



Istituto Nazionale Previdenza Sociale



**Piano Triennale di Prevenzione della
Corruzione
2019 – 2021**

LEGENDA DEGLI ACRONIMI UTILIZZATI

ANAC	<i>Autorità Nazionale Anticorruzione</i>
DFP	Dipartimento della Funzione Pubblica
OIV	<i>Organismo Indipendente di Valutazione della performance</i>
PAP	<i>Piano Azioni Positive</i>
PNA	<i>Piano Nazionale Anticorruzione</i>
PP	<i>Piano della Performance</i>
PTPC	<i>Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione</i>
SNA	<i>Scuola Nazionale dell'Amministrazione</i>
UPD	<i>Ufficio dei procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa</i>
RPD	<i>Responsabile della protezione dei dati</i>
RPCT	<i>Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza</i>

INDICE

PREMESSA.....	7
1. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	8
1.1. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell'INPS 2019 – 2021.	9
1.2. Aspetti salienti e aggiornamenti del Piano	10
1.2.1. Misure anticorruzione: tipologie applicate dall'Istituto. Contenuti delle schede delle misure (allegato n. 2) e del "Registro dei rischi" (all.1).	11
1.2.2. Ruolo della dirigenza nell'attuazione della strategia anticorruzione.	11
1.2.3. Principali aggiornamenti del Piano.	12
2. LE FONTI DELLA NORMATIVA IN TEMA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA.	24
3. ANALISI DEL CONTESTO	25
3.1. Contesto interno.	25
3.2. Contesto esterno.	34
4. SOGGETTI COINVOLTI NELLE ATTIVITA' DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	47
4.1. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.....	47
4.2. I Referenti per la corruzione e per la trasparenza.....	50
4.3. Il personale dirigente.	51
4.4. I dipendenti dell'Istituto.....	52
4.5. L'Organismo Indipendente di Valutazione.....	53
4.6. L'Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa.	53
4.7. I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione.	54
5. MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	55
5.1. Codici di comportamento	56
5.2. Disciplina delle inconfiribilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali.	58

5.3. Disciplina delle incompatibilità e delle autorizzazioni a svolgere attività esterne all'ufficio per i dipendenti dell'INPS.	59
5.4. Disciplina delle incompatibilità per i componenti delle commissioni di concorso e dei nuclei di valutazione.	61
5.5. Formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici, in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione.	62
5.6. Obblighi di astensione e obblighi di comunicazione.....	63
5.7. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.	65
5.8. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito.....	67
5.9. Formazione del personale.	71
5.10. Rotazione " <i>ordinaria</i> " del personale	76
5.11. Rotazione del personale sottoposto a procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva.....	84
5.12. Monitoraggio dei procedimenti disciplinari e penali. Monitoraggio della attuazione dei Codici di comportamento.	86
5.13. Il sistema dei controlli del processo produttivo. Interventi del RPCT.....	92
5.14. Il " <i>Sistema Antifrode</i> " della Direzione centrale Audit, Trasparenza e Anticorruzione.	95
5.15. Iniziative per la tutela dei dati personali trattati dall'INPS nell'ambito della propria attività istituzionale.	99
5.16. Iniziative per l'automazione dei processi.	100
5.17. Monitoraggio dei termini procedurali.....	101
5.18. Diffusione delle buone pratiche.	107
5.19. Iniziative di coinvolgimento degli Stakeholder.....	108
5.20. Primi esiti sul processo di centralizzazione degli acquisti in INPS ..	113
5.21. Patti di integrità negli affidamenti. Ricorso all'arbitrato nei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture.....	117
5.22. Verifiche sui commissari di gara.....	119
5.23. Ricorso all'arbitrato nei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture	121
5.24. Iniziative per il rispetto della normativa in tema di procedure per l'affidamento di beni, servizi e forniture.	121
5.25. Protocollo di vigilanza collaborativa INPS – ANAC.	127
5.26. Nomina Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA).	128
5.27. Vigilanza sugli adempimenti anticorruzione delle società controllate dall'Istituto.	129
5.28. Proposte per l'aggiornamento del Regolamento di Amministrazione e Contabilità	131

6. MONITORAGGIO DELLA ATTUAZIONE DEL PTPC 2018 – 2020	132
6.1. Monitoraggio delle situazioni di conflitto di interesse.	132
6.2. Monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione di carattere generale.	136
7. GESTIONE DEL RISCHIO.....	139
7.1. Il "Registro dei rischi corruzione".	139
7.2. Trattamento del rischio.....	140
7.3. Attività di "revisione" della mappatura dei rischi e delle misure "ulteriori specifiche"	142
7.4. Prosecuzione della attuazione del sistema di gestione del rischio.....	144
8. ULTERIORI MODALITÀ DI IMPLEMENTAZIONE DELLA MAPPATURA DEI RISCHI.....	145
8.1. Analisi del rapporto tra procedimenti disciplinari e sistema di "gestione del rischio".....	145
8.2. Analisi del rapporto tra i risultati dell'attività di audit e il sistema di "gestione del rischio".....	149
9. ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E CICLO DELLA PERFORMANCE	151
10. TRASPARENZA.....	154
10.1. Il contesto normativo di riferimento degli obblighi di trasparenza.	154
10.2. L'Istituto e la Trasparenza nel 2018.....	155
10.3. Attività di vigilanza dell'ANAC e attestazione dell'OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.	158
10.4. Premio Nazionale Rating di Legalità nella Pubblica Amministrazione".....	159
10.5. Monitoraggi sezione "Amministrazione Trasparente".....	160
10.6. Accesso civico	162
10.7. Soggetti responsabili della pubblicazione di documenti, dati, informazioni, e del loro aggiornamento.	165
10.8. Attività previste.....	166
10.9. La Trasparenza dell'Inps oltre gli obblighi di pubblicazione.....	166

Allegato 1: *"Registro dei rischi corruzione":*

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

Allegato 4: Elenco stakeholder della Direzione Generale;

Allegato 5: Fonti normative in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza;

Allegato 6: Metodologia del sistema di gestione del rischio.

PREMESSA

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, 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, nell'esercizio dell'attività amministrativa, del potere a lui affidato 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"*.

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

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) 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 PTPC 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 PTPC, tenendo conto delle funzioni svolte e dei propri assetti organizzativi, nel rispetto delle linee guida fornite dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) adottato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Tra i suoi contenuti il PTPC deve, in ogni caso, ricomprendere la descrizione del sistema di "*gestione del rischio*" adottato dall'amministrazione, inteso quale insieme di attività coordinate, idonee a tenere sotto controllo il rischio corruzione attraverso:

- la mappatura dei processi svolti dall'amministrazione, esposti al rischio corruzione;
- la valutazione, per ciascun processo rilevato, del relativo rischio;
- l'individuazione degli interventi correttivi utili a neutralizzare o ridurre i rischi individuati, dando priorità a quelli di livello più elevato.

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 i 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;
- 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.

Successivamente, l'“*Aggiornamento 2015*” al PNA 2013 ha chiarito che la valutazione del livello di esposizione a rischio corruzione deve essere, comunque, effettuata da ciascuna amministrazione con riferimento a tutte le attività svolte.

Il PTPC è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno dall'Organo di indirizzo, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito “*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 PTPC su sito istituzionale, sezione “*Amministrazione trasparente/Altri contenuti/ Corruzione*”.

1.1. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell'INPS 2019 – 2021.

Il presente PTPC 2019 – 2021 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 2018, ed a quelle pianificate per il triennio di riferimento.

Il presente PTPC delinea la strategia anticorruzione dell'Istituto, esplicitando le misure di prevenzione della corruzione 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 PTPC contiene:

- a. l'analisi del contesto in cui opera l'Istituto;
- 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. la sezione "Trasparenza", con indicazione delle attività e degli obiettivi concernenti l'attuazione della normativa in tema di pubblicazioni obbligatorie e accesso civico.

Il Piano reca in allegato il "Registro dei rischi corruzione"; le schede delle misure anticorruzione individuate con riferimento ai "rischi corruzione"; 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; l'elenco degli stakeholder della Direzione Generale dell'Istituto; una sintetica illustrazione delle fonti normative in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza; la metodologia del sistema di gestione del rischio.

1.2. 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 2018, si riportano di seguito alcune sintetiche "linee guida" alla lettura.

1.2.1. Misure anticorruzione: tipologie applicate dall'Istituto. Contenuti delle schede delle misure (allegato n. 2) e del "Registro dei rischi" (all.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;

- "*obbligatorie, generali*", imposte da norme di legge ed aventi effetti trasversali sull'attività dell'intera amministrazione;
- "*ulteriori*", ovvero individuate di iniziativa dell'Istituto. Queste ultime ricomprendono misure "*generali*" e le cosiddette misure "*specifiche*", ovvero quelle riferite ai rischi connessi ai processi/attività svolti dall'Istituto, individuate nell'ambito del sistema di "*Gestione del rischio*", cui è interamente dedicato il capitolo 7.

Al riguardo si anticipa che le misure "*ulteriori 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 ulteriori specifiche individuate dall'Istituto, e i relativi indicatori (modalità e tempistica di realizzazione).

Le schede integrano il "*Registro dei rischi*", che costituisce l'allegato 1 del Piano e riporta gli esiti delle preliminari 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, vedi allegato n. 6).

1.2.2. 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 nel già citato capitolo 7, nell'ambito del sistema di

"gestione del rischio" le attività di mappatura dei rischi *"corruzione"* connessi ai processi/attività dell'Istituto, e la conseguente individuazione delle relative misure di mitigazione, sono state effettuate direttamente dai direttori centrali e regionali, nonché dai dirigenti responsabili di uffici dirigenziali di livello generale, competenti per materia - i cui uffici sono individuati sulla base dell'ordinamento dei servizi di cui alla determinazione presidenziale n. 110 del 28 luglio 2016, modificato da ultimo con determinazione presidenziale n. 125 del 26.07.2017 - sotto il coordinamento e gli indirizzi del RPCT, forniti in conformità con le indicazioni emanate dall'ANAC al riguardo (cfr., in particolare, par. 7.1 e allegato n. 6).

1.2.3. 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 2019 ovvero nel triennio di riferimento del Piano, esplicitate nella tabella a margine dei paragrafi di riferimento;
- le fonti della normativa (allegato 5), tra le quali l'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con delibera ANAC del 21 novembre 2018, n. 1074;
- l'analisi del contesto, interno ed esterno, dell'Istituto (capitolo 3), con inserimento, tra gli altri, dei dati aggiornati sulla consistenza e distribuzione del personale forniti dalla Direzione Centrale Risorse Umane.

