, tra gare per lavori e gare per beni e servizi**. Sulla base del valore della soglia vigente per ciascuna delle due categorie, sono state individuate le procedure sopra soglia e rapportate con la totalità delle gare avviate, nel periodo, nel medesimo settore.

Tab. n.13

LAVORI		
	Numero procedure	Importo procedure (IVA inclusa)
Procedure lavori sopra soglia indette 2018	4	101.732.843,62
Totale procedure lavori indette 2018	467	134.652.808,16
Sopra soglia lavori/Totale lavori	0,01	0,75
	Numero procedure	Importo procedure (IVA inclusa)

Procedure lavori sotto soglia indette nel 2018	463	32.919.964,54
Totale procedure lavori indette nel 2018	467	134.652.808,16
Sotto soglia lavori/Totale lavori	0,99	0,25

Il numero esiguo di procedure sopra soglia evidenzia che gli approvvigionamenti afferenti ai lavori, per le caratteristiche intrinseche delle prestazioni oggetto di appalto, sono ancora poco accentrati. Si evidenzia, infatti, una estrema preponderanza delle procedure sotto soglia, per un valore complessivo molto inferiore a quello delle procedure sopra soglia comunitaria.

Tab. n.14

BENI E SERVIZI		
	Numero procedure	Importo procedure (IVA inclusa)
Procedure beni-servizi sopra soglia indette 2018	29	500.004.006,12
Totale procedure beni-servizi indette 2018	582	514.324.373,92
Sopra soglia beni-servizi/Totale beni-servizi	0,05	0,97
	Numero procedure	Importo procedure (IVA inclusa)
Procedure beni-servizi sotto soglia indette 2018	553	14.320.367,80
Totale procedure beni-servizi indette 2018	582	514.324.373,92
Sotto soglia beni-servizi/Totale beni-servizi	0,95	0,03

Il dato evidenzia la preponderanza, per valore, degli approvvigionamenti condotti con procedure di rilevanza comunitaria, conseguente ad un maggiore livello di accentramento conseguito rispetto agli appalti per lavori. Permangono sotto soglia numerose procedure, ma di importo complessivo minimo rispetto al complesso degli approvvigionamenti.

- Rapporto tra contratti sotto soglia che si discostano di meno del 10% dalla soglia comunitaria ed il totale dei contratti sotto soglia.

Ai fini del calcolo dell'indicatore sono stati presi in considerazione i valori delle soglie comunitarie per gare di lavori e per gare per beni e servizi. Per ciascun settore è stato calcolato il valore ridotto del 10%. Sono state, quindi, individuate le procedure che presentano un importo di indizione compreso nell'intervallo tra la soglia comunitaria e tale valore ridotto del 10%.

Tab. n.15

	Numero procedure	Importo procedure (IVA inclusa)

Procedure lavori con valore di indizione compreso nell'intervallo tra la soglia e la soglia ridotta del 10%.	1	5.506.353,55
	Numero procedure	Importo procedure (IVA inclusa)
Procedure beni-servizi con valore di indizione compreso nell'intervallo tra la soglia e la soglia ridotta del 10%.	24	6.347.333,89

- Rapporto tra il totale di contratti che hanno subito varianti e totale dei contratti stipulati.

Tab. n.16

	Numero contratti	Importo contratti (IVA inclusa)
Contratti base	1.134	389.392.773,62
Atti aggiuntivi	171	68.813.290,63
Proroghe tecniche	342	178.625.463,96
Totale contratti creati su Sigec nel 2018	1.647	636.831.510,21

Ai fini della presente rilevazione sono state considerate come modifiche contrattuali gli atti aggiuntivi e le proroghe tecniche. Ciò in quanto le varianti **strettamente intese, tenuto conto dell'esiguità del relativo valore, non** avrebbero fornito un dato significativo da rappresentare.

Nel 2018, sono stati creati su Sigec 1.647 contratti complessivi, per un **importo totale di € 636.831.510,21**. Di questi, **1.134 sono contratti base, per un importo di € 389.392.773,62**, mentre **171 sono aggiuntivi (per un valore di € 68.813.290,63)** e **342 sono proroghe tecniche (per un valore di € 178.625.463,96)**.

Si specifica che gli atti aggiuntivi e le proroghe tecniche create nel 2018 potrebbero non riferirsi necessariamente a contratti base del medesimo periodo, bensì anche a contratti pregressi.

Si precisa, altresì, che sono stati presi in considerazione solo i contratti creati su Sigec nel corso del 2018. Gli importi riportati in tabella sono da intendersi come valori complessivi dei contratti stipulati, sia quelli basi che le relative integrazioni; pertanto, in caso di contratti pluriennali, sono stati presi in considerazione anche gli importi insistenti sugli anni futuri. Al contrario, nel caso di contratti pluriennali stipulati in esercizi finanziari precedenti, la quota **insistente sull'anno 2018 non è stata presa in considerazione**.

Nel 2020 la Direzione centrale Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti sarà interessata a calcolare i valori dei predetti indici con riferimento alle procedure di gara effettuate nel 2019 ed a effettuare delle valutazioni in ordine alla congruità di tutti gli indici complessivamente rilevati.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Prosecuzione rilevazione degli indicatori sulle procedure di gara del 2019.	Entro il 2020	RPCT; DC Risorse strumentali e Centrale Unica Acquisti.	Report

5.25. Protocollo di vigilanza collaborativa INPS – ANAC.
(misura ulteriore)

Il 17 giugno 2015 il Presidente dell'INPS e il Presidente dell'ANAC hanno sottoscritto un protocollo d'azione per lo svolgimento di un'attività di vigilanza collaborativa preventiva – richiesta dall'Istituto ai sensi dell'art. 4 del Regolamento di vigilanza e accertamenti ispettivi nel settore dei contratti pubblici , approvato dall'ANAC e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 300 del 29 dicembre 2014 - finalizzata, con riferimento ad un gruppo di specifiche gare, a verificare la conformità alla normativa di settore degli atti, ad individuare clausole e condizioni idonee a prevenire tentativi di infiltrazione criminale ed a monitorare lo svolgimento delle procedure di gara e dell'esecuzione degli appalti.

Il protocollo ha avuto una durata biennale ed una verifica semestrale, da parte di INPS e ANAC, dell'efficacia delle attività poste in essere, anche al fine di provvedere all'aggiornamento o all'adeguamento dei procedimenti oggetto della collaborazione.

Nel quadro di tali procedure, l'ANAC ha provveduto al controllo preventivo dei componenti delle rispettive commissioni giudicatrici, al fine di valutarne l'immunità ad eventuali conflitti di interesse, anche solo potenziali, rispetto agli operatori partecipanti. Sono stati sottoposti, inoltre, al vaglio dell'Autorità tutti i provvedimenti del Direttore centrale afferenti le diverse fasi di gara, rispetto ai quali non sono stati formulati rilievi di irregolarità.

Il 20 novembre 2017, è stato sottoscritto un nuovo Protocollo di vigilanza collaborativa, avente ad oggetto la procedura di rilievo comunitario per **l'affidamento dei lavori tesi alla rifunzionalizzazione del Polo di Lacchiarella (Milano) da destinare a Polo Archivistico.**

Tale procedura, infatti, è stata considerata di particolare rilievo sia per la rilevanza strategica del progetto afferente alla centralizzazione e **internalizzazione degli archivi dell'Istituto, sia per lo spessore economico** quantificabile in circa 25 milioni di euro.

Il protocollo, attualmente in corso, ha lo scopo di verificare la conformità degli atti di gara alla normativa di settore, all'individuazione di clausole e condizioni idonee a prevenire tentativi di infiltrazione criminale.

5.26. Monitoraggio lavori di somma urgenza.
(misura ulteriore)

Nel 2017, a seguito della procedura di raffronto tra le violazioni oggetto dei procedimenti disciplinari e gli esiti delle attività di mappatura e "trattamento" dei rischi "corruzione" svolte nell'ambito del sistema di "gestione del rischio", è stato individuato "d'ufficio" il seguente rischio "irregolare adozione/gestione di procedura di somma urgenza, in assenza dei requisiti normativi disposti ai sensi dell'art. 163 D.Lgs. 50/2016, al fine di avvantaggiare un determinato operatore economico" (cfr schede delle misure anticorruzione pagg. 210/442)

Il Coordinamento Generale Tecnico Edilizio, interpellato per competenza in ordine al "trattamento" del rischio, ha ritenuto di emanare un ordine di servizio – recentemente aggiornato al 4.3.2019 - con il quale ha impartito una serie di istruzioni operative per i Coordinatori tecnici centrali e regionali per l'utilizzo della procedura di somma urgenza ex art. 163 citato. Contestualmente è stato previsto un monitoraggio trimestrale dei lavori di somma urgenza centrali e territoriali, le cui risultanze vengono trimestralmente trasmesse al RPCT.

Si riportano, di seguito, i report contenenti gli esiti di detto monitoraggio relativi al I, II e III trimestre 2019.

Tab. n.17

Report trimestrale lavori di somma urgenza - I° trim. 2019			
REGIONE	Totale n° interventi	n° intervento	Descrizione intervento
ABRUZZO	1	1	Lavori riparazione perdite idriche imp. riscald. della casa albergo, nonché riparazione del gruppo di continuità di emer. insta.
		Totale € 18.876,04	
CALABRIA	1	1	Lavori di somma urgenza per il ripristino della condotta fognaria nell'archivio del piano seminterrato.
		Totale € 1.830,00	
EMILIA ROMAGNA	2	1	Intervento urgente presso Direzione di Rimini per ripristino porta accesso dipendenti
		2	Intervento urgente presso Direzione di Bologna per ripristino porta accesso dipendenti
		Totale € 756,40	
Report trimestrale lavori di somma urgenza - II° trim. 2019			
REGIONE	Totale n° interventi	n° intervento	Descrizione intervento

ABRUZZO	1	1	Lavori di ripristino tubazione idrica di adduzione acqua potabile nella macchina automatica di distribuzione bevande calde
		Totale € 1.881,29	
EMILIA ROMAGNA	2	1	Intervento urgente per riparazione porta bagno disabili.
		2	Intervento urgente per ripristino gradino scala ingresso URP
		Totale € 1.461,56	
PUGLIA	1	1	Lavori di riparazione del gruppo autoclave nello stabile di via Putignani
		Totale € 3.708,80	
Report trimestrale lavori di somma urgenza - III° trim. 2019			
REGIONE	Totale n° interventi	n° intervento	Descrizione intervento
EMILIA ROMAGNA	4	1	S.U. danni per grandine <i>Interv. non indicato in precedente comun. per mero errore materiale</i>
		2	Sostituzione urgente del dispositivo INVERTER su imp. elevatore stabile a reddito
		3	Intervento urgente per infiltrazioni al Piano Terra "Gabinetto Diagnostico"
		4	Intervento urgente per rottura vetro finestra prospiciente via pubblica, Il piano.
		Totale € 3.708,80	

L'attività proseguirà anche nell'anno 2020.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Prosecuzione monitoraggio dei lavori di somma urgenza centrali e territoriali	Entro il 2020 (cadenza annuale)	RPCT; CGTE.	acquisizione report trimestrali.

5.27. **Nomina Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA).**
(misura obbligatoria)

Al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), ogni stazione appaltante è tenuta ad individuare il soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPCT.

L'individuazione del RASA è intesa dal PNA come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) dell'INPS è il Dott. Valerio Rizzo.

Per agevolare i Responsabili unici del procedimento e le Stazioni appaltanti negli adempimenti normativi, tra cui le disposizioni in tema di trasparenza e pubblicità, si è provveduto ad implementare la procedura informatica SIGEC (di gestione amministrativo contabile degli approvvigionamenti), dotandola di **un'anagrafica centralizzata dei RUP, comprensiva di tutto il territorio nazionale.** **Sull'implementazione è stato pubblicato il messaggio del Direttore centrale acquisti e appalti n. 3657 del 25 settembre 2017, recante "Gestione anagrafica RUP. Nuove funzionalità sul sistema SAP-SIGEC".**

L'Istituto, inoltre, ha provveduto, con decorrenza dal 1 gennaio 2018, alla creazione presso ANAC di un unico Centro di costo per l'intero territorio nazionale, in modo tale da conseguire, tra le altre cose, anche un più agevole controllo sulle attività connesse al caricamento ed al perfezionamento dei CIG in procedura Simog.

Sull'argomento, è stato pubblicato il messaggio del Direttore centrale acquisti e appalti n. 5146 del 22 dicembre 2017, "Accreditamento dell'Istituto, quale Stazione appaltante, presso ANAC", cui ha fatto seguito il messaggio Hermes n. 611 del 8 febbraio 2018.

Annualmente, inoltre, l'Istituto provvede agli adempimenti di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione dell'illegalità nella pubblica amministrazione", che, all'articolo 1, comma 32, stabilisce che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le Stazioni appaltanti debbano pubblicare sul proprio sito web istituzionale specifiche informazioni riguardanti i procedimenti di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, relativi all'anno precedente.

Da ultimo, è stato pubblicato il messaggio del Direttore generale n. 4366 del 22 novembre 2018, in merito agli adempimenti relativi ai procedimenti svolti **nell'anno 2018.**

5.28. Vigilanza sugli adempimenti anticorruzione delle società controllate **dall'Istituto.**
(misura obbligatoria)

Le **"Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"**, 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 2019, 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 Archivi¹⁷, ed ha vigilato, nei termini indicati dalle Linee guida, 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 2019-2021** e predisposto la **mappatura delle "procedure gestionali di prevenzione" 2018 - 2020, recante la "declaratoria dei rischi" con indicazione dei relativi livelli e misure di contrasto.** 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"*

¹⁷ Dal 16.12.2019 Direzione centrale Patrimonio e Investimenti ai sensi della Determinazione n.119 del 25/10/2019 *"Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'Inps"*.

corruzione e per la trasparenza” aggiornato al 2018, recante in allegato il catalogo dei rischi e le relative misure di contrasto previste.

In relazione ai compiti di “*impulso*” prevista dalla citata delibera n. 1134 per le Amministrazioni controllanti, il RPCT ha invitato entrambe le citate società ad aggiornare i relativi Piani anticorruzione e mappature dei rischi, con riferimento al triennio 2020 – 2022.