B. Misure di prevenzione della corruzione.

In particolare:

- *"attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro"* (par. 5.7.)
- *"tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito"* (par. 5.8);
- *"formazione del personale"* (par. 5.9);
- *"rotazione ordinaria del personale"* (par. 5.10);

- *"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).
- *"sistema antifrode della Direzione Centrale Audit, trasparenza e anticorruzione"* (par. 5.14);
- *"iniziative per la tutela dei dati personali trattati dall'INPS nell'ambito della propria attività istituzionale"* (par. 5.15);
- *"iniziative per l'automazione dei processi"* (par. 5.16);
- *"monitoraggio dei termini procedurali"* (par. 5.17);
- *"diffusione delle buone pratiche"* (par. 5.18);
- *"iniziative di coinvolgimento degli Stakeholder"* (par. 5.19);
- iniziative in tema di procedure per l'affidamento di beni, servizi e forniture (par. 5.20, 5.21, 5.22, 5.23, 5.24, 5.25, 5.26);
- *"vigilanza sugli adempimenti anticorruzione delle società controllate dall'Istituto"* (par. 5.27);

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"*, ecc.), si precisa che le stesse vengono attuate dall'Istituto con modalità consolidate - definite attraverso circolari e messaggi - sulle quali non si è ritenuto di apportare modifiche data l'assenza di modifiche legislative e di interventi dell'ANAC. E' stata, comunque monitorata, come ogni anno, l'attuazione di tali misure (par. 6.2).

C. Monitoraggi del RPCT.

In particolare i monitoraggi:

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

D. Sistema di gestione del rischio.

In particolare, nel rinviare per ogni approfondimento al già citato capitolo 7, dove sono esplicitati, nel dettaglio, le modalità di attuazione del sistema da

parte dell'Istituto e gli esiti al momento conseguiti, si rappresentano in estrema sintesi le attività svolte nel 2018:

- *monitoraggio dell'attuazione delle misure "ulteriori specifiche":* è stato verificato lo stato di attuazione delle misure riferite a: 1 rischio molto alto sia centrale che territoriale, 9 rischi alti centrali, 43 rischi medi centrali, 1 rischio basso centrale, 6 rischi alti territoriali, 80 rischi medi territoriali, 4 rischi bassi territoriali, per un totale di **144** rischi (tab. n. 1);

Tab. n. 1

Monitoraggio sull'attuazione delle misure "ulteriori"						
Nr.	Direzione Centrale	Area Tematica	Livello di Rischio	Rischio Nr.	Struttura	Cfr.Schede rischio pagg.
1	Acquisti e Appalti	Monitoraggio contratti	Alto	AA.7.3.3.C.	Centrale	5
2	Acquisti e Appalti	Definizione e consolidamento dei fabbisogni di beni e servizi strumentali e assegnazione delle risorse	Medio	AA.1.1.1.C.	Centrale	41
3	Acquisti e Appalti	Rinnovo/Proroga contratti	Medio	AA.2.1.1.C.	Centrale	42
4	Acquisti e Appalti	Espletamento procedure in economia (cottimo fiduciario, affidamento diretto, richiesta di offerta sul MEPA, ordine diretto di acquisto sul MEPA)	Medio	AA.3.1.1.C.	Centrale	43
5	Acquisti e Appalti	Individuazione dell'operatore economico (affidamento diretto, ordine diretto di acquisto sul MEPA, cottimo fiduciario, richiesta di offerta sul MEPA)	Medio	AA.3.2.2.C.	Centrale	44
6	Acquisti e Appalti	Procedura negoziata per l'affidamento di beni e servizi in presenza di convenzione CONSIP attiva	Medio	AA.3.3.3.C.	Centrale	45
7	Acquisti e Appalti	Individuazione dei requisiti minimi di partecipazione	Medio	AA.4.1.1.C.	Centrale	46
8	Acquisti e Appalti	Redazione della documentazione di gara in caso di procedure competitive di valore superiore o inferiore alla soglia comunitaria	Medio	AA.4.2.2.C.	Centrale	47
9	Acquisti e Appalti	Procedure per l'affidamento di beni e servizi di valore superiore alla soglia comunitaria	Medio	AA.4.3.3.C.	Centrale	48
10	Acquisti e Appalti	Valutazione delle offerte in caso di procedure selettive secondo il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa	Medio	AA.4.4.4.C.	Centrale	49
11	Acquisti e Appalti	Collaudo	Medio	AA.7.1.1.C.	Centrale	52
12	Acquisti e Appalti	Gestioni inventario beni mobili e magazzino economato	Medio	AA.8.1.1.C.	Centrale	55
13	Acquisti e Appalti	Mutui ex INPDAl	Medio	AA.9.1.1.C.	Centrale	56
14	Acquisti e Appalti	Programmazione attività negoziali	Alto	AA.3.1.1.T.	Territoriale	236
15	Acquisti e Appalti	Procedure per l'affidamento di beni e servizi di valore superiore alla soglia comunitaria	Alto	AA.5.3.3.T.	Territoriale	238
16	Acquisti e Appalti	Monitoraggio contratti	Alto	AA.7.3.4.T.	Territoriale	239
17	Acquisti e Appalti	Affidamento Lavori	Alto	AA.10.1.1.T.	Territoriale	240
18	Acquisti e Appalti	Budget degli acquisti	Medio	AA.1.1.1.T.	Territoriale	253
19	Acquisti e Appalti	Rilevazione fabbisogni	Medio	AA.2.1.1.T.	Territoriale	254
20	Acquisti e Appalti	Procedure negoziali inferiori alla soglia comunitaria	Medio	AA.4.1.1.T.	Territoriale	255

21	Acquisti e Appalti	Procedure negoziali inferiori alla soglia comunitaria	Medio	AA.4.2.2.T.	Territoriale	257
22	Acquisti e Appalti	Procedure negoziali inferiori alla soglia comunitaria	Medio	AA.4.3.3.T.	Territoriale	258
23	Acquisti e Appalti	Procedure per l'affidamento di beni e servizi di valore superiore alla soglia comunitaria	Medio	AA.5.1.1.T.	Territoriale	259
24	Acquisti e Appalti	Procedure per l'affidamento di beni e servizi di valore superiore alla soglia comunitaria	Medio	AA.5.2.2.T.	Territoriale	260
25	Acquisti e Appalti	Procedure per l'affidamento di beni e servizi di valore superiore alla soglia comunitaria	Medio	AA.5.5.5.T.	Territoriale	262
26	Acquisti e Appalti	Monitoraggio contratti	Medio	AA.7.1.1.T.	Territoriale	264
27	Acquisti e Appalti	Gestione economato	Medio	AA.8.1.1.T.	Territoriale	267
28	Acquisti e Appalti	Procedura di somma urgenza	Medio	AA.9.1.1.T.	Territoriale	268
29	Amministrazione Finanziaria e servizi contabili	Impegni e mandati di sede centrale	Medio	AFSF.1.2.2.C.	Centrale	57
30	Ammortizzatori Sociali	Tutele correlate al rapporto di lavoro anche in regime internazionale, sostegno al reddito della famiglia anche in regime internazionale, sospensione/ cessazione rapporti di lavoro anche in regime internazionale, misure di contrasto alla povertà	Medio	AS.6.1.1.C.	Centrale	63
31	Ammortizzatori Sociali	Cessazione rapporti di lavoro anche in regime internazionale	Medio	AS.1.1.1.T.	Territoriale	270
32	Ammortizzatori Sociali	Cessazione rapporti di lavoro anche in regime internazionale	Medio	AS.1.2.2.T.	Territoriale	271
33	Ammortizzatori Sociali	Cessazione rapporti di lavoro anche in regime internazionale	Medio	AS.1.3.3.T.	Territoriale	272
34	Ammortizzatori Sociali	Tutele in costanza di rapporto di lavoro anche in regime internazionale	Medio	AS.2.5.5.T.	Territoriale	273
35	Ammortizzatori Sociali	Tutele in costanza di rapporto di lavoro anche in regime internazionale	Medio	AS.2.6.6.T.	Territoriale	274
36	Ammortizzatori Sociali	Sospensione rapporti di lavoro	Medio	AS.3.1.1.T.	Territoriale	275
37	Ammortizzatori Sociali	Sospensione rapporti di lavoro/ cessazione rapporti di lavoro anche in regime internazionale	Medio	AS.5.1.1.T.	Territoriale	277
38	Ammortizzatori Sociali	Sospensione rapporti di lavoro/ cessazione rapporti di lavoro anche in regime internazionale	Medio	AS.5.2.2.T.	Territoriale	278
39	Ammortizzatori Sociali	Tutele correlate al rapporto di lavoro anche in regime internazionale	Medio	AS.7.1.1.T.	Territoriale	279
40	Entrate e recupero crediti	Contenzioso	Alto	ERC.10.1.1.T.	Territoriale	243
41	Entrate e recupero crediti	Gestione del credito - procedure operative gestioni pubbliche	Medio	ERC.6.1.1.T.	Territoriale	303
42	Entrate e recupero crediti	Gestione Pubblica	Medio	ERC.8.1.1.T.	Territoriale	306
43	Entrate e recupero crediti	Esecuzione dell'attività di vigilanza	Medio	ERC.9.1.1.T.	Territoriale	307
44	Entrate e recupero crediti	Esecuzione dell'attività di vigilanza	Medio	ERC.9.2.2.T.	Territoriale	308
45	Entrate e recupero crediti	Esecuzione dell'attività di vigilanza	Medio	ERC.9.3.3.T.	Territoriale	309
46	Organizzazione E Sistemi Informativi	Tutela dei dati personali e accesso alle banche dati	Molto alto	OSI.1.1.1.C.T.	Centrale/ Territoriale	234
47	Organizzazione e sistemi informativi	Esecuzione del contratto di acquisizione di beni, servizi e forniture	Medio	OSI.2.1.1.C.	Centrale	69