Nel 2020 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 2020 (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 2020 (cadenza annuale)	RPCT.	Pubblicazioni dei RPCT e dei Piani anticorruzione da parte delle società controllate. Corrispondenza con le società controllate (eventuale).

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

Nel 2017 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. Nell'ambito del titolo V, dedicato all'"Attività negoziale", oltre agli obblighi di trasparenza relativi alle procedure di affidamento - enunciati distintamente rispetto a quelli di pubblicità legale - è stato proposto l'inserimento di un richiamo alle specifiche misure anticorruzione introdotte dagli artt. 35 bis e 53, comma 16 ter del D.Lgs. n. 165/2001 (cfr. parr. 5.3. e 5.5.).

Il "Regolamento di Amministrazione e Contabilità" è ancora in fase di predisposizione.

Nel 2019 il RPCT ha adottato tutte le iniziative funzionali all'attuazione delle previsioni contenute nel PTPCT 2019 – 2021, 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 "general" 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 2019 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 2018 dal personale assegnato alle strutture di propria competenza.

Per ciascuna segnalazione hanno, in particolare, indicato:

- l'attività svolta dal dipendente interessato e la relativa struttura di appartenenza;
- la tipologia del conflitto di interessi;
- la decisione assunta alla luce dei criteri guida fissati dalla circolare n. 121/2015.

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

- n. 3 Direzioni Centrali;
- n. 15 Direzioni Regionali;
- n. 3 Direzioni di Coordinamento metropolitano;
- n. 1 Coordinamento Generale Legale.

Analizzando i dati sopra esposti, risulta quanto segue:

A. per quanto riguarda i dati relativi alle Direzioni centrali e al Coordinamento Generale Legale 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;
- svolgimento da parte di coniuge, conviventi, affini entro il 2° grado, di attività (anche stage e tirocini) presso Enti di Patronato;
- svolgimento da parte di coniuge, conviventi, affini entro il 2° grado, di attività forense (anche stage e tirocini);
- 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. 164 segnalazioni da parte dei dipendenti riferite alle seguenti tipologie di conflitti di interessi (Fig.6):

- 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. 54 dichiarazioni);
- svolgimento da parte di coniuge, conviventi, affini entro il 2° grado, di attività forense (anche stage e tirocini) (n. 33 dichiarazioni);
- svolgimento da parte di coniuge, conviventi, affini entro il 2° grado, di attività (anche stage e tirocini) presso Enti di Patronato (n. 28 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. 27 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. 14 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. 7 dichiarazioni);
- vincoli extra - ufficio diretti o mediati, con i colleghi destinatari dell'attività di servizio, per dipendenti operanti nei settori di gestione delle risorse umane compresi i preposti alla erogazione di benefici economici (n. 1 dichiarazioni).

Inoltre, dall'esame dei dati pervenuti, sono stati rilevati, a livello territoriale, potenziali conflitti di interessi riferiti a n. 19 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 (Fig.6):

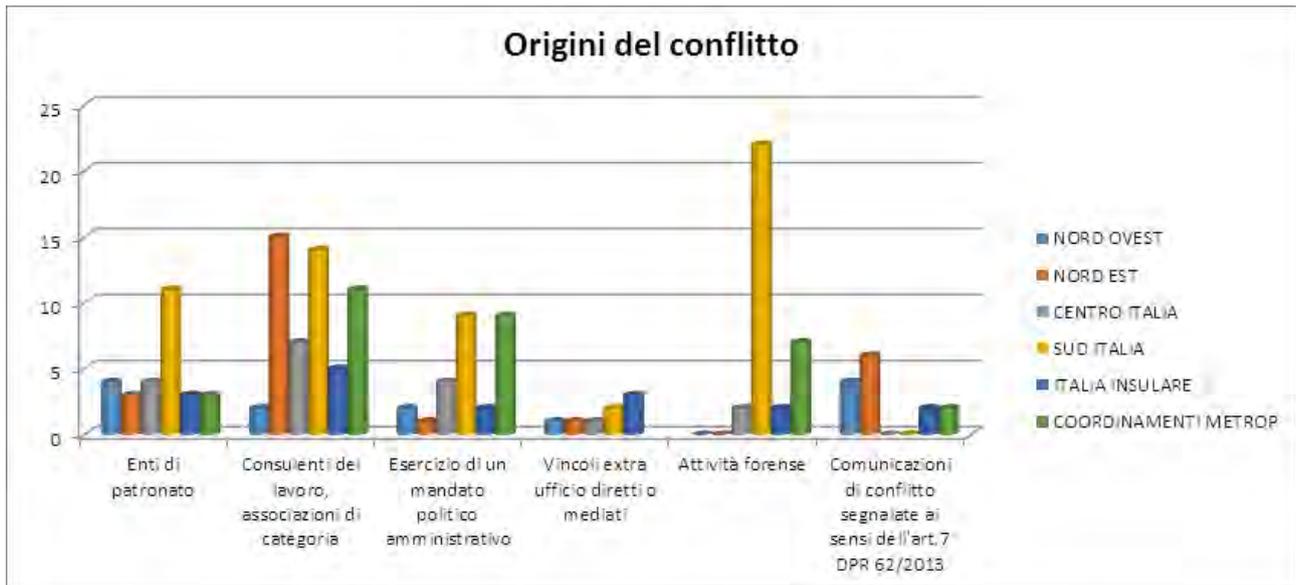


Fig.6

Relativamente alle iniziative assunte dalla competente dirigenza in riscontro alle segnalazioni di conflitto pervenute dai dipendenti nel 2018, 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. 132 provvedimenti, così ripartiti (Fig.7):

- 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 6,5% **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 16,5% **delle segnalazioni è stata accertata l'insussistenza del conflitto** comunicato.

Decisioni assunte sui conflitti segnalati

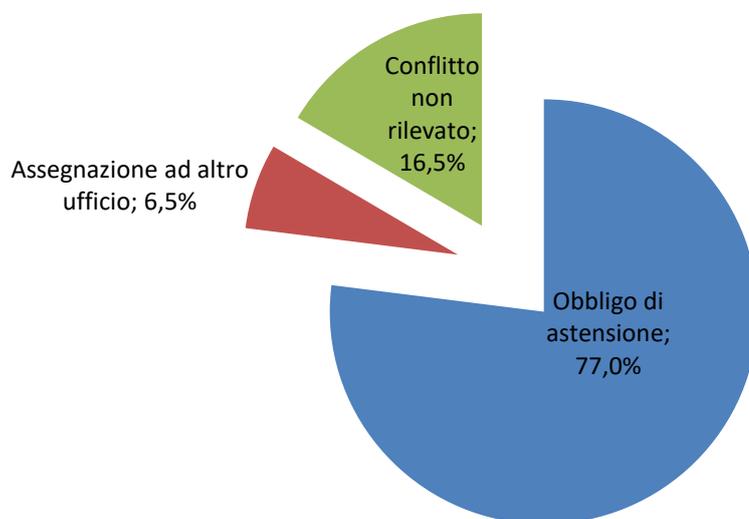


Fig.7

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 (Fig.8).

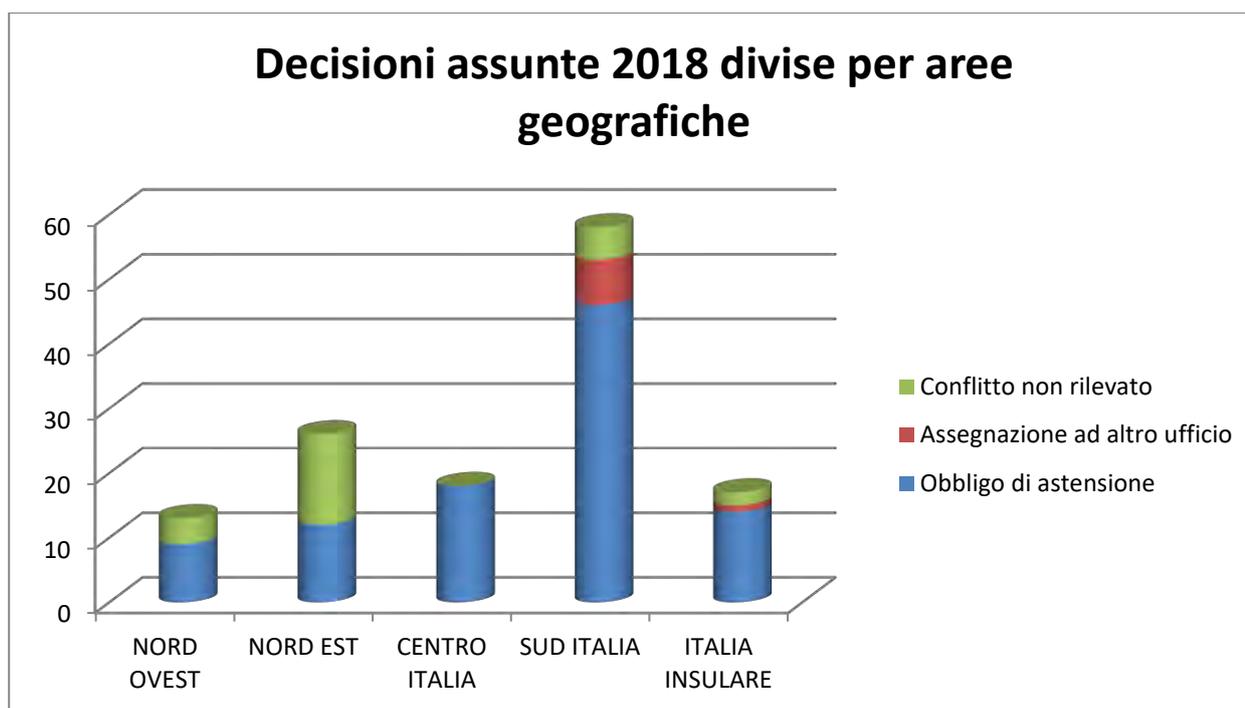


Fig. 8

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.9).

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.

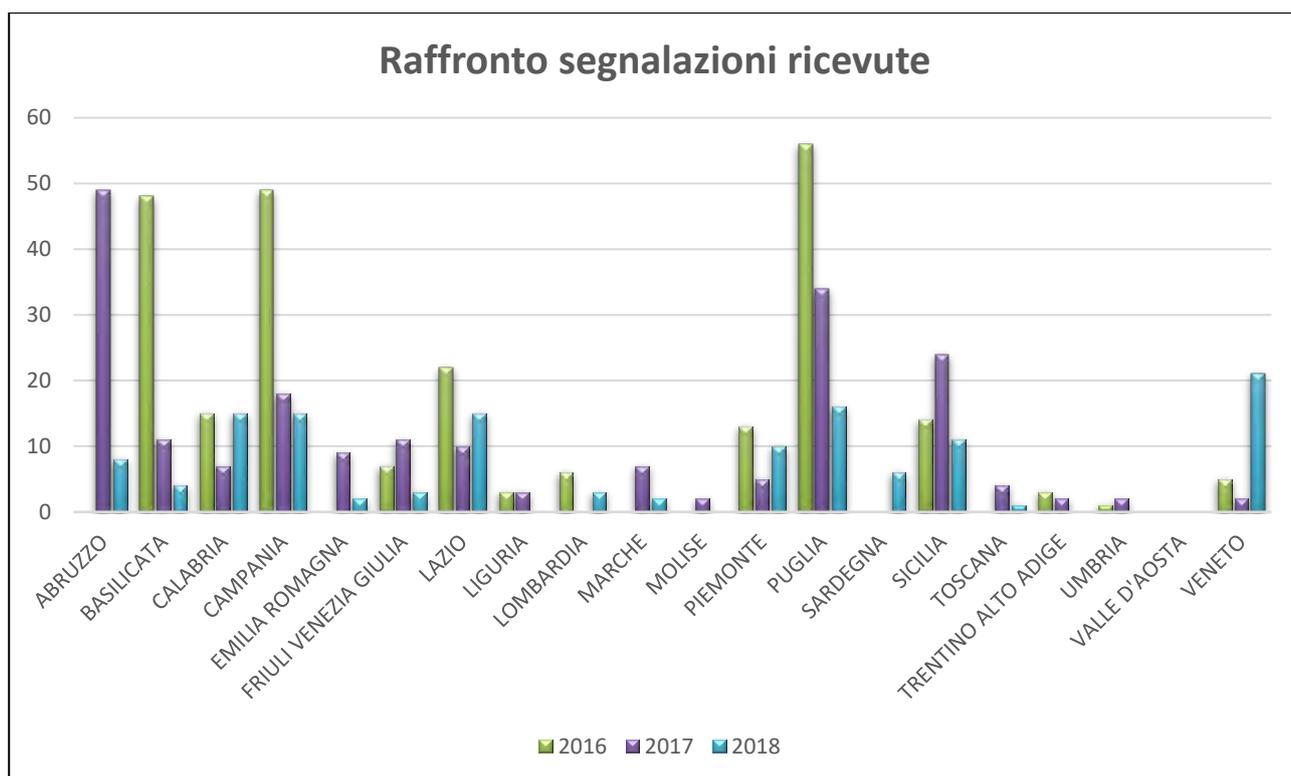


Fig.9

Nel 2020 proseguirà l'attività di monitoraggio relativa ai casi di potenziale conflitto interessi rilevati nel 2019 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 2019.	Entro il 2020. (cadenza annuale)	RPCT, Referenti.	Redazione report.

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

Nel 2019 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'1.11.2018 al 31.10.2019**.

Il monitoraggio è stato realizzato sulla base dei dati forniti, attraverso la compilazione di un questionario, dai Direttori Centrali, Regionali, di

Coordinamento Metropolitano, dei Servizi all'Utenza, 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 l'inserimento, nei contratti di assunzione del personale, della clausola, **prevista dalla circolare n. 27/2014, che dispone il divieto di "pantouflage" all'atto della cessazione dall'impiego, ai sensi del citato art. 53, comma 16 ter, D.Lgs. n. 165/2001.** Rispetto agli anni precedenti, è stato monitorato *ex novo* l'inserimento, nelle comunicazioni di cessazione dall'impiego inviate ai dipendenti, di un apposito paragrafo che rammenti la sussistenza del divieto in argomento (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 nn. 697 del 20/02/2019 e 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.

L'esito del monitoraggio è sostanzialmente positivo dal momento che il dato medio riferito alla percentuale degli adempimenti effettuati è risultato pari al:

- 97.3% per le Direzioni Centrali;
- 100% per i Coordinamenti Generali;
- 100% per la Direzione Servizi agli utenti;
- 95% per le Direzioni Regionali;
- 100% per le Direzioni di Coordinamento Metropolitano.

Gli inadempimenti sono risultati, pertanto, in numero estremamente contenuto e limitate solo n. 1 struttura per la Direzione generale e n. 1 struttura per le Direzione Regionali.

Nel 2020 sarà cura del RPCT sollecitare le strutture interessate a regolarizzare detti inadempimenti, peraltro richiamati nel presente PTPCT.

Nel 2020 **proseguirà l'attività di monitoraggio con riferimento al periodo dall'1.11.2019 al 31.10.2020.**

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione di carattere generale.	Entro il 2020. (cadenza annuale)	RPCT, Referenti.	Redazione report.
Regolarizzazione degli inadempimenti registrati nel monitoraggio 2018.	Entro il 2020. (cadenza annuale)	RPCT, Referenti.	Corrispondenza RPCT Referenti.

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 2019 e con indicazione, **nell'apposito paragrafo 7.5**, di quelle programmate per il 2020 e per il triennio 2020 - 2022.

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. 4** 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.

Negli ultimi decenni varie organizzazioni non governative e istituti di ricerca internazionale hanno prodotto una serie di indicatori aggregati che sintetizzano vari aspetti o manifestazioni della corruzione. Tali indici sono generalmente basati sulla percezione del fenomeno e per questo motivo sono considerati soggettivi. Si fondano su sondaggi e rilevamenti attraverso i quali un ampio campione di individui è chiamato a rispondere ad una serie di domande volte a catturare il livello di corruzione percepita dagli stessi nel proprio paese così come **in altri paesi, anche in base all'esperienza diretta. Rientrano in questa prima categoria degli indicatori soggettivi il "Corruption Perception Index" (CPI) elaborato da Transparency International o il "Corruption Control Indicator" elaborato dalla World Bank.**

In alternativa agli indicatori soggettivi, esistono altri parametri di misurazione della corruzione di natura oggettiva, alcuni dei quali sono stati elaborati utilizzando il metodo delle *surveys*, ma limitando le domande a esperienze dirette e reali, piuttosto che a idee e opinioni in modo da eliminare i pregiudizi del campione intervistato. Altra metodologia oggettiva di misurazione consiste **nell'utilizzo dei proxies**, ovvero di indicatori di mercato o statistici collegati in qualche misura alla corruzione, come i prezzi degli input acquistati dalla pubblica amministrazione o la gestione degli appalti pubblici che, però, rischiano di fornire una misura nella quale è difficile distinguere gli elementi di inefficienza da quelli di corruzione del paese.

L'esigenza di migliorare la conoscenza quantitativa, oltre che qualitativa, del fenomeno corruttivo è dunque evidente, a fronte dei limiti e dei margini di errore che caratterizzano i sistemi di misurazione attualmente esistenti, e della carenza delle fonti di informazione.

Pur nella consapevolezza dei limiti sopra evidenziati, si forniscono i dati relativi al fenomeno corruttivo in Italia così come si desumono dalle statistiche giudiziarie italiane **e dall'esito di elaborazioni effettuate attraverso l'utilizzo dell'indicatore soggettivo più accreditato: il Corruption Peceptions Index.** Ciò **nell'ottica** di fornire degli elementi cui è comunque riconosciuta una valenza indicativa del contesto in cui **l'Istituto eroga i propri servizi.**

➤ Le Statistiche giudiziarie Italiane

Le misure giudiziarie, nella loro duplice forma di denunce/citazioni e di condanne/sentenze, **vengono di frequente utilizzate per "fotografare" ed analizzare** l'andamento, nel tempo, della commissione delle varie tipologie di reato.

Nella tabella sotto riportata, ottenuta attraverso la consultazione della banca dati dell'ISTAT, figurano i dati sulle condanne per delitti contro la Pubblica Amministrazione, pronunciate con sentenza definitiva, iscritte nel casellario giudiziale nel periodo 2015 - 2017.

Numero di condannati per delitto con sentenza irrevocabile						
Anno	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Natura del reato	Reato semplice consumato					
Tipo di reato						
Delitti contro la pubblica amministrazione	15140	13635	12355	12252	12959	13040
di cui						
Delitti di peculato	158	182	140	171	174	201
Delitti di malversazione	49	52	49	91	86	103
Concussione	61	38	31	22	29	15
Delitti di corruzione	159	203	184	189	215	167
Violazione dei doveri d'ufficio e abusi	2170	2013	1874	1581	1651	1820
Omissione o rifiuto di atti d'ufficio	28	29	27	34	26	24

Tab n.18: nr. di condannati per delitto con sentenza irrevocabile in Italia in violazione dei delitti contro la Pubblica Amministrazione previsti dal codice penale (Dati di fonte ISTAT).

Il primo dato che emerge analizzando la tab. n. 17 è la flessione del numero **totale dei reati relativi al Capo I del Codice Penale dei "delitti contro la pubblica amministrazione"**, che, nel periodo oggetto di analisi, presenta un tasso di decrescita pari al -13,87% nel 2017 rispetto al 2012. Particolare attenzione, **inoltre, meritano alcune fattispecie delittuose ricomprese per l'appunto nel citato Capo I**, che nel periodo oggetto di studio, crescono o decrescono. In particolare per:

- **i "delitti di peculato" che ricomprendono gli articoli del codice penale 317, 316 e 322 bis**, il valore è discontinuo ma in prevalente decrescita, con oscillazioni che vanno dal +15,19% nel 2013 al -23,07% nel 2014, con una crescita del +22,14% nel 2015 ed una costante decrescita del -17,54% nel 2017 rispetto al 2015;
- **la "concussione", i valori sono in prevalente diminuzione fino a raggiungere la ragguardevole cifra del -75,41%;**
- **i "delitti di corruzione" che ricomprendono gli articoli del codice penale 318, 319, 319 ter e 320,"**, i valori sono discontinui, con un tasso di crescita nel 2013 del + 21,67 e con un tasso di decrescita pari al - 22,32% nel 2017 rispetto al 2016;
- **la "violazione dei doveri d'ufficio e abusi", il valore è discontinuo in decrescita con un tasso del -27,14% nel 2015 rispetto al 2012, mentre dal 2015 fino al 2017 i valori proseguono incrementandosi raggiungendo il +15,12% nel 2017 rispetto al 2015;**

- **l'omissione o rifiuto di atti d'ufficio**, il valore è discontinuo, con un tasso medio del 9,54% nel 2017.

Si rileva, dai predetti dati, una riduzione, **nell'arco temporale di riferimento**, del numero delle condanne per delitti contro la Pubblica Amministrazione e, di conseguenza, del numero dei reati commessi.

Si riporta, al riguardo, la considerazione espressa dall'ANAC nel Rapporto "La corruzione in Italia 2016 - 2019" del 17.10.2019, pubblicato sul sito dell'Autorità, secondo la quale **"a partire dall'approvazione della legge Severino (2012), gli interventi in materia sono stati numerosi e proficui. I vari istituti introdotti nell'ordinamento, il progressivo inasprimento delle pene e, da ultimo, la possibilità di estendere le operazioni sotto copertura anche ai delitti contro la Pubblica amministrazione saranno di certo utili nel contrasto" alla corruzione.**

➤ Corruption Perceptions Index (CPI)

Alla fine di gennaio 2019 *Transparency International*¹⁸ ha pubblicato la 24esima edizione del suo indice di percezione della corruzione (CPI). Si tratta di un lavoro che analizza circa 180 paesi collocandoli su una scala da 0 (molto corrotto) a 100. Oltre a fornire una classifica globale, il rapporto analizza la lotta alla corruzione in 6 regioni del mondo (Asia Pacifico, Africa subsahariana, Americhe, Medio Oriente e Nord Africa, Europa orientale e Asia Centrale, Europa occidentale e Ue).

Il CPI (*Corruption Perception Index*) 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.**

Utilizzando i dati forniti da *Transparency International*, la nostra analisi è stata concentrata sui Paesi dell'Unione europea per osservare come si sono posizionati nel 2018 e negli anni precedenti.

Il primo grafico mostra una panoramica sulla classifica Ue, con la Danimarca in **posizione di "leader globale"**. **Il paese nordeuropeo occupa il primo posto anche nella classifica Ue**, seguito da vicino da Svezia e Finlandia. Essenzialmente, **solo i paesi settentrionali e occidentali del continente, insieme a quelli dell'area baltica**, si posizionano sopra la media e sopra ai valori medi.

¹⁸ Transparency International - [organizzazione a livello globale che si occupa di prevenire e contrastare la corruzione](#)

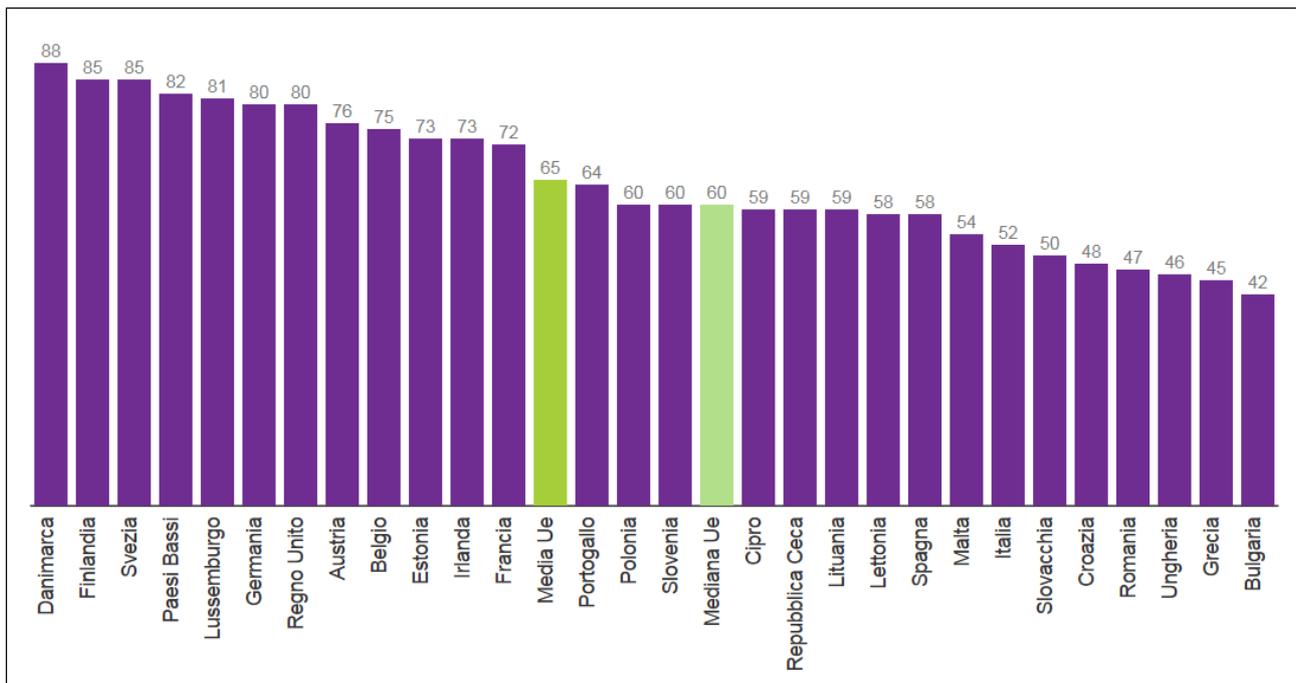


Fig. n.10

L'entrata in vigore della Legge 190/2012, ha consentito all'Italia di scalare 19 posizioni e di confermare, quindi, il trend in lenta crescita del nostro Paese sia nella classifica globale che nella classifica europea. Il risultato ottenuto è notevole se si considera che i paesi del nord dell'Europa occupano costantemente le prime posizioni della classifica in quanto possiedono legislazioni avanzate su **accesso all'informazione, diritti civili, apertura e trasparenza dell'amministrazione pubblica**. Il nostro Paese si è impegnato solo in questi ultimi anni nella prevenzione della corruzione, grazie alla citata legge ed ad altre misure quali la normativa sugli appalti, l'introduzione dell'accesso civico, la tutela dei *whistleblower* e l'istituzione dell'ANAC. (vedi fig. n.14).



Fig. n.11

* * *

Fermo restando quanto sopra, occorre considerare, al fine di comprendere come **il sistema Paese sia strettamente collegato con l’Istituto, che l’INPS rappresenta** da oltre quattro generazioni il garante della coesione sociale del nostro Paese, 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. Si tratta di rischi **che il mercato spesso non riesce a tutelare, quali l’invalidità o la malattia, e che,** in altri casi, tende ad aggravare attraverso i propri fallimenti, come la disoccupazione. Sono quegli eventi che possono pregiudicare temporaneamente o definitivamente la partecipazione al mercato del lavoro e far cadere i cittadini in uno stato di bisogno o di povertà. Pertanto, tutto questo ha determinato **l’evoluzione rapida degli scenari legislativi e, in particolare, la transizione a** nuove tipologie di servizi, trasformando e variegando paradigmi consolidati e creando una maggiore richiesta di assistenza e consulenza per affrontare uno scenario di welfare percepito come instabile e complesso.

Per ulteriori approfondimenti sul tema si rinvia a: [INPS XVIII Rapporto Annuale Disuguaglianze e iniquità sociali. Sfide Future – 10 luglio 2019](#)

* * *

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.

Si evidenzia, in particolare, che i Patronati forniscono **all'Istituto un importante contributo sia quantitativo che qualitativo in un contesto sociale sempre più complesso ed articolato.** Gli stessi, infatti, ai sensi della Legge 30 marzo 2001 n. 152, esercitano funzioni di informazione, assistenza e tutela, anche con poteri di rappresentanza, in favore dei lavoratori, dei pensionati ed in generale di tutti i cittadini attraverso una vastissima ed articolata rete territoriale di sedi. Tra i molteplici servizi forniti dai Patronati assumono particolare rilevanza le attività di consulenza, di supporto, di servizio e di assistenza tecnica (accesso telematico alle procedure) in materia di sia previdenza che di assistenza sociale.