48	Organizzazione e sistemi informativi	Rendicontazione del contratto di acquisizione di beni, servizi e forniture	Medio	OSI.3.1.1.C.	Centrale	70
49	Pensioni	Accordo tecnico-procedurale INPS – fondo di garanzia LPP svizzero	Medio	P.1.1.1.C.	Centrale	74
50	Pensioni	Ricostituzioni	Medio	P.5.1.1.C.	Centrale	75
51	Pensioni	TFS/TFR gestione pubblica/Fondo tesoreria	Medio	P.7.1.1.C.	Centrale	77
52	Pensioni	Contenzioso	Medio	P.10.1.1.C.	Centrale	82
53	Pensioni	Gestione flussi documentali	Basso	P.2.1.1.C.	Centrale	217
54	Pensioni	Pensioni in regime internazionale	Medio	P.1.2.2.T.	Territoriale	310
55	Pensioni	Pensioni in convenzione internazionale e residenti all'estero	Medio	P.2.1.1.T.	Territoriale	311
56	Pensioni	Liquidazione trattamenti pensionistici e prestazioni collegate al reddito	Medio	P.4.2.2.T.	Territoriale	314
57	Pensioni	Pensioni gestione privata	Medio	P.7.1.1.T.	Territoriale	316
58	Pensioni	Pensioni gestione pubblica	Medio	P.8.1.1.T.	Territoriale	317
59	Pensioni	Pensioni gestione pubblica	Medio	P.8.2.2.T.	Territoriale	318
60	Pensioni	Pensioni gestione pubblica	Medio	P.8.6.6.T.	Territoriale	322
61	Pensioni	Contenzioso	Medio	P.9.1.1.T.	Territoriale	323
62	Pensioni	Trattamento fine servizio gestione pubblica	Medio	P.10.1.1.T.	Territoriale	325
63	Pensioni	Trattamento fine servizio/rapporto gestione pubblica	Medio	P.12.1.1.T.	Territoriale	327
64	Pensioni	Gestione conto assicurativo	Medio	P.15.4.4.T.	Territoriale	330
65	Pensioni	Gestione conto assicurativo	Medio	P.15.4.5.T.	Territoriale	331
66	Pianificazione e controllo di gestione	Programmazione e monitoraggio delle strutture territoriali	Alto	PCG.1.2.2.C.	Centrale	10
67	Pianificazione e controllo di gestione	Programmazione e monitoraggio delle strutture territoriali	Medio	PCG.1.1.1.C.	Centrale	84
68	Pianificazione e controllo di gestione	Programmazione e monitoraggio delle strutture territoriali	Medio	PCG.1.3.3.C.	Centrale	85
69	Pianificazione e controllo di gestione	Contabilità analitica, sistemi e reporting	Medio	PCG.2.1.1.T.	Territoriale	333
70	Pianificazione e controllo di gestione	Contabilità analitica, sistemi e reporting	Medio	PCG.2.3.3.T.	Territoriale	334
71	Pianificazione e controllo di gestione	Contabilità analitica, sistemi e reporting	Basso	PCG.2.2.2.T.	Territoriale	429
72	Pianificazione e controllo di gestione	Contabilità analitica, sistemi e reporting	Basso	PCG.2.4.4.T.	Territoriale	430
73	Pianificazione e controllo di gestione	Contabilità analitica, sistemi e reporting	Basso	PCG.2.5.5.T.	Territoriale	431
74	Pianificazione e controllo di gestione	Contabilità analitica, sistemi e reporting	Basso	PCG.2.6.6.T.	Territoriale	432
75	Relazioni esterne	Sponsorizzazioni	Alto	RE.1.1.1.C	Centrale	11
76	Relazioni esterne	Sponsorizzazioni	Alto	RE.1.2.2.C	Centrale	13
77	Risorse Umane	Gestione procedure concorsuali	Alto	RU.3.5.5.C.	Centrale	15
78	Risorse Umane	Gestione procedure concorsuali	Medio	RU.3.4.4.C.	Centrale	92
79	Risorse Umane	Gestione procedure concorsuali	Medio	RU.3.6.6.C.	Centrale	93
80	Risorse Umane	Gestione procedure concorsuali	Medio	RU.3.7.7.C.	Centrale	94
81	Risorse Umane	Gestione procedure concorsuali	Medio	RU.3.8.8.C.	Centrale	95
82	Risorse Umane	Sviluppo professionale del personale	Medio	RU.9.1.1.C.	Centrale	102
83	Risorse Umane	Selezione per l'attribuzione delle P.O.	Medio	RU.13.1.1.C.	Centrale	104
84	Risorse Umane	Selezione per l'attribuzione delle P.O.	Medio	RU.13.3.3.C.	Centrale	105
85	Risorse Umane	Selezione per l'attribuzione delle P.O.	Medio	RU.13.4.4.C.	Centrale	106
86	Risorse Umane	TFS E TFR/ Pensioni Integrative del personale	Medio	RU.17.2.2.C.	Centrale	112
87	Risorse Umane	TFS E TFR/ Pensioni Integrative del personale	Medio	RU.17.3.3.C.	Centrale	113
88	Risorse Umane	TFS E TFR/ Pensioni Integrative del personale	Medio	RU.17.4.4.C.	Centrale	114
89	Risorse Umane	Provvidenze al personale	Medio	RU.18.4.4.C.	Centrale	115

90	Risorse Umane	Gestione e tenuta del fascicolo personale	Medio	RU.24.2.2.C.	Centrale	120
91	Risorse Umane	Selezione per l'attribuzione delle P.O.	Medio	RU.6.1.1.T.	Territoriale	342
92	Risorse Umane	Selezione per l'attribuzione delle P.O.	Medio	RU.6.3.3.T.	Territoriale	343
93	Risorse Umane	Selezione per l'attribuzione delle P.O.	Medio	RU.6.4.4.T.	Territoriale	344
94	Risorse Umane	Cambi di profilo	Medio	RU.8.1.1.T.	Territoriale	345
95	Segreteria Unica Tecnica Normativa	Istruttoria determinazioni organi	Alto	SUTN.8.1.1.C.	Centrale	24
96	Segreteria Unica Tecnica Normativa	Istruttoria circolari e messaggi	Alto	SUTN.9.1.1.C.	Centrale	25
97	Sostegno alla non Autosufficienza, Invalidità Civile e altre prestazioni	Attività di ammortamento mutui ipotecari edilizi agli iscritti	Medio	SNAIC.3.1.1.C.	Centrale	133
98	Sostegno alla non Autosufficienza, Invalidità Civile e altre prestazioni	Contenzioso amministrativo e legale	Medio	SNAIC.1.2.2.T.	Territoriale	355
99	Sostegno alla non Autosufficienza, Invalidità Civile e altre prestazioni	Liquidazione trattamenti pensionistici e prestazioni collegate al reddito	Medio	SNAIC.2.2.2.T.	Territoriale	358
100	Sostegno alla non Autosufficienza, Invalidità Civile e altre prestazioni	Credito- Prestiti Pluriennali	Medio	SNAIC.4.3.3.T.	Territoriale	362
101	Sostegno alla non Autosufficienza, Invalidità Civile e altre prestazioni	Credito- Prestiti Pluriennali	Medio	SNAIC.4.3.4.T.	Territoriale	363
102	Sostegno alla non Autosufficienza, Invalidità Civile e altre prestazioni	Credito - Piccoli Prestiti	Medio	SNAIC.5.3.3.T.	Territoriale	366
103	Sostegno alla non Autosufficienza, Invalidità Civile e altre prestazioni	Credito - Piccoli Prestiti	Medio	SNAIC.5.4.4.T.	Territoriale	367
104	Sostegno alla non Autosufficienza, Invalidità Civile e altre prestazioni	Credito - Mutui Ipotecari Edilizi	Medio	SNAIC.6.1.1.T.	Territoriale	368
105	Sostegno alla non Autosufficienza, Invalidità Civile e altre prestazioni	Credito - Mutui Ipotecari Edilizi	Medio	SNAIC.6.2.2.T.	Territoriale	370
106	Studi e Ricerche	Programma Visitinps Scholars	Medio	SR.1.1.1.C.	Centrale	152
107	Studi e Ricerche	Programma Visitinps Scholars	Medio	SR.1.2.2.C.	Centrale	153
108	Studi e Ricerche	Programma Visitinps Scholars	Medio	SR.1.3.3.C.	Centrale	154
109	Coordinamento Generale Legale	Legale	Medio	CGL.1.1.1.T.	Territoriale	380
110	Coordinamento Generale Legale	Legale	Medio	CGL.1.2.2.T.	Territoriale	381
111	Coordinamento Generale Legale	Legale	Medio	CGL.1.3.3.T.	Territoriale	382
112	Coordinamento Generale Legale	Legale	Medio	CGL.1.4.4.T.	Territoriale	383
113	Coordinamento Generale Legale	Legale	Medio	CGL.1.5.5.T.	Territoriale	384
114	Coordinamento Generale Legale	Legale	Medio	CGL.1.5.6.T.	Territoriale	385
115	Coordinamento Generale Legale	Legale	Medio	CGL.1.6.7.T.	Territoriale	386

116	Coordinamento Generale Legale	Legale	Medio	CGL.1.6.8.T.	Territoriale	387
117	Coordinamento Generale Legale	Legale	Medio	CGL.1.7.9.T.	Territoriale	388
118	Coordinamento Generale Legale	Legale – Attività amministrativa	Medio	CGL.2.1.1.T.	Territoriale	389
119	Coordinamento Generale Legale	Legale – Attività amministrativa	Medio	CGL.2.2.2.T.	Territoriale	390
120	Coordinamento Generale Legale	Legale – Attività amministrativa	Medio	CGL.2.3.3.T.	Territoriale	391
121	Coordinamento Generale Legale	Legale – Attività amministrativa	Medio	CGL.2.3.4.T.	Territoriale	392
122	Coordinamento Generale Legale	Legale – Attività amministrativa	Medio	CGL.2.4.5.T.	Territoriale	393
123	Coordinamento Generale Legale	Legale – Attività amministrativa	Medio	CGL.2.4.6.T.	Territoriale	394
124	Coordinamento Generale Legale	Legale – Attività amministrativa	Medio	CGL.2.5.7.T.	Territoriale	395
125	Coordinamento Generale Legale	Legale – Attività amministrativa	Medio	CGL.2.6.8.T.	Territoriale	396
126	Coordinamento Generale Legale	Legale – Attività amministrativa	Medio	CGL.2.7.9.T.	Territoriale	397
127	Coordinamento Generale Legale	Legale – Attività amministrativa	Medio	CGL.2.8.10.T.	Territoriale	398
128	Coordinamento Generale Legale	Legale – Attività amministrativa	Medio	CGL.2.9.11.T.	Territoriale	399
129	Coordinamento Generale Legale	Legale – Attività amministrativa	Medio	CGL.2.10.12.T.	Territoriale	400
130	Coordinamento Generale Legale	Legale – Attività amministrativa	Medio	CGL.2.11.13.T.	Territoriale	401
131	Coordinamento Generale Legale	Legale – Attività amministrativa	Medio	CGL.2.12.14.T.	Territoriale	402
132	Coordinamento Generale Medico legale	Diagnostica specialistica e metodologia medico legale	Alto	CGML.10.1.1.C.	Centrale	35
133	Coordinamento Generale Medico legale	Commissione Medica Superiore	Alto	CGML.11.2.2.C.	Centrale	36
134	Coordinamento Generale Medico legale	Management Sanitario interno	Medio	CGML.1.1.1.C	Centrale	182
135	Coordinamento Generale Medico legale	Prestazioni Assistenziali	Medio	CGML.4.2.2.C.	Centrale	191
136	Coordinamento Generale Medico legale	Prestazioni Assistenziali	Medio	CGML.4.3.3.C.	Centrale	192
137	Coordinamento Generale Medico legale	Prevenzione delle invalidità e igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro	Medio	CGML.6.1.1.C.	Centrale	194
138	Coordinamento Generale Medico legale	Contenzioso giudiziario medico-legale	Alto	CGML.4.1.1.T.	Territoriale	249
139	Coordinamento Generale Medico legale	Prestazioni a sostegno del reddito	Medio	CGML.2.1.1.T.	Territoriale	403
140	Coordinamento Generale Medico legale	Prestazioni a sostegno del reddito	Medio	CGML.2.2.2.T.	Territoriale	404
141	Coordinamento Generale Medico legale	Prestazioni a sostegno del reddito	Medio	CGML.2.3.3.T.	Territoriale	405

142	Coordinamento Generale Medico legale	Prestazioni assistenziali	Medio	CGML.3.2.2.T.	Territoriale	406
143	Coordinamento Generale Medico legale	Prevenzione delle invalidità e igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro	Medio	CGML.5.2.2.T.	Territoriale	408
144	Coordinamento Generale Medico legale	Diagnostica specialistica e metodologia medico legale	Medio	CGML.7.1.1.T.	Territoriale	410

- individuazione nuovi rischi: sono stati mappati, valutati e "trattati" (ovvero sono state individuate le relative misure ulteriori specifiche): 6 rischi medi centrali, 7 rischi bassi centrali, 8 rischi medi territoriali e 10 rischi bassi territoriali per un totale di **31** rischi (tab. n. 2);

Tab. n.2

Individuazione nuovi rischi e misure "ulteriori"						
Nr.	Direzione Centrale	Area Tematica	Livello Di Rischio	Rischio Nr.	Struttura	Cfr.Schede rischio pagg.
1	Amministrazione Finanziaria e servizi contabili	Pagamenti quote associative e contributi a terzi	Medio	AFSF.2.1.1.T.	Territoriale	269
2	Ammortizzatori sociali	Sostegno al reddito della famiglia anche in regime internazionale	Medio	AS.4.3.3.T.	Territoriale	276
3	Ammortizzatori sociali	Tutele correlate al rapporto di lavoro anche in regime internazionale	Medio	AS.7.4.4.T.	Territoriale	280
4	Ammortizzatori sociali	Tutele correlate al rapporto di lavoro anche in regime internazionale	Medio	AS.7.5.5.T.	Territoriale	281
5	Ammortizzatori sociali	Cessazione rapporti di lavoro anche in regime internazionale	Basso	AS.1.6.6.T.	Territoriale	421
6	Ammortizzatori sociali	Cessazione rapporti di lavoro anche in regime internazionale	Basso	AS.1.7.7.T.	Territoriale	422
7	Ammortizzatori sociali	Cessazione rapporti di lavoro anche in regime internazionale	Basso	AS.1.8.8.T.	Territoriale	423
8	Ammortizzatori sociali	Cessazione rapporti di lavoro anche in regime internazionale	Basso	AS.1.9.9.T.	Territoriale	424
9	Ammortizzatori sociali	Tutele correlate al rapporto di lavoro anche in regime internazionale	Basso	AS.7.2.2.T.	Territoriale	425
10	Ammortizzatori sociali	Tutele correlate al rapporto di lavoro anche in regime internazionale	Basso	AS.7.3.3.T.	Territoriale	426
11	Ammortizzatori sociali	Tutele correlate al rapporto di lavoro anche in regime internazionale	Basso	AS.7.6.6.T.	Territoriale	427
12	Entrate e recupero crediti	Gestione lavoratori autonomi artigiani /commercianti/pescatori/parasubordinati	Medio	ERC.2.7.7.T.	Territoriale	288
13	Entrate e recupero crediti	Gestione del credito	Basso	ERC.5.16.16.T.	Territoriale	428
14	Pensioni	Contenzioso	Medio	P.10.2.2.C.	Centrale	83
15	Pensioni	Contenzioso	Medio	P.9.2.2.T.	Territoriale	324
16	Pensioni	Trattamento fine rapporto gestione pubblica	Medio	P.11.1.1.T.	Territoriale	326
17	Pianificazione e controllo di gestione	Programmazione e monitoraggio delle strutture territoriali	Medio	PCG.4.1.1.T.	Territoriale	335
18	Pianificazione e controllo di gestione	Fornitura di dati statistici da parte dei controller di sede	Basso	PCG.3.1.1.T.	Territoriale	433
19	Pianificazione e controllo di gestione	Programmazione e monitoraggio delle strutture territoriali	Basso	PCG.4.2.2.T.	Territoriale	434

20	Risorse Umane	Predisposizione Regolamento di conferimento degli incarichi di coordinamento al personale dell'area dei professionisti e dell'area medica	Medio	RU.10.1.1.C.	Centrale	103
21	Risorse Umane	Procedure di interpello per il conferimento incarico professionisti e medici	Basso	RU.11.1.1.C.	Centrale	223
22	Risorse Umane	Procedure di interpello per il conferimento incarico professionisti e medici	Basso	RU.11.2.2.C.	Centrale	224
23	Risorse Umane	Procedure di interpello per il conferimento incarico dirigenziale	Basso	RU.12.1.1.T.	Centrale	225
24	Segreteria unica tecnica normativa	Conferimento di incarico dirigenziale di livello generale	Basso	SUTN.3.1.1.C.	Centrale	229
25	Segreteria unica tecnica normativa	Conferimento di incarico dirigenziale non generale	Basso	SUTN.3.1.1.C.	Centrale	230
26	Segreteria unica tecnica normativa	Conferimento di incarico di coordinatore generale	Basso	SUTN.3.1.1.C.	Centrale	231
27	Segreteria unica tecnica normativa	Conferimento degli incarichi di coordinamento centrali e territoriali al personale dell'area dei professionisti e dell'area medica	Basso	SUTN.3.1.1.C.	Centrale	232
28	Coordinamento generale statistico attuariale	Attività statistica e attuariale	Medio	CGSA.1.1.1.C.	Centrale	203
29	Coordinamento generale statistico attuariale	Attività statistica e attuariale	Medio	CGSA.1.2.2.C.	Centrale	204
30	Coordinamento generale statistico attuariale	Attività statistica e attuariale	Medio	CGSA.1.3.3.C.	Centrale	205
31	Coordinamento generale tecnico edilizio	Lavori: progettazione - scelta del contraente	Medio	CGTE.1.4.4.C.	Centrale	209

- individuazione misure ulteriori: sono state individuate le misure "ulteriori specifiche" per 18 rischi medi centrali, 8 rischi bassi centrali, 24 rischi medi territoriali, 4 rischi bassi territoriali, per un totale di **54** rischi (tab. n. 3);

Tab. n.3

Individuazione delle misure "ulteriori"						
Nr.	Direzione Centrale	Area Tematica	Livello Di Rischio	Rischio Nr.	Struttura	Cfr.Schede rischio pagg.
1	Acquisti e Appalti	Procedure per l'affidamento di beni e servizi di valore superiore alla soglia comunitaria	Medio	AA.4.5.5.C.	Centrale	50
2	Acquisti e Appalti	Verifiche dei requisiti per l'affidamento di beni e servizi nelle procedure di gara sopra e sotto soglia	Medio	AA.6.1.1.C.	Centrale	51
3	Acquisti e Appalti	Liquidazione fatture	Medio	AA.7.2.1.C.	Centrale	53
4	Acquisti e Appalti	Liquidazione fatture	Medio	AA.7.2.2.C.	Centrale	54
5	Acquisti e Appalti	Procedure per l'affidamento di beni e servizi di valore superiore alla soglia comunitaria	Medio	AA.5.4.4.T.	Territoriale	261
6	Acquisti e Appalti	Verifiche dei requisiti per l'affidamento di beni e servizi nelle procedure di gara sopra e sotto soglia	Medio	AA.6.1.1.T.	Territoriale	263
7	Acquisti e Appalti	Monitoraggio contratti	Medio	AA.7.2.2.T.	Territoriale	265
8	Acquisti e Appalti	Monitoraggio contratti	Medio	AA.7.2.3.T.	Territoriale	266
9	Amministrazione Finanziaria e servizi contabili	Pagamenti quote associative e contributi a terzi	Medio	AFSF.2.3.3.C.	Centrale	60