Anche i CAF (Centri di Assistenza Fiscale), riconosciuti con leggi dello Stato, oltre a svolgere compiti di assistenza fiscale per le dichiarazioni reddituali, hanno assunto il ruolo di soggetti certificatori per diverse attività che **riguardano l'Istituto, tra le quali si ricordano la gestione delle dichiarazioni reddituali per i pensionati (Modelli RED), la gestione dei modelli ISEE (Indicatori Situazione Economica Equivalente) e dei modelli ISEEU (Indicatori Situazione Economica Equivalente Università);**

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 il 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.

Nel 2019, il RPCT ha proseguito **l'attività di ricognizione, procedendo alla 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.

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

- la mappatura degli stakeholder esterni realizzata con riferimento alle attività svolte dalla Direzione Generale. Soltanto la Direzione centrale Pianificazione e controllo di gestione ha comunicato di non interagire con alcuno stakeholder esterno per lo svolgimento delle proprie attività (all.5). Nel 2020 detta mappatura verrà rimodulata in conformità ai nuovi assetti organizzativi e funzionali della Direzione Generale previsti dal nuovo *"Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'INPS"* di cui alla **determinazione dell'organo munito dei poteri del Consiglio di Amministrazione n. 119/ 2019**.
- 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 macroattività, 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.

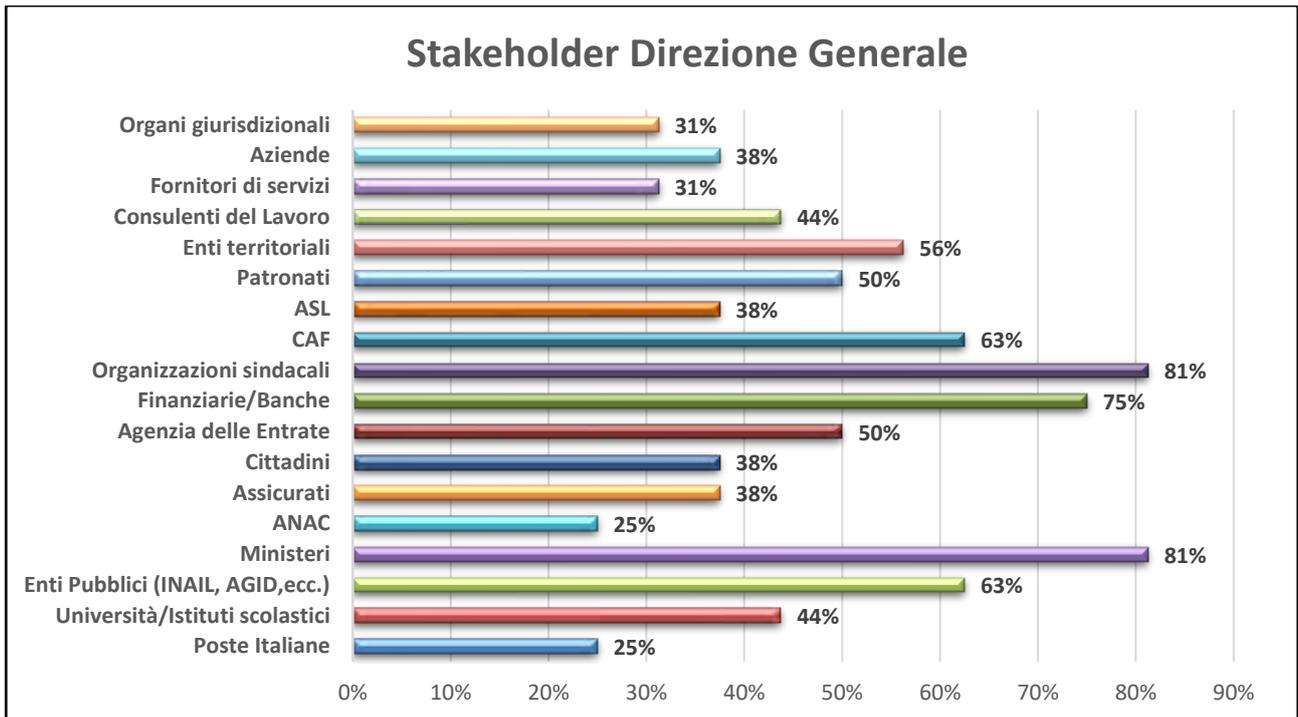


Fig: n.12: il grafico rappresenta i valori percentuali della partecipazione alle attività della Direzione Generale da parte dei principali stakeholder.

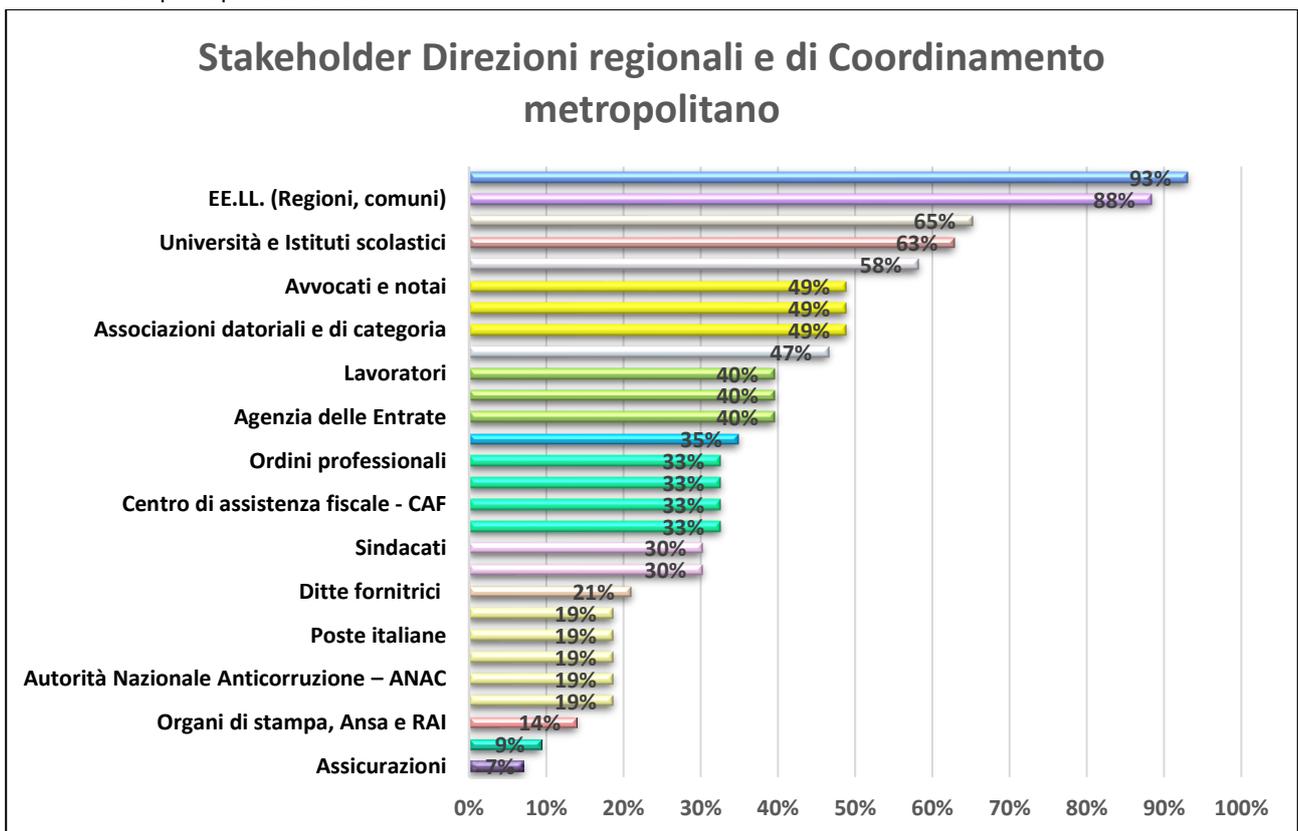


Fig: n.13: il grafico rappresenta i valori percentuali della partecipazione alle attività della Direzioni Regionali e di Coordinamento metropolitano da parte dei principali stakeholder.

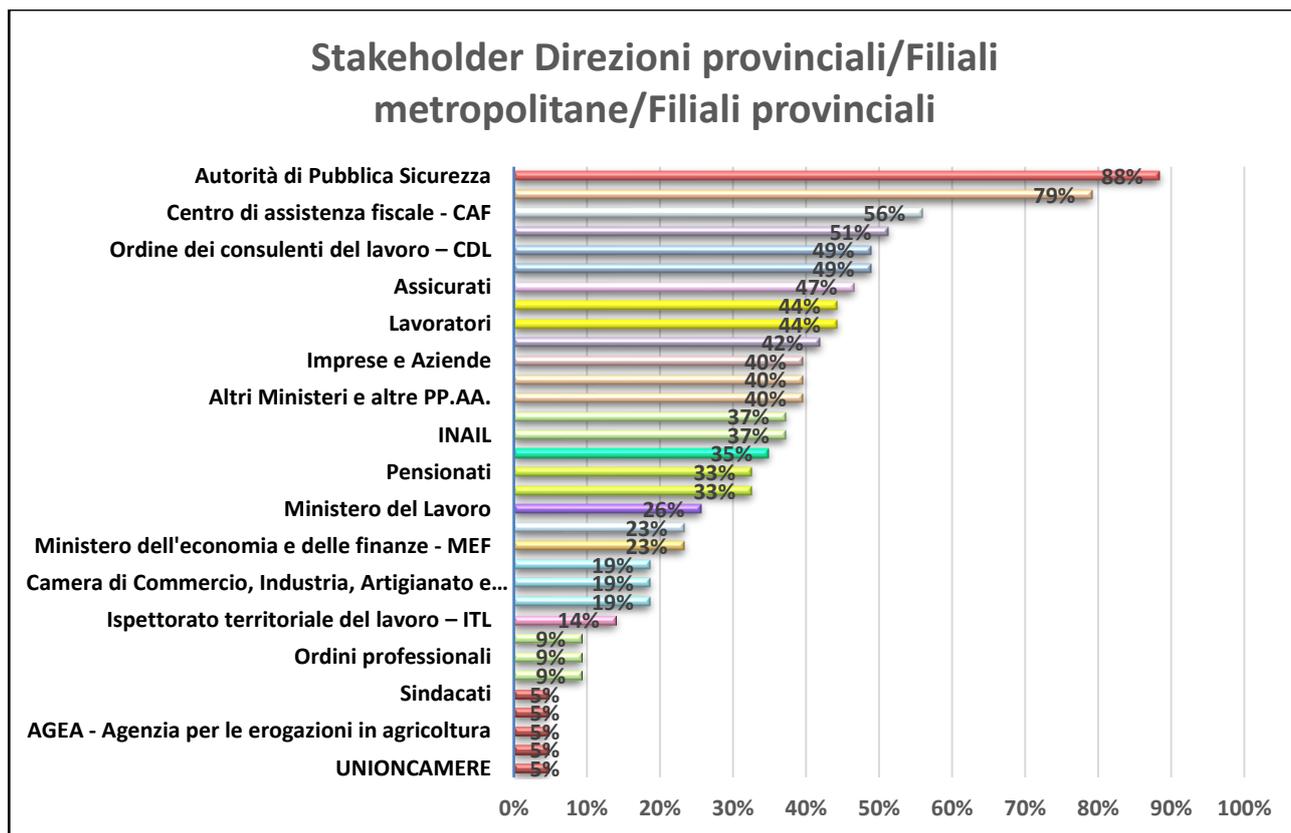


Fig: n.14: il grafico rappresenta i valori percentuali della partecipazione alle attività della Direzioni Provinciali/Filiali metropolitane/Filiali provinciali da parte dei principali stakeholder.

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”*, evidenzia che *“può essere molto utile ... condurre apposite indagini relative agli stakeholder...”*.

Nel biennio 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.

In relazione a dette funzioni, l'INPS provvede, sulla base di rapporti assicurativi obbligatori, alla riscossione dei contributi a carico dei lavoratori e delle aziende, ed alla connessa liquidazione delle pensioni e prestazioni previdenziali, il cui fine è quello di tutelare il lavoratore, ed i familiari a suo carico, dai rischi della menomazione o della perdita della sua capacità lavorativa in conseguenza di eventi predeterminati, naturali o connessi al lavoro prestato.

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.

Sia la previdenza che l'assistenza sociale costituiscono espressione del sistema di Welfare, attraverso il quale lo Stato assume l'impegno di provvedere direttamente affinché tutti i cittadini siano liberati dallo stato di bisogno ai fini dell'esercizio dei fondamentali diritti politici e civili, in attuazione dei principi di solidarietà e coesione sociale fissati dall'art. 38 della Costituzione.

L'esercizio delle suddette funzioni implica lo svolgimento di una serie di attività strumentali al prelievo dei contributi ed alla liquidazione delle prestazioni, quali l'iscrizione delle aziende, l'apertura e la gestione del conto assicurativo dei lavoratori dipendenti e autonomi, il rilascio dell'estratto conto assicurativo e del DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva), le visite mediche per l'accertamento dell'invalidità e dell'inabilità, nonché attività complementari quali, ad esempio, quelle connesse alla gestione della banca dati relativa al calcolo dell'ISEE (Indicatore della Situazione Economica Equivalente), che consente la fruizione di alcune prestazioni sociali agevolate.

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. E' 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.**

Alla data di predisposizione del presente PTPTC, al Presidente, nominato con DPR del 22.5.2019, risultano attribuiti, da decreto interministeriale del 14.3.2019, i **poteri del Consiglio di Amministrazione, "nelle more del perfezionamento della procedura di nomina" del Consiglio medesimo. Ai sensi dell'art. 1 del citato decreto interministeriale è stato nominato anche il Vice dell'Organo munito dei poteri del Consiglio di Amministrazione.**

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.

Al 1 gennaio 2020 l'assetto organizzativo e funzionale dell'Istituto risulta 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, consultabile nella sezione del sito web Amministrazione trasparente – atti generali – normativa interna.

Gli obiettivi perseguiti nella recente ridefinizione del predetto assetto sono stati, tra gli **altri: l'agevolazione della fruibilità dei servizi, con il rafforzamento delle funzioni di consulenza; lo sviluppo dei sistemi informativi volti ad agevolare le relazioni con ogni tipo di utenza; l'effettività delle tutele di protezione sociale in contesti socio – economici svantaggiati; il perfezionamento dell'integrazione dei processi di lavoro e il conseguimento di livelli omogenei della qualità delle prestazioni e dei servizi in favore degli assicurati**

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"**.

Si evidenzia, al riguardo, che a seguito **dell'attuazione del nuovo "Ordinamento delle funzioni"**, i **processi/attività, ed i relativi rischi e misure di mitigazione,** presenti nella mappatura **realizzata in sede di "sistema di gestione del rischio"**,

(allegati 1 e 2) sono stati ricondotti alle strutture centrali in relazione alle **competenze loro assegnate dall' "Ordinamento" medesimo**.

Nel 2020 sarà cura del RPCT richiedere a ciascuna Struttura interessata di verificare il corretto adeguamento in coerenza con il mutato assetto organizzativo.

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 Presidente 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 2019 – 2021 **approvato con determinazione dell' "Organo munito dei poteri del Consiglio di Amministrazione" n. 36 del 9.5.2019 aggiornato con determinazione dell'Organo munito dei poteri del CdA n. 124 del 2019**, pubblicato nella sezione del sito web Amministrazione trasparente – Performance – Piani della performance.

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. 19 e 20) si rileva il personale in forza **presso l'Istituto alla data del 31** dicembre 2019, distinto in relazione alla struttura centrale o area regionale di assegnazione, alla qualifica di inquadramento e al genere.

Tab. n. 19

PERSONALE PER QUALIFICA FUNZIONALE E GENERE AL 31/12/2019			
AREA/QUALIFICA	MASCHI	FEMMINE	TOTALI
DIRIGENZA	261	196	457
AREE PROFESSIONALI			
AREA MEDICO LEGALE	254	169	423
AREA TECNICO EDILIZIA	56	16	72
AREA STATISTICO ATTUARIALE	17	23	40
AREA PROFESSIONALE LEGALE	141	163	304
CONSULENTE INFORMATICO II° LIV	1		1
TOTALE AREE PROFESSIONALI	469	371	840
AREE A/B/C			
AREA A	538	304	842
AREA B	1.904	2.968	4.872
AREA C	8.744	12.691	21.435
TOTALE AREE	11.186	15.963	27.149
INSEGNANTI	5	9	14
TOTALE COMPLESSIVO	11.921	16.539	28.460

Tab. n.20

PERSONALE PER STRUTTURA AL 31.12.2019			
STRUTTURA	Nr. DIPENDENTI	STRUTTURA	Nr. DIPENDENTI
SEDE CENTRALE	2.568		
SEDI TERRITORIALI:			
ABRUZZO	797	PIEMONTE	1.546
BASILICATA	317	PUGLIA	1.928
CALABRIA	1.227	SARDEGNA	814
CAMPANIA	1.386	SICILIA	2.239
D.C.M. NAPOLI	1.245	TOSCANA	1.540
EMILIA ROMAGNA	1.773	TRENTINO ALTO ADIGE	435
FRIULI VENEZIA GIULIA	533	UMBRIA	455
LAZIO	826	VALLE D'AOSTA	73
D.C.M. ROMA	2.090	VENETO	1.673
LIGURIA	687		
LOMBARDIA	2.177		
D.C.M. MILANO	1.201		
MARCHE	728		
MOLISE	202		
TOTALE REGIONI			25.892
TOTALE SEDE CENTRALE			2.568
TOTALI			28.460

L'Istituto, ha indetto concorsi, per titoli ed esami, per l'accesso nei ruoli del personale dell'INPS, area C, posizione economica C1., nel 2017, per 365 posti di analista di processo-consulente professionale, e nel 2018 per 967 posti di consulente protezione sociale.

Nel corso del 2019 sono stati, conseguentemente, immesse in servizio circa 3000 nuove risorse e, come riportato nella "Lettera Aperta" del Direttore Generale del 25 giugno 2019, **tale evento "oltre a rappresentare il risultato dell'impegno profuso nel corso degli ultimi anni per rimuovere il blocco del turn over e la conseguente grave carenza di risorse, realizza la concreta possibilità per l'Istituto di continuare a svolgere, con piena dignità, il fondamentale ruolo di garante della tenuta sociale del Paese al servizio dei cittadini"**.

In particolare, come riportato nella tabella seguente, al 31.12.2019, sono stati assunti: n. 924 vincitori di concorso, n. 2.768 idonei, a seguito di scorrimento della graduatoria di concorso; n. 2 mobilità, n. 6 ex portieri e n. 8 docenti.

Tab. n.21

VINCITORE CONCORSO			
REGIONE	C1/A.P.C.P	C1/CO.P.S.	TOT
ABRUZZO		19	19
BASILICATA		9	9
CALABRIA		47	47
CAMPANIA		61	61
D.C.M-MILANO		21	21
D.C.M-NAPOLI		125	125
D.C.M-ROMA	1	94	95
DIREZIONE GENERALE	1	56	57
EMILIA ROMAGNA		32	32
FRIULI VENEZIA GIULIA		6	6
LAZIO		18	18
LIGURIA		7	7
LOMBARDIA		22	22
MARCHE		16	16
MOLISE		5	5
PIEMONTE		19	19
PUGLIA		83	83
SARDEGNA		24	24
SICILIA		180	180
TOSCANA		39	39
TRENTINO ALTO ADIGE		4	4
UMBRIA		11	11
VENETO		24	24
TOTALE	2	922	924
IDONEO CONCORSO			

REGIONE	B1/AMMIN.	C1/CO.P.S.	C1/CPS.TD	TOT
ABRUZZO	1	24	1	26
BASILICATA		23		23
CALABRIA	2	1		3
CAMPANIA	3	2		5
D.C.M-MILANO		234	63	297
D.C.M-NAPOLI	8	149		157
D.C.M-ROMA		251		251
DIREZIONE GENERALE	3	35		38
EMILIA ROMAGNA	1	251		252
FRIULI VENEZIA GIULIA		14		14
LAZIO	2	53		55
LIGURIA	1	57		58
LOMBARDIA		266	121	387
MARCHE		8		8
MOLISE	1			1
PIEMONTE		178	42	220
PUGLIA	6	169	1	176
SARDEGNA	4	42		46
SICILIA	9	137		146
TOSCANA	2	171		173
TRENTINO ALTO ADIGE		38	17	55
UMBRIA	1	45		46
VALLE D'AOSTA		2	2	4
VENETO	2	236	89	327
TOTALE	46	2.386	336	2.768
MOBILITA'				
REGIONE	A3/OPERAT.		TOT	
EMILIA ROMAGNA	1		1	
TOSCANA	1		1	
TOTALE	2		2	
EX PORTIERI				
REGIONE	A1/AUSIL.		TOT	
D.C.M-MILANO	2		2	
D.C.M-ROMA	1		1	
DIREZIONE GENERALE	1		1	
LIGURIA	2		2	
TOTALE	6		6	
NOMINA DOCENTI				
REGIONE	INS.SUP.T.		TOT	
TOSCANA	8		8	
TOTALE	8		8	

Per quanto riguarda i criteri seguiti per l'assegnazione del personale sul territorio, gli stessi sono stati esplicitati nell'allegato della citata "Lettera Aperta" del Direttore Generale nei seguenti termini.

La corretta definizione del fabbisogno di risorse umane in relazione all'impegno necessario per far fronte alle richieste dell'utenza è uno degli aspetti fondamentali per favorire, tra l'altro, l'uniformità di erogazione del servizio presso le diverse articolazioni produttive territoriali.

In un contesto di progressiva e continua perdita di tali risorse, tuttavia, ha **assunto particolare rilevanza l'individuazione da parte dell'INPS di adeguate metodologie** che evidenzino eventuali squilibri territoriali nel rapporto tra carico di lavoro e personale, consentendo interventi di riequilibrio maggiormente efficaci.

L'analisi di seguito rappresentata è sorta dall'esigenza di valorizzare i carichi di lavoro delle singole Province dell'intero territorio nazionale - prendendo in considerazione non soltanto i dati endogeni prodotti dal nostro sistema di controllo di gestione, ma anche dati rilevati esternamente attraverso **l'osservazione del contesto socio economico del territorio di riferimento** - per metterli poi a confronto con il personale impiegato nelle Province stesse.

Per l'individuazione delle componenti "esogene" del carico di lavoro, il primo passo per la costruzione del calcolo dei carichi di lavoro è stato quello di reperire, attraverso il Coordinamento Statistico Attuariale, informazioni sulle caratteristiche fondamentali del tessuto sociale di ogni singola Provincia. Sono stati estratti dagli Osservatori statistici: il numero di pensioni, assegni sociali, invalidità civili, posizioni assicurative aziendali, lavoratori domestici, agricoli, artigiani, commercianti, collaboratori, professionisti, Enti e dipendenti pubblici.

Per calcolare il potenziale impatto che le diverse categorie individuate hanno nei **confronti dell'Istituto, sono stati considerati i coefficienti di omogeneizzazione** medi nazionali delle specifiche prestazioni di servizio a cui le stesse potrebbero essere interessate: la somma dei prodotti fra le quantità rilevate e questi ultimi fornisce una misura del potenziale impegno delle nostre strutture produttive, espresso in termini di tempo, che potrebbe essere richiesto da coloro che, rientrando nelle suddette categorie, si interfacciano con le stesse.

Questo primo elemento, evidenziato a livello di singola Provincia, ha consentito di individuare una delle voci che sostanzieranno il carico di lavoro complessivo ed è stato individuato a partire da dati non provenienti dal sistema di controllo **di gestione interno. Costituisce dunque una sorta di "carico di lavoro omogeneizzato esogeno"**.

L'altra voce costitutiva della componente esogena del carico di lavoro complessivo è la popolazione residente nelle singole Province al primo gennaio 2018, rilevata da fonte ISTAT.

Per avere una quantificazione dell'impegno che la popolazione richiede all'INPS in termini di erogazione di prestazioni e servizi è stato considerato, a livello nazionale, il coefficiente di omogeneizzazione medio delle prestazioni a cui potrebbe essere interessato il singolo cittadino (la quasi totalità dei prodotti **compresi nell'Area Prestazioni e servizi individuali**).

Il prodotto tra popolazione residente e coefficiente di omogeneizzazione medio, espressione del tempo di lavoro richiesto, è stato indentificato con la *"popolazione residente omogeneizzata"* ed è stato rappresentato a livello di singola Provincia.

Per l'individuazione degli indicatori di complessità del contesto ambientale, lo studio portato a termine dalla Direzione centrale Pianificazione e controllo di gestione sulla *"Clusterizzazione"* ha fornito un ulteriore elemento che consente di affinare maggiormente l'analisi sulla misurazione del carico di lavoro esogeno.

L'individuazione, infatti, di una rappresentazione della complessità del contesto ambientale basata su variabili socio economiche (quali dispersione della popolazione in piccoli centri ovvero concentrazione in aree metropolitane congestionate, livello di scolarizzazione, livello di criminalità, indice di dipendenza degli anziani, indice di qualità della vita, strutture di Patronato presenti nel territorio, etc.) ha consentito di qualificare ulteriormente la componente esogena del carico di lavoro.

Dal prodotto tra i carichi di lavoro esogeni delle singole Province e i rispettivi indicatori di complessità del contesto ambientale, è stato possibile giungere ad **una misurazione dell' "impegno" richiesto ad ogni Struttura produttiva territoriale** che contenga anche informazioni circa la qualità della domanda di servizio e dunque, implicitamente, anche il tempo necessario al perfezionamento della domanda stessa (es. completezza della documentazione presentata, numero di accessi agli sportelli, utilizzo del canale telematico, ...).

Pertanto, una volta analizzate le componenti esogene del carico di lavoro complessivo, anche se queste, necessariamente ponderate attraverso i coefficienti di omogeneizzazione medi, sono state comunque legate al sistema di controllo di gestione interno, non si è potuto prescindere dal considerare, nella costruzione del calcolo, le componenti che costituiscono il carico di lavoro endogeno: pervenuto omogeneizzato e giacenza finale omogeneizzata.

La prima componente, espressione del tempo necessario alle Strutture di produzione per far fronte alla domanda corrente di servizio, è rappresentata dal pervenuto medio omogeneizzato delle Aree di produzione (al netto della Vigilanza ispettiva) nel triennio 2016-2018.

La seconda componente, espressione del tempo necessario alle Strutture di produzione per far fronte alla domanda di servizio che risulta ancora inevasa, è rappresentata dalla giacenza finale omogeneizzata delle Aree di produzione al 31 dicembre 2018.

Per rafforzare ulteriormente l'aspetto dimensionale delle Strutture provinciali è stata inoltre considerata la produzione lorda omogeneizzata delle Aree di produzione 2018.

La costruzione del carico di lavoro complessivo consta, a questo punto, di tutte le componenti ritenute necessarie per un approccio che contemperi tanto il **contesto sociale dell'ambito territoriale di riferimento**, quanto il risultato delle analisi derivanti dal sistema di controllo di gestione interno.

Si è scelto di sommare tali componenti dando un'importanza maggiore alle risultanze esterne, ovvero applicando dei pesi così differenziati:

- popolazione residente omogeneizzata: 30%;
- carico di lavoro omogeneizzato esogeno: 30%;
- pervenuto medio annuo omogeneizzato degli ultimi tre anni delle Aree di produzione: 30%;
- giacenza finale omogeneizzata delle Aree di produzione: 5%;
- produzione omogeneizzata lorda delle Aree di produzione: 5%.