10	Entrate e recupero crediti	Gestione agricoltori autonomi e agricoltori subordinati	Medio	ERC.4.5.5.T.	Territoriale	293
11	Entrate e recupero crediti	Gestione agricoltori subordinati	Medio	ERC.4.8.8.T.	Territoriale	295
12	Entrate e recupero crediti	Gestione del credito	Medio	ERC.5.1.1.T.	Territoriale	296
13	Entrate e recupero crediti	Gestione del credito	Medio	ERC.5.3.3.T.	Territoriale	297
14	Entrate e recupero crediti	Gestione del credito	Medio	ERC.5.5.5.T.	Territoriale	298
15	Entrate e recupero crediti	Gestione del credito	Medio	ERC.5.14.14.T.	Territoriale	299
16	Entrate e recupero crediti	Gestione ricorsi	Medio	ERC.7.1.1.T.	Territoriale	305
17	Pensioni	Prestazioni atipiche	Basso	P.4.1.1.C.	Centrale	218
18	Risorse Umane	Docenza interna pianificazione e progettazione	Medio	RU.1.1.1.C	Centrale	86
19	Risorse Umane	Docenza interna pianificazione e progettazione	Medio	RU.1.2.2.C	Centrale	87
20	Risorse Umane	Valutazione della formazione	Medio	RU.2.1.1.C	Centrale	88
21	Risorse Umane	Valutazione della formazione	Medio	RU.2.2.2.C	Centrale	89
22	Risorse Umane	Gestione procedure concorsuali	Medio	RU.3.2.2.C	Centrale	90
23	Risorse Umane	Gestione procedure concorsuali	Medio	RU.3.3.3.C	Centrale	91
24	Risorse Umane	Attribuzione/Elab. trattamenti economici	Medio	RU.15.1.1.C	Centrale	107
25	Risorse Umane	Attribuzione/Elab. trattamenti economici	Medio	RU.15.2.2.C.	Centrale	109
26	Risorse Umane	Gestione procedure concorsuali	Basso	RU.3.1.1.C	Centrale	219
27	Risorse Umane	Sviluppo professionale del personale	Basso	RU.9.2.2.C.	Centrale	220
28	Risorse Umane	Sviluppo professionale del personale	Basso	RU.9.3.3.C.	Centrale	221
29	Risorse Umane	Sviluppo professionale del personale	Basso	RU.9.4.4.C.	Centrale	222
30	Risorse Umane	Selezione per l'attribuzione delle P.O.	Basso	RU.13.2.2.C.	Centrale	226
31	Risorse Umane	Cambi di profilo	Basso	RU.14.1.1.C.	Centrale	227
32	Risorse Umane	Cambi di profilo	Basso	RU.14.2.2.C.	Centrale	228
33	Risorse Umane	Pianificazione e programmazione formazione	Medio	RU.1.1.1.C	Territoriale	36
34	Risorse Umane	Pianificazione e programmazione formazione	Medio	RU.1.2.2.C	Territoriale	337
35	Risorse Umane	Valutazione della formazione	Medio	RU.2.1.1.C	Territoriale	338
36	Risorse Umane	Valutazione della formazione	Medio	RU.2.2.2.C	Territoriale	339
37	Risorse Umane	Selezione per l'attribuzione delle p.o.	Basso	RU.6.2.2.T.	Territoriale	435
38	Risorse Umane	Sviluppo professionale del personale	Basso	RU.7.1.1.T.	Territoriale	436
39	Risorse Umane	Sviluppo professionale del personale	Basso	RU.7.2.2.T.	Territoriale	437
40	Risorse Umane	Sviluppo professionale del personale	Basso	RU.7.3.3.T.	Territoriale	438
41	Segreteria Unica Tecnica Normativa	Attività relative ai rapporti con gli Organi	Medio	SUTN.7.2.2.C.	Centrale	127
42	Segreteria Unica Tecnica Normativa	Istruttoria determinazioni Organi	Medio	SUTN.8.2.2.C.	Centrale	128
43	Segreteria Unica Tecnica Normativa	Attività di supporto per l'adozione delle determinazioni presidenziali	Medio	SUTN.12.1.1.C..	Centrale	129
44	Segreteria Unica Tecnica Normativa	Predisposizione di proposte normative; selezione e monitoraggio dell'attività legislativa, regolamentare e provvedimentale	Medio	SUTN.14.1.1.C.	Centrale	130
45	Segreteria Unica Tecnica Normativa	Istruttoria degli atti di sindacato ispettivo	Medio	SUTN.15.1.1.C.	Centrale	131
46	Servizi agli Utenti	Sede Virtuale	Medio	SU.1.1.1.T	Territoriale	353
47	Sostegno alla non Autosufficienza, Invalidità Civile e altre prestazioni	Credito- Prestiti Pluriennali	Medio	SNAIC.4.1.1.T.	Territoriale	360
48	Sostegno alla non Autosufficienza, Invalidità Civile e altre prestazioni	Credito- Prestiti Pluriennali	Medio	SNAIC.4.2.2.T.	Territoriale	361
49	Sostegno alla non Autosufficienza, Invalidità Civile e altre prestazioni	Credito - Piccoli Prestiti	Medio	SNAIC.5.1.1.T.	Territoriale	364

50	Sostegno alla non Autosufficienza, Invalidità Civile e altre prestazioni	Credito - Piccoli Prestiti	Medio	SNAIC.5.2.2.T.	Territoriale	365
51	Sostegno alla non Autosufficienza, Invalidità Civile e altre prestazioni	Credito - Mutui Ipotecari Edilizi	Medio	SNAIC.6.2.3.T.	Territoriale	370
52	Sostegno alla non Autosufficienza, Invalidità Civile e altre prestazioni	Welfare-Assistenza Domiciliare (HCP)	Medio	SNAIC.9.1.1.T.	Territoriale	371
53	Sostegno alla non Autosufficienza, Invalidità Civile e altre prestazioni	Welfare-Case Albergo	Medio	SNAIC.10.1.1.T.	Territoriale	372
54	Sostegno alla non Autosufficienza, Invalidità Civile e altre prestazioni	Welfare-Convitti e Collegi	Medio	SNAIC.10.2.2.T.	Territoriale	373

- prosecuzione mappatura dei rischi: la mappatura dei rischi è stata estesa ai processi/attività svolti dal Coordinamento Generale Statistico Attuariale, e ampliata per i processi/attività espletati dalle Direzioni centrali Pianificazione e controllo di gestione, Amministrazione finanziaria e servizi fiscali, Ammortizzatori Sociali, Entrate e recupero crediti, Pensioni, Risorse Umane e Segreteria Unica Tecnica Normativa.

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

In particolare, nell'ambito di tale attività, sono stati individuati e valutati 5 nuovi rischi connessi a processi/attività dell'Istituto, per 4 dei quali sono state anche individuate le misure "obbligatorie" e "ulteriori specifiche" di contrasto. Inoltre per 4 rischi già presenti nella mappatura dei rischi è stato richiesto alle Direzioni centrali competenti di integrare le misure di "ulteriori specifiche" già individuate (cfr. paragrafo 8.1.).

F. Analisi del rapporto tra attività di audit e sistema di "gestione del rischio".

In particolare, nell'ambito di tale attività, sono stati individuati d'ufficio 3 nuovi rischi di cui due relativi all'area tematica "gestione dei verbali ispettivi" di competenza della Direzione centrale Entrate e recupero crediti e uno riguardante l'area tematica "contributo sanitario ex Enam" di competenza della Direzione centrale Sostegno alla non autosufficienza, invalidità civile e altre prestazioni. Inoltre, per un rischio attinente al "contenzioso giudiziario medico legale" di competenza del Coordinamento Generale Medico Legale, già presente in mappatura, è stato effettuato un aggiornamento delle misure "ulteriori specifiche".

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*", nel rispetto delle linee guida emanate dall'ANAC e dal DFP;
- 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 stati monitorati gli accessi alla sezione "*Amministrazione trasparente*";
- è stata avviata la realizzazione di una procedura finalizzata ad automatizzare 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 dei predetti atti e documenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 10 del D.lgs. n. 33/2013 (all.3).

2. 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 5 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.

Gli atti sono tutti consultabili sul sito intranet della Direzione centrale Audit, trasparenza e anticorruzione - Area Supporto alle funzioni di prevenzione e repressione della corruzione e di attuazione degli obblighi di trasparenza.

3. 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.

3.1. 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 I.N.P.D.A.P. ed E.N.P.A.L.S, 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'assetto organizzativo e funzionale dell'Istituto è delineato nell' *"Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali"* adottato con determinazione presidenziale n. 110 del 28 luglio 2016, modificato da ultimo con determinazione presidenziale n. 125 del 26.07.2017, nel *"Regolamento di Organizzazione"*, approvato con determinazione presidenziale n. 89 del 30.06.2016, modificato da ultimo con determinazione presidenziale n. 125 del 26.07.2017, e nel *"Regolamento di attuazione del decentramento territoriale"* adottato con determinazione presidenziale n. 52 del 16.5.2018.

I suddetti provvedimenti sono consultabili nella sezione del sito web Amministrazione trasparente – atti generali – normativa interna.

Gli obiettivi perseguiti nella recente ridefinizione del predetto assetto sono stati la reingegnerizzazione dei processi e sistemi informativi coerente con la logica della centralità dell'utenza, l'offerta dei servizi gestita in modo integrato, per segmenti di utenza con bisogni omogenei, l'articolazione territoriale rispondente alle caratteristiche e ai bisogni del territorio

In sintesi, si evidenzia che sono Organi dell'Istituto:

- il **Consiglio di Indirizzo e vigilanza**, organo politico dell'Istituto che individua i programmi e le linee generali dell'Istituto, determinando gli obiettivi strategici pluriennali;

- il **Presidente**, rappresentante legale dell'Istituto, che definisce l'indirizzo politico – amministrativo dell'Ente e svolge le funzioni già attribuite al Consiglio di Amministrazione;
- il **Direttore Generale**, responsabile della struttura organizzativa e dell'attività diretta al conseguimento dei risultati e degli obiettivi dell'Istituto;
- 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.

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 delle legge 88/89, che stabiliscono le modalità di concessione delle prestazioni e di riscossione dei contributi, decidono sui ricorsi e formulano proposte ai vertici dell'Istituto in materia di contributi e prestazioni;
- 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.

Le attività istituzionali sono ripartite tra:

- la Direzione Generale, che esercita funzioni di indirizzo e controllo del sistema, articolata in: Direzioni e Uffici Centrali; incarichi temporanei 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 agli utenti*", Direzioni Regionali, Direzioni di coordinamento metropolitano, Direzioni provinciali, Filiali metropolitane e provinciali, Strutture sociali, Agenzie e Punti Inps. Operano, inoltre, i Presidi Inps presso i Consolati che qualificano la presenza dell'Istituto sul territorio internazionale.

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 2018 – 2020 approvato con determinazione presidenziale n. 24 del 13.3.2018 e, successive determinazioni presidenziali di aggiornamento n. 31 del 21/03/2018 e n. 164 del 12/12/2018, 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. 4 e 5) si rileva il personale in forza presso l'Istituto alla data del 31 dicembre 2018, distinto in relazione alla struttura centrale o area regionale di assegnazione, alla qualifica di inquadramento e al genere.

Tab. n. 4

PERSONALE PER QUALIFICA FUNZIONALE E GENERE AL 31/12/2018			
AREA/QUALIFICA	MASCHI	FEMMINE	TOTALI
DIRIGENZA	270	199	469
AREE PROFESSIONALI			
AREA MEDICO LEGALE	281	176	457
AREA TECNICO EDILIZIA	63	17	80
AREA STATISTICO ATTUARIALE	17	23	40
AREA PROFESSIONALE LEGALE	145	163	308
CONSULENTE INFORMATICO II° LIV	1		1
TOTALE AREE PROFESSIONALI	507	379	886
AREE A/B/C			
AREA A	566	313	879
AREA B	2.041	3.136	5.177
AREA C	8.070	11.471	19.541
TOTALE AREE	10.677	14.920	25.597
INSEGNANTI	5	16	21
TOTALE COMPLESSIVO	11.459	15.514	26.973

Tab. n.5

PERSONALE PER STRUTTURA AL 31.12.2018			
STRUTTURA	Nr. DIPENDENTI		
SEDE CENTRALE	2.565		
SEDI TERRITORIALI:			
ABRUZZO	800	PIEMONTE	1.473
BASILICATA	314	PUGLIA	1.788
CALABRIA	1.256	SARDEGNA	799
CAMPANIA	1.396	SICILIA	2.042
D.C.M. NAPOLI	1.062	TOSCANA	1.439
EMILIA ROMAGNA	1.620	TRENTINO ALTO ADIGE	426
FRIULI VENEZIA GIULIA	547	UMBRIA	433
LAZIO	787	VALLE D'AOSTA	79
D.C.M. ROMA	1.939	VENETO	1.518
LIGURIA	673		
LOMBARDIA	2.040		
D.C.M. MILANO	1.019		
MARCHE	741		
MOLISE	217		
TOTALE REGIONI			24.408
TOTALE SEDE CENTRALE			2.565
TOTALI			26.973

Nel 2017 l'Inps è stato autorizzato, grazie ai risparmi di spesa derivanti dalle cessazioni avvenute negli anni 2011, 2012, e 2013, ad assumere con contratti a tempo indeterminato 683 persone attraverso la stabilizzazione del personale in comando in Istituto, lo scorrimento delle graduatorie di precedenti concorsi vigenti e l'avvio di nuove procedure concorsuali¹.