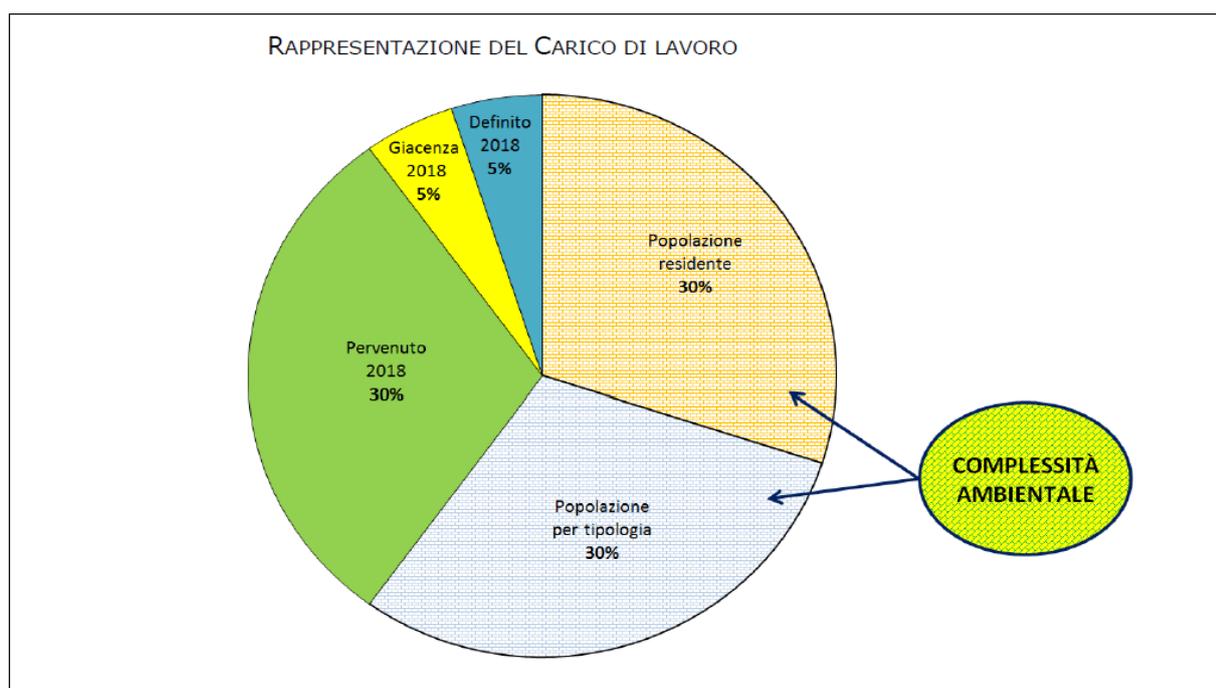


Fig. n.15

La "somma dei carichi di lavoro ponderati" (ovvero il carico di lavoro complessivo) così ottenuta è stata presa a riferimento per evidenziare le eventuali carenze di personale a livello provinciale rispetto alla media nazionale.

Il personale che è stato considerato per il confronto è costituito dalle unità "ABC + comandi" in forza a gennaio 2019 a risorse equivalenti (FTE) nelle Aree di produzione (al netto della Vigilanza ispettiva), decurtato:

- delle cessazioni per pensionamento nel periodo gennaio/dicembre 2019;
- delle cessazioni per pensionamento nel periodo gennaio/dicembre 2020;
- delle ipotesi di cessazioni per pensionamento anticipato (Quota 100) nel periodo agosto 2019 / dicembre 2020¹⁹.

Nel calcolo del personale si è inoltre tenuto conto:

- delle polarizzazioni Nazionali esistenti e di imminente istituzione;
- **dell'esito delle mobilità regionale e nazionale in corso di svolgimento.**

Per individuare le carenze/esuberi di personale è stato quindi calcolato il "Carico di lavoro pro capite" di ogni Provincia (Carico di lavoro / Personale FTE impiegato nelle Aree di produzione) e poi confrontato con il carico di lavoro pro capite medio nazionale:

- un carico di lavoro pro capite maggiore della media nazionale individua una situazione di carenza di risorse umane;
- viceversa un carico di lavoro pro capite inferiore alla media nazionale individua una situazione relativamente favorevole di risorse umane in forza.²⁰

Per quanto concerne le politiche di prevenzione della corruzione, l'Istituto può essere annoverato tra le Istituzioni più tempestive e puntuali nella attuazione della normativa, avendo azionato, fin da subito tutti i meccanismi organizzativi ed operativi volti a dare effettività sostanziale alle previsioni contenute nella legge n. 190/2012 e nelle fonti normative successivamente intervenute, quale segno di una linea programmatica inequivocabile sul tema ed a conferma della

¹⁹ Mentre il numero dei pensionamenti di cui al primo punto è stato interamente decurtato dalla forza (come se tali cessazioni riguardassero totalmente personale ABC impiegato nelle Aree di produzione), il numero delle cessazioni relativo alle altre due tipologie è stato decurtato in base alla percentuale di impiego delle risorse nelle Aree di produzione delle singole Province.

²⁰ Lettera aperta del Direttore Generale del 25 giugno 2019 – Un metodo di calcolo dei carichi di lavoro e rapporto con le risorse umane – trasmessa a tutto il personale via mail.

posizione di avanguardia da sempre tenuta sulle tematiche di maggior importanza e delicatezza.

Il personale è stato, quindi, da subito coinvolto attivamente nelle politiche di prevenzione della corruzione adottate, grazie anche alla formazione di carattere generale, obbligatoria *ex lege*, tempestivamente avviata nel 2014 (cfr. par. 5.9.), ed attualmente ottempera con regolarità agli adempimenti attuativi – ormai a regime – delle norme anticorruzione, come attestato dagli esiti dei monitoraggi condotti dal RPCT, di cui al capitolo 6 del presente Piano, ai quali si rinvia.

Ulteriori elementi relativi al contesto interno, ed in particolare al rapporto tra numerosità del personale e dipendenti responsabili delle violazioni disciplinari accertate annualmente, si rinvia al monitoraggio dei procedimenti disciplinari e penali (cfr. par.5.12.).

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 2019, sono stati individuati n. 14 nuovi rischi, di cui n. 5 riferiti a processi/attività svolti a livello centrale e n. 9 a livello territoriale. Si precisa che, dei nuovi rischi individuati, 4 sono stati definiti

attraverso l'attività di raffronto tra i dati sui procedimenti disciplinari e il sistema di gestione del rischio, esplicitata al capitolo n. 8 del presente PTPCT.

Alla data di redazione del presente PTPCT risultano complessivamente mappati n. 541 processi/attività, **svolti dall'Istituto, ritenuti esposti al rischio "corruzione"** di cui:

- n. 272 svolti livello centrale;
- n. 269 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 il "trattamento" è proseguito con riguardo ai seguenti rischi:

- n. 17 rischi "bassi" centrali
- n. 19 rischi "bassi" territoriali;
- n. 1 rischio "molto alto", sia centrale che territoriale;
- n. 4 rischi "medi" centrali;
- n. 7 rischi "medi" territoriali.

Nel 2019, dunque, sono state individuate e programmate misure "specifiche" per 48 rischi, 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" centrale e territoriale, n. 29 rischi centrali "alti", n. 170 rischi centrali "medi", n. 35 rischi

centrali "bassi", n. 15 rischi territoriali "alti", n. 168 rischi "medi" territoriali e n. 41 rischi territoriali "bassi", per totale di 459 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 99% dei rischi "medi" centrali, per il 99% dei rischi "medi" territoriali, per il 48% dei rischi "bassi" centrali, e per il 49% 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 459 rischi sono pari a n. 837. Le stesse sono state ricondotte alle tipologie indicate dal PNA 2019, così come indicato nella tabella sotto riportata.

Tab. n.22

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	85	8	331	5	6	1	436
Territoriali	78	1	306	7	9		401

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 2019 è stato verificato lo stato di attuazione delle misure "specifiche" di trattamento riferite a n. 77 rischi così ripartiti: n. 8 rischi "alti" centrali, n. 34

rischi "medi" centrali, n. 2 rischio "basso" centrale, 1 rischio "alto" territoriale, n. 29 rischi "medi" territoriali, n. 3 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.**

Gli esiti della predetta attività di revisione sono stati riportati nel PTPC 2019 - 2020.

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.

Nel 2019 l'attività di revisione della mappatura dei rischi e delle misure "specifiche" è stata realizzata attraverso le seguenti iniziative.

1. **Per quanto concerne l'area di rischio "contratti pubblici"**, è stato richiesto alla DC Acquisti e Appalti²¹ **di verificare l'adeguatezza della mappatura dei rischi** e delle relative misure *"specifiche"* alla luce delle norme contenute nel D.L. 18 aprile 2019, n. 32 (c.d. decreto sblocca cantieri).
La Direzione centrale, dopo aver provveduto alla predetta verifica, ha ritenuto che i potenziali rischi derivanti dalle nuove disposizioni in materia di contratti pubblici rientrassero, comunque, **nelle ipotesi già censite nell'attuale mappatura dei rischi**, mentre ha reputato necessario aggiornare le misure di contenimento dei rischi in questione. Gli approfondimenti hanno riguardato n. 29 rischi e le relative misure di mitigazione.

2. **Per quanto concerne l'area di rischio "gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio"**, è stato richiesto alla DC Patrimonio e archivi²² **di verificare l'adeguatezza della mappatura dei rischi e delle relative misure "specifiche"** alla luce del Regolamento per gli investimenti e disinvestimenti di cui alla determinazione presidenziale n. 131/2017.
La Direzione centrale, dopo aver provveduto alla predetta verifica, ha ritenuto opportuno procedere **all'individuazione di n. 3 rischi e all'individuazione/riesame delle misure "specifiche"** per n. 8 rischi.
La Direzione centrale, dopo aver provveduto alla predetta verifica, ha ritenuto **"di aver strutturato un assetto organizzativo-gestionale che consente un efficace presidio del rischio corruzione"**.

3. 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.) Alla data di predisposizione del presente Piano la Direzione centrale Ammortizzatori Sociali ha individuato n. 5 nuovi rischi **affidenti ai prodotti "reddito di cittadinanza" e "pensione di cittadinanza"**.

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

²¹ Dal 16.12.2019 Direzione centrale Risorse Strumentali e Centrale Unica Acquisti ai sensi della Determinazione n.119 del 25/10/2019 *"Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'Inps"*.

²² Dal 16.12.2019 Direzione centrale Patrimonio e Investimenti ai sensi della Determinazione n.119 del 25/10/2019 *"Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'Inps"*.

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 PTPC. (cfr. cap.9)

7.4. Registrazione PTPCT 2019-2021 nella piattaforma ANAC di acquisizione dei Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Il 1° luglio 2019 l’ANAC ha comunicato sul proprio sito l’attivazione di una piattaforma di acquisizione e monitoraggio dei PTPCT, finalizzata a consentire all’Autorità la sistematica raccolta delle informazioni necessarie per le sue attività di monitoraggio e verifica dei Piani.

In ottemperanza alle disposizioni impartite dall’Autorità, nel mese di ottobre del 2019 sono stati inseriti nella piattaforma i dati e le informazioni dalla stessa richiesti relativi al PTPC 2019-2021 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. 9.

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

In sintesi, l’attuazione del “Sistema di gestione del rischio”, proseguirà secondo le attività sintetizzate nella seguente tabella.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	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.
Prosecuzione delle attività di riesame /aggiornamento della mappatura dei rischi e delle relative misure.	Entro il 2020.	RPCT; Referenti.	Aggiornamento del Registro degli eventi rischiosi e delle schede delle misure.

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

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

Nell'allegato 4 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 2019 il 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.

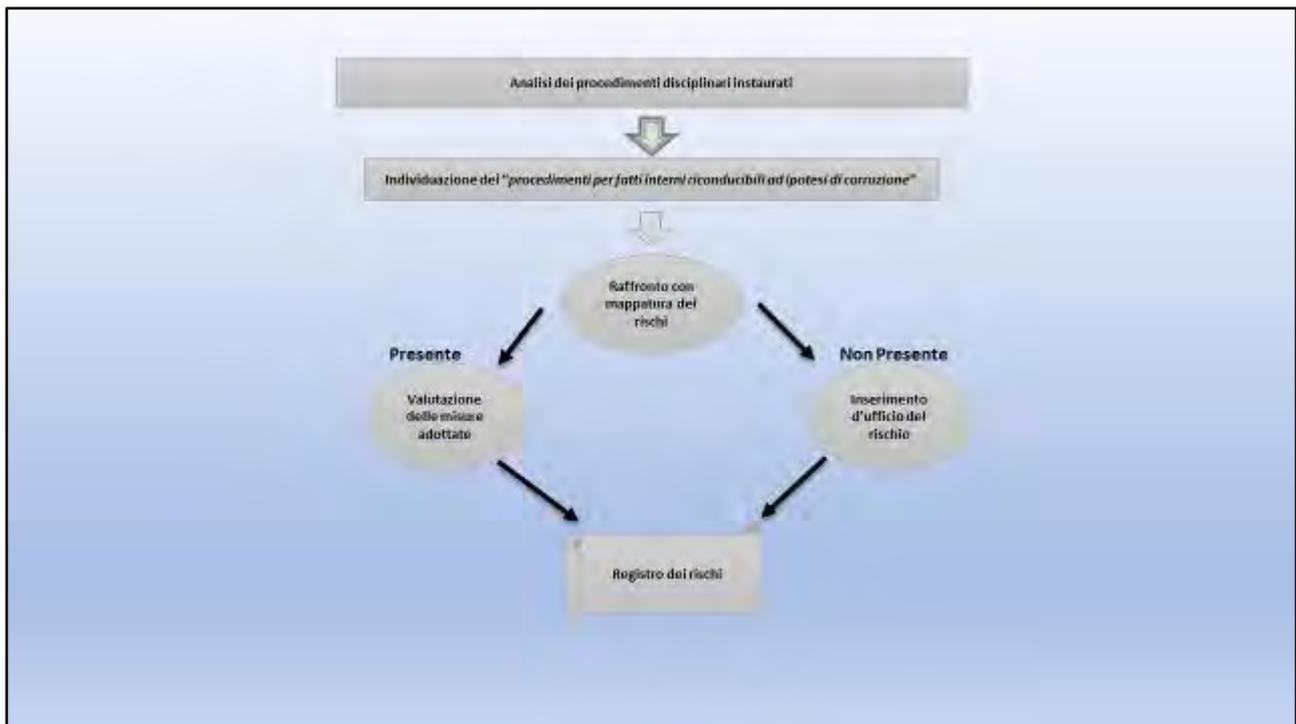


Fig. n.16

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 2019, detta attività di raffronto è stata svolta con riferimento alle violazioni oggetto di n. 25 procedimenti disciplinari - in parte pendenti ed in parte conclusi - ed ha portato all'individuazione, da parte del RPCT, di n. 4 nuovi rischi.