Pertanto, nel 2018, come riportato nella tabella seguente, sono state immesse nei ruoli dell'Istituto le seguenti unità: 1 a seguito di graduatoria dei concorso; 17 attraverso procedure di mobilità; n. 3 in applicazione dell'art 19, co. 6, D.lgs. 165/2001; 2 docenti.

Tab. n.6

MOBILITA' INTERENTI							TOT
REGIONE	B1/AMMIN. N.	B2/AMMIN. N.	B3/AMMIN.	C3/AMMIN.	MED.L. 1 F	MED.L. 2 F	TOT
ABRUZZO	1						1
CALABRIA	1	2					3
CAMPANIA	1				3		4
D.C.M-MILANO		1		1			2
D.C.M-ROMA			1		1	1	3
PIEMONTE		1					1
TOSCANA		1					1
TRENTINO ALTO ADIGE		1					1
VALLE D'AOSTA	1						1
TOTALE	4	6	1	1	4	1	17
IDONEO CONCORSO							TOT
REGIONE	C1/AMMIN.						TOT
PUGLIA	1						1
TOTALE	1						1
ART.19 CO.6 DLGS 165/2001							TOT
REGIONE	DIR. ART. 19 COMMA 6						TOT
DIREZIONE GENERALE	3						3
Totale complessivo	3						3
NOMINA DOCENTI							TOT
REGIONE	INSEGNANTI SUPPLEMENTI ANNUALI						TOT
TOSCANA	2						2
TOTALE	2						2

L'Istituto, inoltre, ha indetto i concorsi, per titoli ed esami, di seguito specificati:

- il 24 novembre 2017 sulla Gazzetta Ufficiale 4^a Serie Speciale – Concorsi ed Esami n.90 è stato pubblicato il bando di concorso pubblico, per titoli ed esami, a 365 posti di analista di processo-consulente professionale nei ruoli del personale dell'INPS, area C, posizione economica C1, adottato con determinazione presidenziale n.171 del 22 novembre 2017, che ha parzialmente modificato la precedente determinazione presidenziale n. 163 del 7 novembre 2017. A seguito del completo espletamento dell'iter concorsuale con la Determinazione n. 133 del 30 ottobre 2018 è stata approvata la graduatoria finale;

¹ Fonte : INPS - XVII RAPPORTO ANNUALE - Luglio 2018

- il 27 aprile 2018 sulla Gazzetta Ufficiale 4^a Serie Speciale – Concorsi ed Esami n. 34, è stato pubblicato il bando di concorso pubblico, per titoli ed esami, a 967 posti di consulente protezione sociale nei ruoli del personale dell'INPS, area C, posizione economica C1 adottato con determinazione presidenziale n.42 del 24 aprile 2018. Al momento dell'elaborazione del presente Piano non è ancora terminato l'iter concorsuale.

Le figure professionali individuate nei bandi di concorso sopra indicati rispondono all'esigenza di rimodulare l'offerta dei servizi secondo un approccio integrato e personalizzato, in quanto è prioritario integrare i profili esistenti con nuove professionalità che hanno le caratteristiche necessarie per gestire i bisogni di servizi e di consulenza in forma proattiva. Per tale ragione è stato istituito il nuovo profilo di "*Analista di processo-consulente professionale*" che si caratterizza in una figura strutturalmente inserita nei processi produttivi, deputata a gestire problematiche complesse e ad assicurare l'erogazione di prestazioni anche nei confronti di un'utenza sempre più multietnica. Tale figura deve possedere specifici requisiti culturali, una conoscenza approfondita della lingua inglese, nonché la piena conoscenza dei principali applicativi informatici. Come già ricordato il legislatore ha recentemente ampliato ulteriormente il novero delle prestazioni, gestite dall'Inps, orientate a migliorare il tenore di vita dei cittadini. È divenuto pertanto impellente integrare i profili professionali esistenti con una nuova figura che, in linea con il nuovo modello di servizio, risulti possedere le caratteristiche necessarie a garantire i livelli qualitativi attesi. Al fine di potenziare i servizi legati alle attività istituzionali dell'Inps è stato, inoltre, istituito il profilo di "*Consulente protezione sociale*", una figura orientata al presidio di competenze di natura strettamente istituzionale e, segnatamente, di attività mirate a garantire alti livelli di prestazioni in ambito previdenziale e assistenziale. Anche questa figura deve possedere specifici requisiti culturali e avere una preparazione specifica sui nuovi applicativi informatici².

In tale contesto rileva anche l'azione svolta dal Piano delle azioni positive (PAP) prescritto dall'art. n. 48 del D.lgs. n. 198/2006 (meglio noto come Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), in base al quale le Amministrazioni devono assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Il PAP 2017 -2019, adottato dall'INPS con determinazione presidenziale n. 7 del 20.01.2017, si articola in sette obiettivi:

1. Pari opportunità;

² Fonte : INPS - XVII RAPPORTO ANNUALE - Luglio 2018

2. Conciliazione lavoro - vita privata;
3. Sicurezza e benessere organizzativo;
4. *Diversity management* - Formazione informazione e *best practices*;
5. Criteri di valutazione della performance;
6. Bilancio di genere;
7. Promozione ruolo del Comitato unico di garanzia.

Nell'ambito di ciascuno obiettivo sono previste una serie di azioni positive da realizzare nel triennio, volte a rimuovere eventuali fattori che direttamente o indirettamente potrebbero determinare situazioni di squilibrio in termini di opportunità e a introdurre meccanismi che consentano di disinnescare queste dinamiche. Ciò nell'ottica di individuare eventuali gap e diversità di condizioni tra le persone e sapere, quindi, dove e come intervenire per valorizzare le differenze e colmare eventuali disparità.

Si evidenzia, inoltre, che i risultati dell'ultima indagine espletata per la rilevazione del benessere organizzativo ed individuale percepito dal personale dell'Istituto, riportati nel messaggio Hermes n. 1711 del 20.04.2017, hanno evidenziato come la "*cultura di servizio*" al cliente esterno e a quello interno permei in profondità il clima dell'Istituto, rappresentando per la gran parte del personale una fonte di soddisfazione nello svolgimento del proprio lavoro. Tra i punti di forza dell'organizzazione emergono le relazioni quotidiane con colleghi e capi, che la stragrande maggioranza giudica "*molto importanti*".

I fattori critici emersi, quali risultanze del rapporto tra alte aspettative e basse percezioni, sono, invece, riconducibili ad un più generale bisogno di supporto e protezione e ad un desiderio di non sentirsi abbandonati, anche in relazione agli attacchi mediatici al pubblico impiego ed alle richieste sempre più pressanti dell'utenza acuite dalla crisi sociale ed economica.

Nell'ottica di garantire il benessere organizzativo e di contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica, con determinazione del Direttore Generale n. 63 del 21.5.2018, è stato adottato il nuovo Codice di condotta per la tutela psico-fisica delle lavoratrici e dei lavoratori dell'INPS.

L'adozione del nuovo Codice, diffuso con messaggio Hermes n. 2366 del 12.6.18, si è resa necessaria a seguito del mutato quadro normativo nazionale ed europeo finalizzato a contrastare fenomeni di forte impatto negativo sulle lavoratrici ed i lavoratori, garantendo un ambiente di lavoro in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza ed al reciproco rispetto e introducendo misure per prevenire atti e comportamenti che possano pregiudicare il corretto ed efficace

svolgimento dell'attività lavorativa nonché produrre effetti negativi fisici o psichici sui dipendenti.

Il nuovo codice, rappresenta anche uno strumento idoneo a garantire pari opportunità ed assenza di ogni forma di discriminazione, diretta ed indiretta. In particolare, al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e favorire condizioni di benessere lavorativo e organizzativo, il codice ha introdotto il ruolo del/la Consigliere/a di Fiducia: si tratta di una figura totalmente autonoma e *super partes*, deputata a raccogliere nell'organizzazione lavorativa segnalazioni riguardo atti di discriminazione, molestie e vicende di mobbing e incaricata di fornire assistenza e consulenza alle lavoratrici e lavoratori interessati dai suddetti fenomeni e avviare le procedure informali o formali adeguate alla risoluzione dei singoli casi.

In linea con le iniziative intraprese a favore del personale deve essere inteso anche il messaggio Hermes n 1190 del 19.03.2018, inerente alla valutazione "*stress lavoro-correlato*" degli Uffici della Direzione Generale con cui è stata avviata la fase di "*valutazione approfondita*".

L'attuale quadro normativo di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ha specificamente individuato lo stress lavoro-correlato (SLC) come uno dei rischi oggetto di valutazione e di conseguente adeguata gestione da parte del Datore di lavoro.

Il Datore di lavoro della Direzione Generale dell'Istituto, nel corso del 2016, prima con messaggio Hermes n. 3355 del 10 agosto 2016, contenente le prime indicazioni operative per i Direttori e i Dirigenti delle strutture centrali, e successivamente con messaggio Hermes n. 4497 del 10 novembre 2016, ha provveduto ad avviare l'iter del processo valutativo del rischio SLC.

Nell'ambito di tale processo valutativo, che si svolge in quattro fasi, sono state già concluse, nel corso del 2017, le prime due fasi. La prima, denominata "*fase propedeutica*", ha riguardato attività di pianificazione e preparazione dell'intero processo valutativo del rischio SLC; la seconda, denominata "*fase preliminare*", è stata realizzata attraverso la somministrazione di una "*lista di controllo*" a gruppi rappresentativi di dipendenti, tesa ad individuare e definire il livello di rischio SLC tramite metodi oggettivi.

E' in fase di attuazione la terza fase, denominata "*fase approfondita*", finalizzata ad analizzare la percezione dei lavoratori attraverso la somministrazione di un questionario anonimo online rivolto a tutto il personale della Direzione Generale,

le cui risultanze saranno analizzate attraverso l'utilizzo di un apposito software direttamente dall'INAIL, in forma anonima ed aggregata.

L'intero processo valutativo si concluderà con la stesura di un report, da parte della struttura che opera a supporto del Datore di lavoro di Sede centrale, che costituirà parte integrante del documento generale di valutazione dei rischi ed atterrà all'analisi dei dati complessivi nonché alla definizione dei livelli di rischio a cui collegare gli interventi preventivi/protettivi sullo SLC.

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 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 (vedi paragrafo 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.).

3.2. 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 e le possibili influenze esistenti con i portatori di interessi esterni.

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 state elaborate utilizzando il metodo delle *surveys*, ma limitando le domande a esperienze dirette e reali, oppure le indagini *proxies* ovvero 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 le misure 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 dei principali indicatori soggettivi.

➤ **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'evoluzione di una serie di reati (peculato, corruzione propriamente detta, concussione, resistenza, malversazione, omissione di atti d'ufficio) nel tempo ed a livello territoriale.

Art.	Descrizione reato	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
314	Peculato	561	818	809	831	955	1233	1.690	1384
316	Peculato mediante profitto dell'errore altrui	21	46	51	47	63	46	31	31
316 Bis	Malversazione a danno dello Stato	178	83	83	86	115	83	54	112
316 Ter	Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato, comma 2	0	0	2	0	16	3	4	0
317	Concussione	356	317	348	409	360	333	376	193
318	Corruzione per un atto d'ufficio	44	477	198	153	156	51	172	168
319	Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio	1.084	987	650	800	1.162	1.053	816	1131
319 Ter	Corruzione in atti giudiziari	25	11	67	27	119	116	27	51
320	Corruzione di una persona incaricata di un pubblico servizio	177	44	49	81	97	60	75	170
321	Pene per il corruttore	975	745	547	647	868	911	558	789
322	Istigazione alla corruzione	286	244	249	249	251	232	218	198
322 Bis	Peculato concussione corruzione e istigazione alla corruzione di membri	7	1	3	19	25	13	4	21
323	Abuso di ufficio	3.552	3.197	3.147	3.067	3.199	3.480	3.320	3291
326	Rivelazione ed utilizzazione di segreti di ufficio	297	168	193	173	252	234	224	217
328	Omissione o rifiuto di atti d'ufficio	981	1.001	890	1.145	1079	862	1.126	1.010

Tab n.7: nr segnalazioni riferite a persone denunciate/arrestate in Italia in violazione dei delitti contro la Pubblica Amministrazione previsti dal codice penale (Dati di fonte SDI/SSD consolidati).

Nella monografia del 2017 "*I reati contro la pubblica amministrazione*" dell'Ufficio di statistica del Ministero dell'Interno (tab. n.7) si evidenzia l'andamento delle segnalazioni di persone denunciate o arrestate nel periodo 2008-2015.

Particolare attenzione meritano alcune fattispecie delittuose che, per il periodo oggetto di studio, crescono o decrescono. In particolare per:

- il *"peculato"*, il tasso è sempre in crescita fino a raggiungere la ragguardevole cifra del +146,70% nel 2015 rispetto all'anno 2008;
- l'*"abuso d'ufficio"*, i valori dal 2009 al 2015 sono sempre di poco inferiori all'anno di riferimento (2008), dove il valore massimo di decremento viene riscontrato nel 2011 con un tasso pari al -13,65%;
- la *"corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio"*, i valori sono in prevalente diminuzione fino ad un tasso di decrescita nel 2010 pari al -40,04%;
- l'*"omissione o rifiuto di atti d'ufficio"*, il valore è in discontinua ma prevalente crescita, con oscillazioni che vanno dal +2,04% nel 2009 al +16,72% nel 2011, con brevi periodi di limitata decrescita pari a -9,28% nell'anno 2010 e a -12,13% nel 2013;
- la *"concussione"*, si registra un comportamento alterno del reato, che vede un tasso in diminuzione per gli anni 2009, 2010, 2013 e 2015 dove, tra l'altro, si evidenzia il valore massimo di decrescita pari a -45,79%; mentre si osserva una lieve crescita nel 2011 con il valore più alto del periodo: +14,89% nel 2012 e nel 2014.

Inoltre, la citata monografia analizza dettagliatamente le informazioni a livello regionale, con un approfondimento per le province di Bari, Bologna, Cagliari, Catania, Firenze, Genova, Messina, Milano, Napoli, Palermo, Reggio Calabria, Roma, Torino, Venezia. In particolare, si sofferma sull'analisi dei dati relativi al numero di reati relativi all' *"abuso d'ufficio"*.

Provincia	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Andamento	Valore medio
BARI	30	21	29	40	25	31	35	29		30,00
BOLOGNA	14	10	10	8	7	8	9	15		10,13
CAGLIARI	8	13	11	7	11	7	9	8		9,25
CATANIA	26	17	21	16	14	18	20	27		19,88
FIRENZE	14	17	9	8	6	4	8	12		9,75
GENOVA	8	4	3	3	6	2	2	6		4,25
MESSINA	21	30	37	30	23	28	34	27		28,75
MILANO	19	23	21	11	22	13	17	15		17,63
NAPOLI	57	60	41	48	52	61	66	72		57,13
PALERMO	37	28	19	27	26	27	22	29		26,88
REGGIO CALABRIA	19	14	17	30	32	33	35	36		27,00
ROMA	46	38	92	79	84	80	67	60		68,25
TORINO	14	20	16	15	18	22	16	21		17,75
VENEZIA	6	4	9	10	3	1	7	4		5,50

Tab. 8: da "i reati contro la pubblica amministrazione" dell'Ufficio di statistica del Ministero dell'Interno pubblica - nr reati commessi nelle province italiane più rappresentative – dati di fonte SDI/SSD consolidati

Dalla tabella sopra riportata (tab. n. 8) si evidenzia che le province di Roma e Napoli risultano essere quelle con il più alto valore medio dell'intero periodo, pari rispettivamente a 68,25 e 57,13.

Con numeri pressoché dimezzati seguono le province di Bari, Reggio Calabria e Palermo con valori medi rispettivamente di 30, 27 e 26,88. I valori medi più bassi si registrano nelle province di Genova (4,25) e Venezia (5,50).

La sola quantificazione della corruzione a mezzo delle denunce si rileva inidonea a fornire un quadro attendibile sui numeri reali, in quanto, gli attori del patto corruttivo non hanno quasi mai interesse a denunciarlo essendo entrambi punibili. Naturalmente, non tutti gli arresti e le condanne originano da denunce, costituendo, a volte, l'evoluzione, anche causale, dell'attività investigativa.

Le condanne irrevocabili per fatti di corruzione rappresentano un dato quantitativo indiscutibile e certo sulla corruzione nel nostro Paese, ma restituiscono un quadro decisamente in controtendenza rispetto all'idea di un Paese corrotto.

Anno	Corruzione	Totale	% su tot. 4.41000
2000	1.203	497.247	0,24
2001	922	430.056	0,21
2002	812	388.198	0,21
2003	699	425.855	0,16
2004	987	431.407	0,23
2005	695	435.524	0,16
2006	577	398.384	0,14
2007	858	482.524	0,18
2008	656	529.238	0,12
2009	726	524.078	0,14
2010	590	469.359	0,13
2011	592	468.725	0,13

Tab n.9: condanne con sentenza irrevocabile per corruzione e totale delle condanne per anno di iscrizione al Casellario.
Anni 2000-2011

Come si evince, infatti, dalla Tab. n.9, le condanne per reati di "corruzione" in generale (non risulta la fattispecie penale specifica) nel decennio considerato si sono praticamente dimezzate, sia in valori assoluti sia per quanto concerne alla percentuale sul totale della condanne (da 0,24% del 2000 a 0,13% del 2011).

Articolo codice penale	Anno					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
317	166	138	138	232	144	106
318	27	67	12	26	16	15
319	435	348	336	472	117	111
319 ter	6	4	4	4	15	4
320	3	1	15	9	2	0
321	158	56	83	105	60	27
322	168	131	169	158	143	69
322 bis	1	0	0	1	2	0

Tab n.10: Casellario Anni 2005-2010

Inoltre, dai dati dell'Ufficio del Casellario sempre relativi agli anni 2005-10 (Tab. n. 10) si può avere un quadro dettagliato in rapporto ad alcune fattispecie previste nel codice penale.

Anche in questo caso si rileva una notevole diminuzione delle condanne, che, comunque, riguardano, in particolare, i delitti di: corruzione per "atto contrario ai doveri d'ufficio" (art. 319), ridotti da 435 nel 2005 a 111 nel 2010; "concessione" (art. 317), passati da 166 a 106; "pene per il corruttore" (art. 321, prima rubricato responsabilità del corruttore), diminuiti da 158 a 27; "istigazione alla corruzione" (art. 322), da 168 diminuiti a 69.

➤ **European Quality of Government Index (EQI)**

I risultati ottenuti nel 2017 dal *European Quality of Government Index* (EQI) elaborato dall'Università di Göteborg³, che fornisce una panoramica sulla qualità delle istituzioni di un Paese, attribuisce alle regioni italiane, al di sotto della media (tab. n. 11).

L'EQI è il risultato di un'estesa indagine su *governance* e corruzione all'interno dell'Unione Europea, condotta una prima volta nel 2010, poi nel 2013 e poi di nuovo nel 2017. L'analisi si concentra su percezioni ed esperienze di corruzione nel settore pubblico, ed insieme misura quanto i cittadini credono all'imparzialità ed alla qualità dei servizi pubblici. L'indagine, all'interno delle nazioni in cui è stata condotta, parte dal livello regionale. Copre tutti i 28 Stati membri e due paesi candidati a far parte dell'unione (Serbia e Turchia) ed è stata finanziata dalla Commissione Europea. Per il 2017, l'EQI ha coperto 202 regioni sulla base di un sondaggio che ha coinvolto 78.000 cittadini, risultando ad oggi la più grande indagine sub-nazionale focalizzata sulla qualità dei governi.