I nuovi rischi sono stati sottoposti alla valutazione e al trattamento da parte delle competenti Direzioni centrali e, successivamente, numerati e inseriti nel "registro degli eventi *rischiosi*" (cfr. tab. 23).

Tab. n. 23

DC di Riferimento	Area Tematica	Rischio	Livello	Misura
Ammortizzatori Sociali	Istruttoria e calcolo per l'erogazione diretta: CISOA	AS.3.2.2.T.	Medio	Individuata
Entrate e recupero crediti	Posizione assicurativa gestione privata	ERC.11.1.1.T.	Medio	Individuata
Entrate e recupero crediti	Obbligo contributivo lavoratori autonomi	ERC.12.1.1.T.	Medio	Individuata
Sostegno alla non autosufficienza, invalidità civile e altre prestazioni	Erogazione di somme con la procedura ratei maturati e non riscossi e pagamenti vari.	SNAIC.2.3.3.T.	Basso	Individuata

Dall'esame delle violazioni oggetto dei citati procedimenti disciplinari è, altresì, emersa la sussistenza di un rischio già presente nel citato registro, in quanto **precedentemente ipotizzato nell'ambito del sistema di "gestione del rischio"**. In relazione a tale rischio, è stato chiesto alla competente Direzione centrale di individuare altre misure "specifiche" di mitigazione, in aggiunta a quelle che risultavano già definite per il rischio medesimo (cfr. tab. 24)

Tab n.24

DC di Riferimento	Area Tematica	Rischio	Livello	Misura
Organizzazione e sistemi informativi	Tutela dei dati personali e accesso alle banche dati	OSI.1.1.1.C.T.	Molto Alto	Individuata.

A conclusione, si precisa che le violazioni "per fatti interni riconducibili ad ipotesi di **corruzione**" riscontrate nei procedimenti disciplinari esaminati, pur se differenti nelle modalità di effettuazione, sono risultate, comunque, tutte riconducibili alle predette cinque differenti tipologie di rischio.

L'attività proseguirà anche nell'anno 2020.

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 "Gestione del rischio".	Entro il 2020 (cadenza annuale)	RPCT; UPD; Referenti.	Eventuale aggiornamento mappatura e schede di rischio.

9. ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E CICLO DELLA PERFORMANCE

In data 17.12.2018, 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 2019 – 2021 – successivamente approvata dagli organi dell'Istituto – 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 2013 e dal relativo aggiornamento 2015, 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.25

1. Monitoraggi			
Attività	Tempistica	Soggetti coinvolti	Indicatori
Monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione generali	Entro il 2019	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 predette strutture dell'Istituto.
Attività	Tempistica	Soggetti coinvolti	Indicatori
Monitoraggio conflitti di interessi rilevati nel 2017	Entro il 2019	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 predette strutture dell'Istituto.
2. Gestione del rischio			
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 2019	RPCT; Referenti.	Rapporto percentuale tra le misure specifiche attuate nel 2019 ed il totale delle misure la cui realizzazione è programmata per 2019.
3. Trasparenza			
Attività	Tempistica	Soggetti coinvolti	Indicatori

Gestione delle richieste di accesso civico semplice.	Entro il 2019	RPCT; Dirigenti.	Rapporto percentuale tra il numero di istanze evase ed il numero totale di istanze pervenute.
Attività	Tempistica	Soggetti coinvolti	Indicatori
Gestione delle richieste di riesame di accessi civici generalizzati	Entro il 2019	RPCT; Dirigenti.	Rapporto percentuale tra il numero di istanze evase ed il numero totale di istanze pervenute.
Attività	Tempistica	Soggetti coinvolti	Indicatori
Aggiornamento delle pubblicazioni su "Amministrazione Trasparenza"	Entro il 2019	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 2019 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 PTPC 2019 - 2021 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 PTPC, 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".**

Tra le attività in argomento risultano ricomprese quelle tese alla implementazione della mappatura con i processi/attività eventualmente 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.).**

Come esplicitato nel paragrafo 7.3., tale attività è stata avviata nel 2019 **nell'ottica 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 2020 (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 del Presidente, del CIV e del Direttore generale, in ottemperanza a quanto **previsto dall'art. 43 del Regolamento di organizzazione**.

Inoltre, nelle more della nomina del Consiglio di Amministrazione, l'Istituto procede anche alla pubblicazione di tutte le determinazioni assunte dal **Presidente in qualità di "organo munito" dei poteri del Consiglio medesimo**, come da decreto interministeriale del 14.3.2019 (cfr. par. 7.1.2).

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: si richiama, al riguardo, quanto, in particolare, rappresentato nei paragrafi 1.2.3 e **7.1.2.1 in merito all'avvenuto inserimento, nel "Registro degli eventi rischiosi" allegato al presente Piano di n. 14 nuovi rischi**, di cui n. 5 riferiti a processi/attività svolti a livello centrale e n. 9 a livello territoriale, già individuati nel corso del 2019. Detti rischi sono sinteticamente illustrati nella tabella n. 2 del par. 1.2.3..

Nel 2020 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.

Sono in corso gli aggiornamenti alle informative da inserire in calce alla modulistica per le richieste di prestazioni.

Ai sensi dall'articolo 39, 1° comma, lettera b) del Regolamento UE 2016/679, è stata avviata, da parte dell'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 neo assunti.

È in corso di definizione la Circolare per l'aggiornamento, da parte dell'Istituto, 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.

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.

Come evidenziato anche nell'allegato n. 3, il contesto normativo di riferimento per l'individuazione ed attuazione degli obblighi di trasparenza concernenti le pubblicazioni nella sezione "*Amministrazione trasparente*" e la gestione delle istanze di "*accesso civico*" 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.

In relazione ai vigenti obblighi di trasparenza si richiamano di seguito le più recenti indicazioni fornite dall'ANAC, dal DFP e dal Ministro per la Pubblica Amministrazione:

- *"Linee Guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del D.Lgs. 33/2013"* (delibera ANAC n. 1309 del 28.12.2016);
- *"Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016"* (delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016);
- *"Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del D.Lgs. n. 33/2013 Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall'art. 13 del D.Lgs. n. 97/2016"* (delibera ANAC n. 241 dell'8 marzo 2017);
- *Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato"* (circolare n. 2 del 30 maggio 2017 del DFP);
- *"Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l'applicazione dell'art. 14, co. 1-bis e 1-ter del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019"* (delibera ANAC n. 586 del 26 giugno 2019);
- *"Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)"* (circolare n. 1 del 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione).

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 2019.

Nel 2019 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. sottosezione “OIV” del “personale”; 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 2019 sono stati pubblicati, ai sensi **dell’art. 23 del D.Lgs.n.33/2013,** 89 documenti per un totale di 2.511–righe visionate.

Particolarmente impegnative sono risultate, anche nel 2019, le pubblicazioni dei dati relativi ai consulenti e collaboratori, effettuate in ottemperanza agli artt. 15 del D.Lgs. **n. 33/2013 e all’art.53 del D.Lgs. n. 165/2001.** Si è, in concreto, provveduto a controllare e pubblicare n. 6.343 documenti riferiti a n. 2.146 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 2019 sono stati, tra l'altro, pubblicati, tutti i provvedimenti del Presidente, dell'Organo munito dei poteri del C.d.A., del Consiglio d'indirizzo e vigilanza e del Direttore Generale. La pubblicazione di tali provvedimenti è stata prevista, in un'ottica di massima trasparenza in relazione all'attività dell'Istituto, dall'art. 43 del Regolamento di organizzazione dell'Istituto approvato con determinazione presidenziale n. 89 del 30 giugno 2016 e modificato con determinazioni n. 100 del 27 luglio 2016, n.132 del 12 ottobre 2016 e n. 125 del 26 luglio 2017.

Si è poi provveduto, come ogni anno, alla raccolta e pubblicazione dei documenti **previsti dall'art. 14 comma 1 lett. f) del D.Lgs. 33/2013 ovvero i dati reddituali e patrimoniali,** con riferimento agli Organi di indirizzo politico (CIV) e politico amministrativo (Presidente e Organo munito dei poteri del C.d.A.).

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.** Nel corso del 2019, è stata realizzata una distinta procedura **informatizzata, anch'essa alimentata dall'archivio VEGA, per la pubblicazione dei dati relativi ai dirigenti cessati dall'incarico.**

Nel 2020 verrà valutata la possibilità di attivare una nuova procedura informatizzata per semplificare maggiormente **l'iter relativo alla pubblicazione** dei dati e documenti complessivi riguardanti i dirigenti e consentire eventuali, tempestivi adeguamenti delle pubblicazioni medesime in caso di sopravvenute modifiche normative e/o organizzative.

Per quanto concerne l'obbligo di cui all'art. 14 comma 1 lett. f) del D.Lgs. 33/2013, la Corte Costituzionale, con sentenza n. 20 del 23 gennaio 2019, ha **stabilito l'applicabilità dello stesso per i titolari degli "incarichi di funzione dirigenziale di livello generale"** (art. 19, comma 4) e per i 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).

Alla luce di tale intervento della Suprema **Corte, l'ANAC**, con la delibera n. 586 del 26 giugno 2019, ha fornito alcune precisazioni in merito all'**attuazione del citato obbligo, evidenziando, tra l'altro, che lo stesso deve intendersi escluso per i titolari di incarichi "con funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca"**.

In conformità alle indicazioni dell'ANAC, il RPCT, nel 2019, ha proceduto alla raccolta dei documenti indicati dal citato art. 14 comma 1 lett. f), dei Direttori centrali, regionali, di coordinamento metropolitano e del Direttore di servizi agli utenti.

Inoltre il Responsabile, al fine di evitare la pubblicazione dei dati personali, presenti nelle dichiarazioni reddituali, non pertinenti ed eccedenti, nonché dei dati sensibili, in conformità alla normativa in materia di protezione dei dati personali, ha condiviso con il RPD gli oscuramenti da apportare alla documentazione de qua. (cfr. par. 4.7).

Il RPCT non ha dato seguito alla pubblicazione delle citate dichiarazioni stante **l'entrata in vigore del D.L. 162 del 30.12.2019, il quale, all'art. 1, comma 7, 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, non si applicano le misure di cui agli articoli 46 e 47 del medesimo decreto"**.

L'art. 1, comma 7, citato ha altresì previsto che "conseguentemente", entro il 31.12.2020, verrà adottato un Regolamento interministeriale (ex art. 17, comma 1, legge 400/88) che individuerà "i dati di cui all'art. 14, comma 1" del D.Lgs. n. 33/2013, oggetto di obbligo di pubblicazione, riferiti "ai soggetti di cui all'art. 14, comma 1-bis" del D.Lgs. n. 33/2013.

Detto Regolamento dovrà tenere presenti i seguenti criteri:

- le dichiarazioni reddituali e patrimoniali dovranno essere soltanto comunicate **all'amministrazione di appartenenza;**

- gli altri obblighi di pubblicazione previsti dall'art. 14, comma 1, del D.Lgs. n. 33/2013 dovranno essere "graduati" in relazione ad alcuni aspetti dell'incarico svolto.

Anche nel 2019, 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. 141 del 27.2.2019 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 31 marzo 2019:

1. Performance (art. 20, D.Lgs. n. 33/2013)
2. Provvedimenti (art. 23 D.Lgs. n. 33/2013)
3. Bilanci (art. 29 D.Lgs. n. 33/2013)
4. Servizi erogati (art. 32 D.Lgs. n. 33/2013)
5. Pagamenti dell'amministrazione (artt. 4-bis, 33, 36 e 41 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 2019, la Direzione centrale Organizzazione e sistemi informativi²³ ha eseguito il monitoraggio degli accessi degli utenti sul sito istituzionale, con **specifiche 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 1.1.2019 – 31.12.2019.

²³ Dal 16.12.2019 Direzione centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione ai sensi della Determinazione n.119 del 25/10/2019 "Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali dell'Inps".

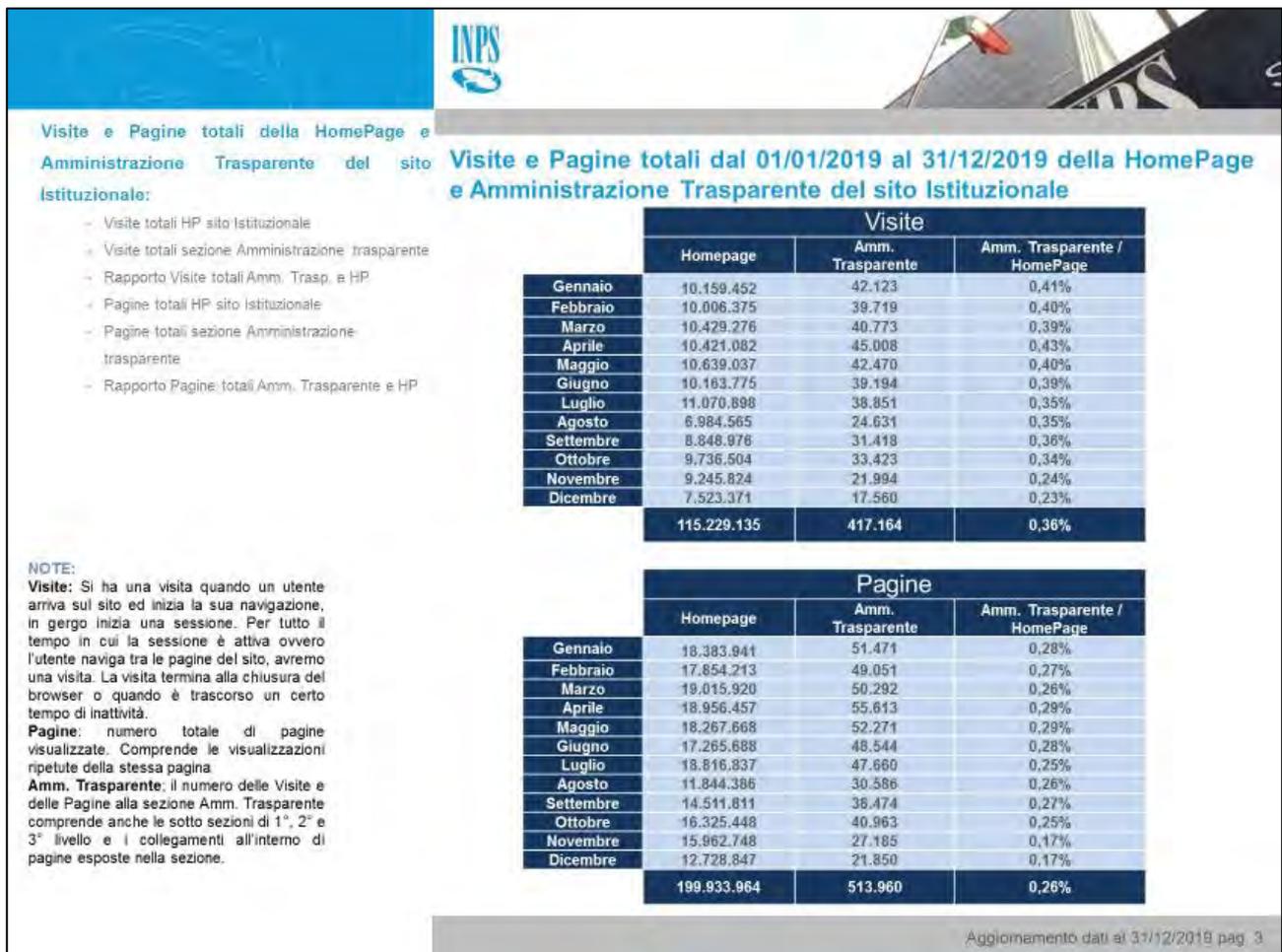


Fig. n. 17

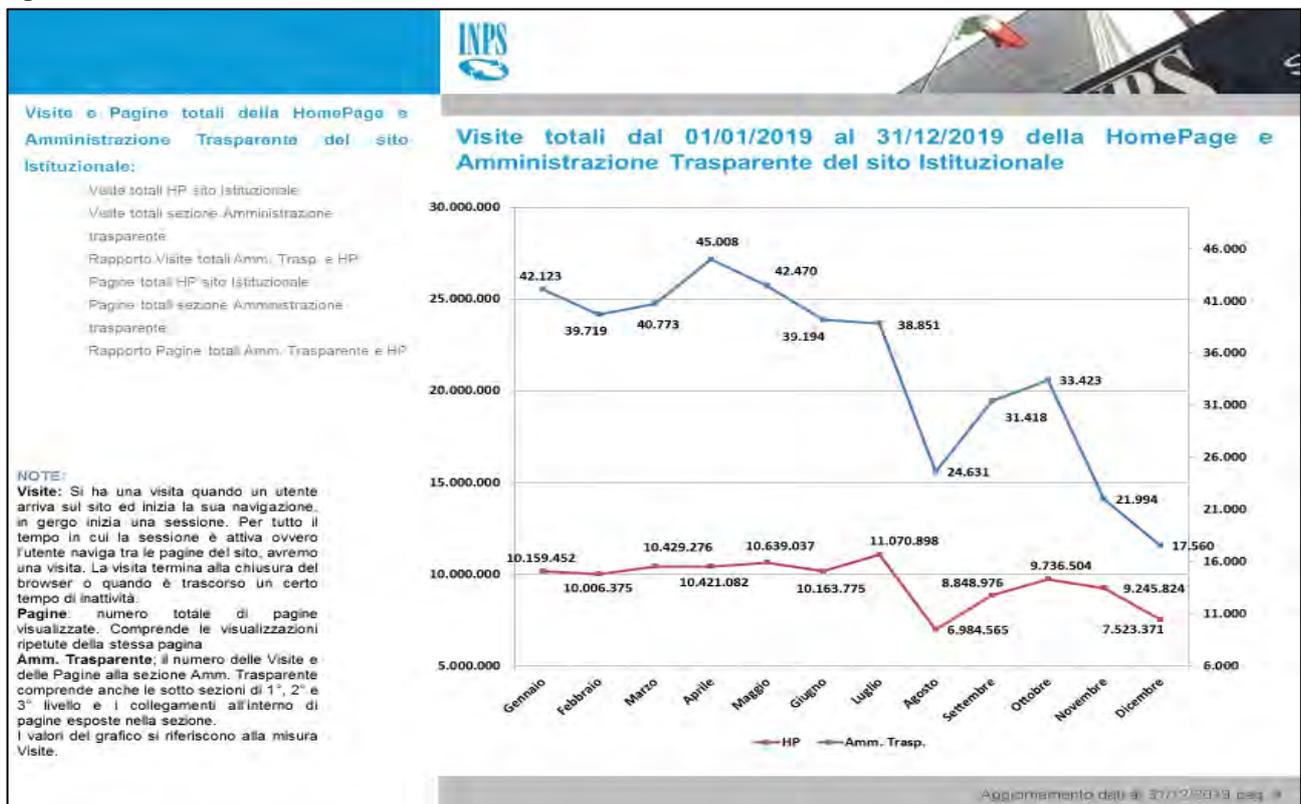


Fig. n. 18

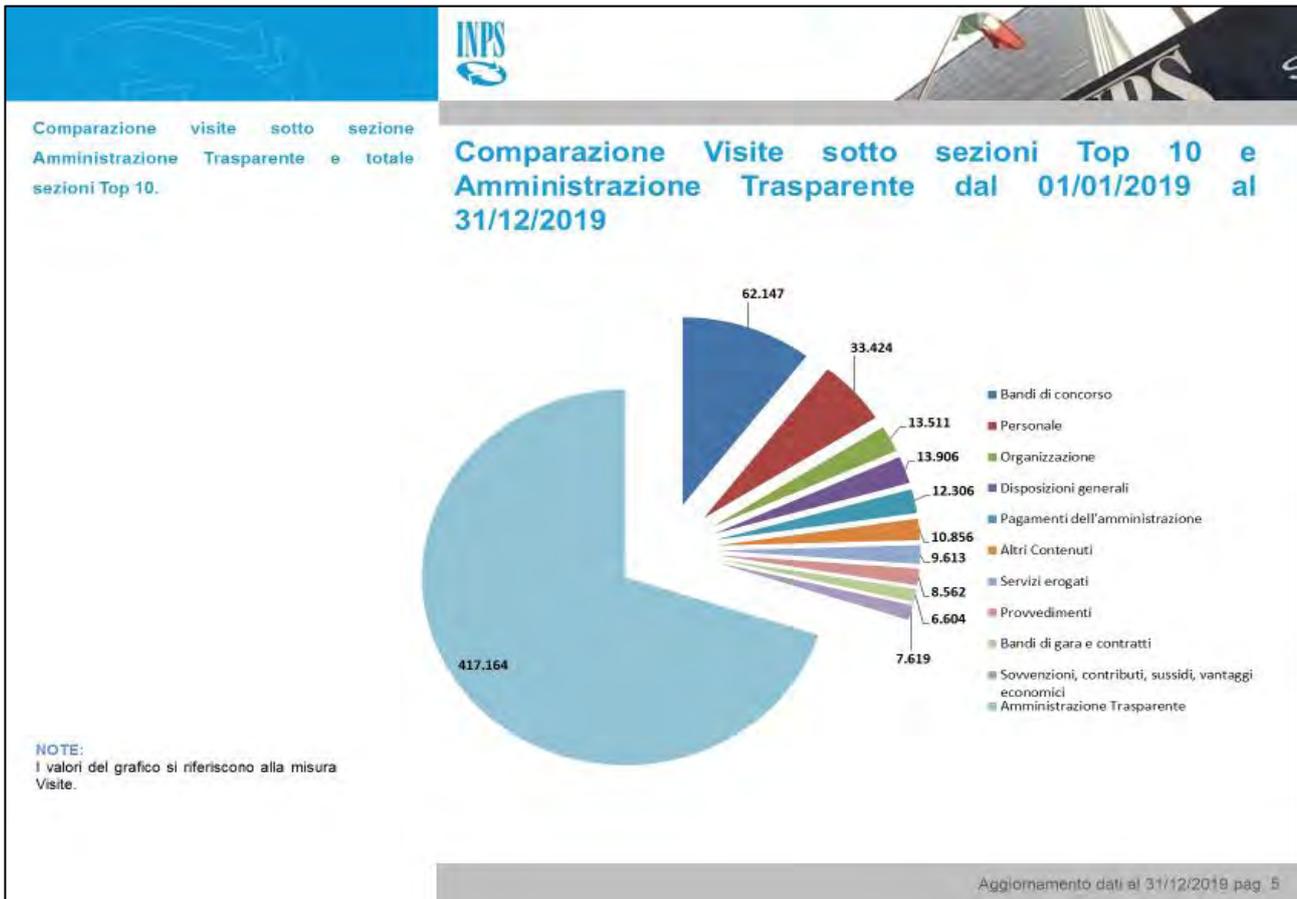


Fig. n. 19

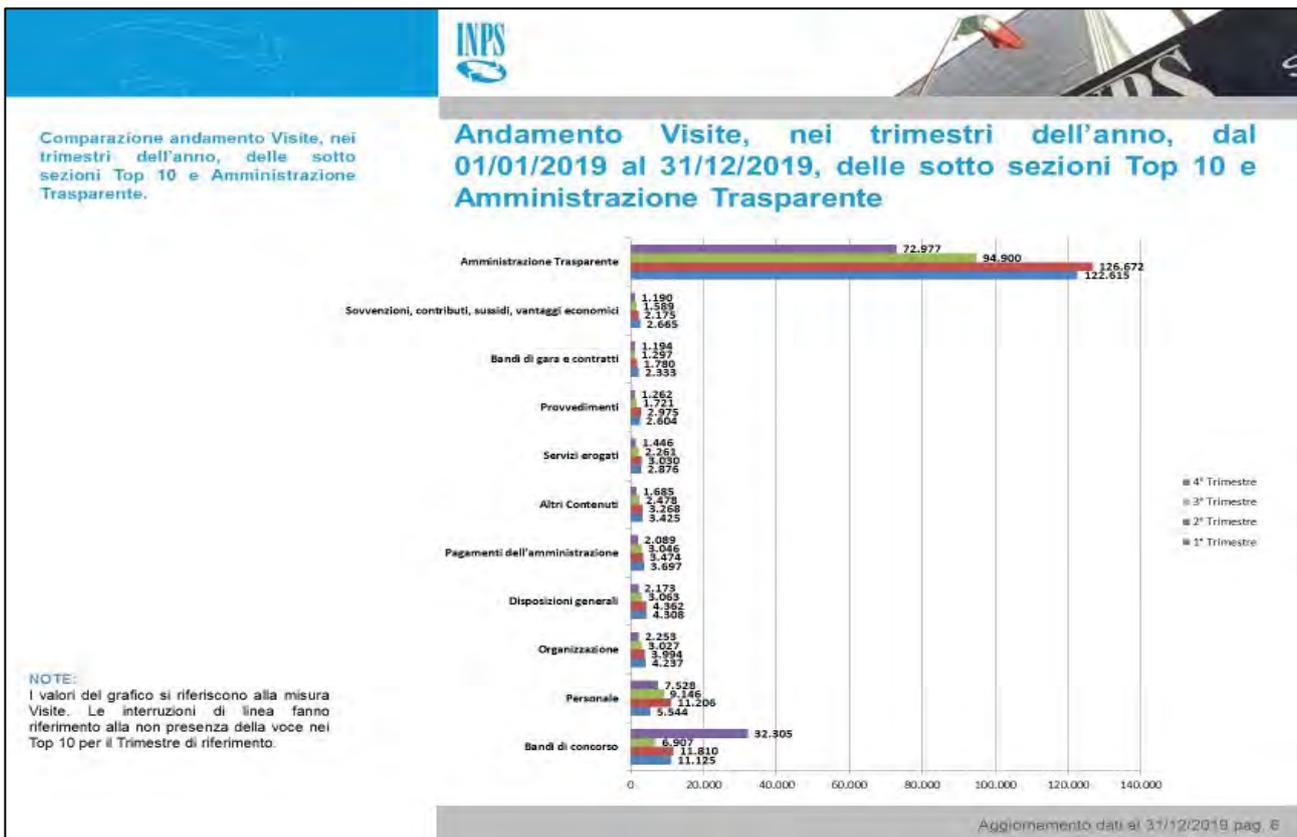


Fig. n. 20

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 già citate "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.

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.

Di recente è stato emanato dal RPCT il messaggio Hermes n. 3066 del **13.08.2019** riguardante la "**Circolare n. 1/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione**" relativa all'attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA).

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 2019 alla data del 30.11.2019 risultano pervenute n. 3 domande di accesso e n. 4 richieste di riesame;

- **il registro degli accessi civici "generalizzati", predisposto e aggiornato dalla ex Direzione centrale Organizzazione e sistemi informativi.** Nel periodo 01/07/2018 - 30/06/2019 risultano pervenute n. 45 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 una delle istanze ha riguardato dati regolarmente pubblicati e pertanto è stato dato riscontro all'interessato indicando il link per il **reperimento di quanto richiesto nella sezione "Amministrazione trasparente"**. Le restanti n. 2 istanze, sono state inviate dagli interessati con richiamo improprio **alla normativa dell'accesso civico "semplice", in quanto trattasi di richieste dirette ad acquisire informazioni su prestazioni istituzionali, e, conseguentemente inoltrate alle strutture competenti.**

In tema di accesso civico "generalizzato", la maggior parte (circa il 90%) delle richieste pervenute - nonché n. 1 istanza di "riesame" - 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 per la trasparenza sono tenuti a segnalare al RPCT 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 2020 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"	Entro il 2020 (cadenza annuale).	RPCT; Referenti.	Sottosezioni aggiornate.

trasparente” del sito web.			
Gestione delle richieste di accesso civico generalizzato e delle relative istanze di riesame.	Entro il 2020 (cadenza annuale).	RPCT; Direzione centrale Organizzazione e Comunicazione; RPD e altri Referenti; Dirigenti.	Corrispondenza del RPCT con i richiedenti, RPD e altri Referenti e dirigenti.
Aggiornamento e pubblicazione dei registri degli accessi civici “semplici” delle richieste di riesame.	Entro il 2020 (cadenza annuale).	RPCT; Referenti.	Pubblicazione dei registri.
Pubblicazione del registro degli accessi civici “generalizzati”.	Entro il 2020 (cadenza annuale).	RPCT; RPD e altri Referenti, Direzione centrale Organizzazione e Comunicazione.	Pubblicazione del registro.