³

University of Gothenburg: <https://qog.pol.gu.se/data/datadownloads/qog-eqi-data>

Con questo indicatore la correlazione è molto alta: maggiore è il punteggio di EQI (quindi minore è la corruzione percepita), maggiore è la qualità delle istituzioni di un Paese, lo zero è il valore medio stabilito dall'Istituto svedese come standard di efficienza.

name	region_code	eqi2017	zquality_17	zimpartiality_17	zcorruption_17
Italy	27	-1,130	-0,759	-1,315	-1,195
Piemonte	27131	-1,190	-0,769	-1,509	-1,163
Valle d'Aosta	27132	-0,677	-1,417	-0,098	-0,444
Liguria	27133	-1,251	-0,589	-1,433	-1,595
Lombardia	27134	-0,481	0,512	-1,098	-0,806
Bolzano	27181	-0,364	-0,496	-0,151	-0,405
Trento	27182	-0,364	-0,496	-0,151	-0,405
Veneto	27183	-0,459	0,399	-0,728	-1,000
Friuli-Venezi	27184	-0,488	-0,353	-0,540	-0,519
Emilia-Romagn	27185	-0,457	-0,028	-0,766	-0,528
Toscana	27191	-0,849	-0,942	-1,049	-0,466
Umbria	27192	-1,510	-1,418	-1,481	-1,468
Marche	27193	-1,383	-1,398	-0,890	-1,714
Lazio	27194	-1,530	-1,353	-1,691	-1,380
Abruzzo	27161	-1,978	-2,404	-0,779	-2,539
Molise	27162	-1,183	-0,787	-0,868	-1,768
Campania	27163	-1,877	-1,642	-2,004	-1,783
Puglia	27164	-1,545	-1,096	-1,587	-1,786
Basilicata	27165	-1,668	-1,766	-0,889	-2,168
Calabria	27166	-2,183	-2,574	-2,293	-1,449
Sicilia	27171	-1,544	-1,381	-1,875	-1,212
Sardegna	27172	-1,234	-1,186	-0,813	-1,572

Tab. n. 11: fonte dall'European Quality of Government Index (EQI) elaborato dall'Università di Gothenburg.

Dal report si evince che nessuna regione italiana ha ottenuto un punteggio superiore al valore medio (lo zero) stabilito dall'Istituto svedese come standard di efficienza.

L'aspetto più rilevante dei risultati di cui alla tabella n.11 è il fatto che a giudicare la Pubblica amministrazione sono i cittadini, interpellati per rispondere a svariati quesiti relativi alla qualità dei servizi pubblici, all'imparzialità con la quale gli stessi vengono garantiti ed al livello di corruzione percepito rispetto al loro funzionamento.

L'indice 2017, dopo quelli del 2010 e del 2013, rivela le differenze tra gli Stati del Nord Europa, e quelli del Sud (vedi tab. 12).

Name	EQI2017
Austria	0,805
Belgium	0,616
Cyprus	-0,106
Czech Rep.	-0,296
Germany	1,013
Thuringia	0,949
Denmark	1,400
Estonia	0,231
Spain	-0,327
Finland	1,428
France	0,409
Greece	-1,387
Hungary	-1,150
Ireland	0,839
Italy	-1,130
Lithuania	-0,263
Luxembourg	1,200
Latvia	-0,513
Malta	-0,075
Netherlands	1,205
Poland	-0,461
Portugal	0,032
Romania	-1,555
Sweden	1,403
Slovenia	-0,293
Slovakia	-0,811
United Kingdom	0,986

Tab. n. 12: fonte dall'European Quality of Government Index (EQI) elaborato dall'Università di Gothenburg

➤ Corruption Perceptions Index (CPI)

Il *Corruption Perceptions Index* è un indice di percezione della corruzione elaborato da *Transparency International*, che determina la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica di 180 Paesi nel Mondo, attribuendo a ciascun Paese un punteggio che varia da 0 (massima corruzione) a 100 (assenza di corruzione).

Si tratta di 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

L'edizione 2017 del CPI colloca l'Italia al 54° posto su 180 Paesi analizzati, con un punteggio di 50 su 100.

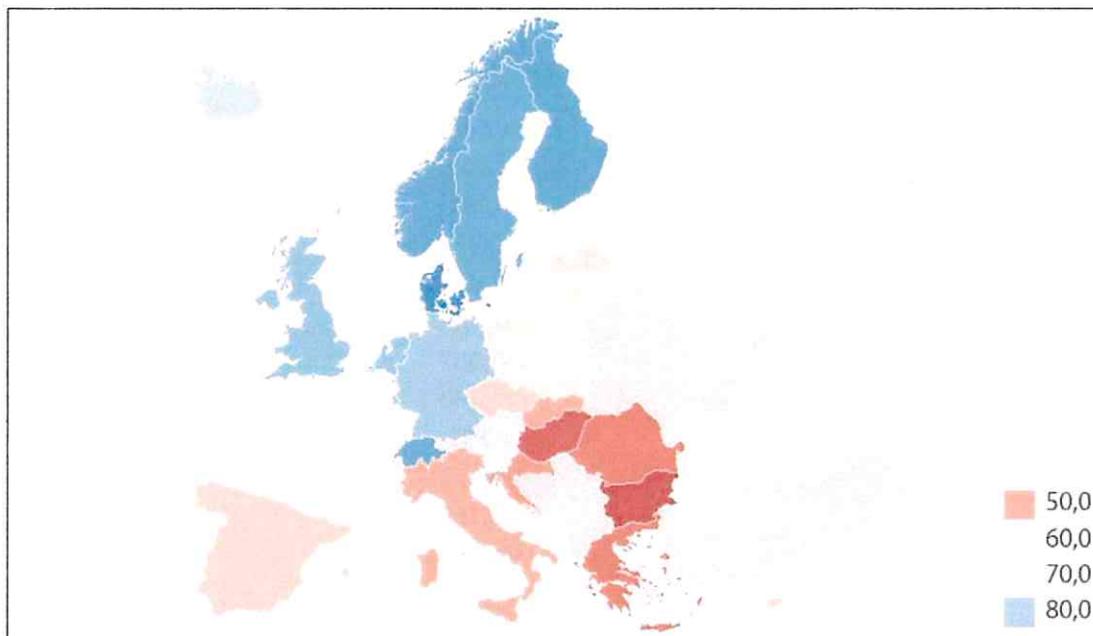


Fig. n. 1: il Corruption Perception Index 2017 rilevato da Transparency in Europa

L'Italia dal 2012, data di entrata in vigore della Legge 190, ha scalato 18 posizioni, non poche, soprattutto 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, l'approvazione delle nuove norme sugli appalti, l'introduzione dell'accesso civico, la recente tutela dei *whistleblower* e l'istituzione dell'ANAC (vedi fig. n.2).

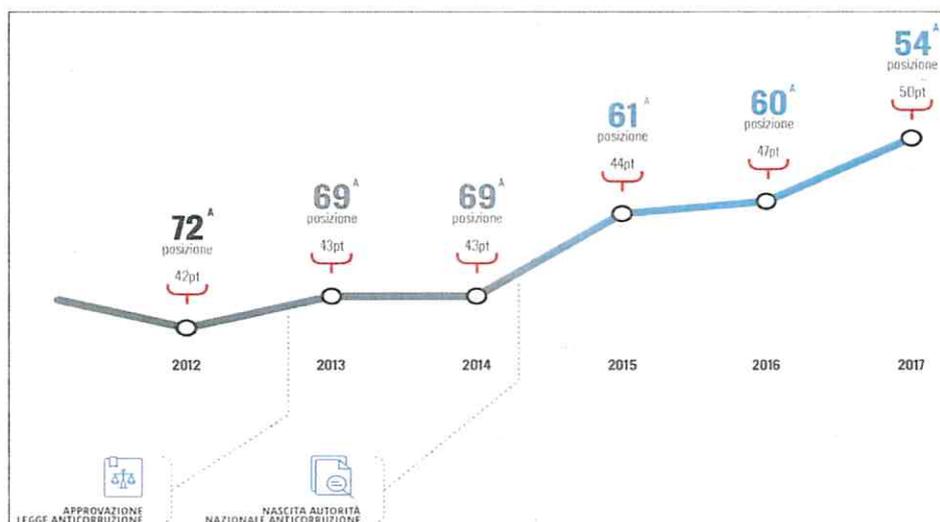


Fig n. 2: Fonte: *Transparency International*

Da quanto fin qui esposto si rileva una notevole differenza, in termini quantitativi, tra le condanne comminate per reati di corruzione rispetto a quella che è la percezione del fenomeno corruttivo da parte dei cittadini.

Fermo restando quanto sopra, occorre considerare che la lunga congiuntura economica negativa che ha segnato il paese, nel quadro della più ampia crisi delle economie europee, ha generato nuove e quotidiane sfide per i sistemi di welfare, ponendoli di fronte all'esigenza di fronteggiare nuovi rischi sociali.

Tale situazione 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.

Alcuni processi di innovazione legislativa conseguenti a tale situazione hanno immediata attinenza con la missione istituzionale dell'INPS: i processi di riforma della disciplina previdenziale, la nuova legislazione sul lavoro, la riforma delle misure di sostegno del reddito.

Nell'ambito di tale contesto socio economico ed istituzionale, l'INPS è chiamato ad assicurare l'adempimento della propria missione istituzionale attraverso un processo continuo di innovazione finalizzato ad accrescere la tempestività delle risposte e la trasparenza nei confronti dei cittadini, aumentando l'efficienza e mantenendo un controllo costante su costi e qualità della spesa (vedi figg. n.3 e 4).

		Anno 2017
LA POPOLAZIONE INTERESSATA	Utenti Inps ¹ su totale residenti	70,7%
	Utenti Inps ¹ su totale residenti in età da lavoro e anziani	85,5%
GLI ASSICURATI	Assicurati Inps sul totale degli occupati	97,8%
	Assicurati Inps su forze lavoro ²	85,2%
LE PENSIONI E I PENSIONATI	Pensioni Inps su totale pensioni [*]	90,4%
	Pensionati Inps su totale pensionati [*]	96,5%
LA SOSTENIBILITÀ DEL SISTEMA PENSIONISTICO	Spesa pensionistica ³ Inps su PIL ⁴	15,2%
	Spesa pensionistica ³ Inps su spesa pubblica	32,5%
	Pensionati Inps ogni 1.000 assicurati Inps	687
IL SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE, AL REDDITO, ALLA FAMIGLIA, ALLE IMPRESE	Spesa su PIL ⁴ per prestazioni a sostegno delle politiche sociali e della famiglia	2,3%
	Spesa su PIL ⁴ per prestazioni a sostegno delle politiche per il lavoro	2,4%

Fig. n. 3: Estratto dal XVII rapporto Annuale INPS: impatto dell'Inps sul sistema socio economico nazionale.

		Anno 2017
LE STRUTTURE INPS	Sedi (Direzioni Regionali, Provinciali, Metropolitane e Filiali di coordinamento)	137
	Agenzie e Agenzie complesse	327
	Punti Cliente	418
	Punti Inps	81
IL FLUSSO FINANZIARIO	Flusso finanziario complessivo annuo (somma entrate e uscite)	860 mld
I LAVORATORI ASSICURATI	Numero contribuenti	22,5 mln
LE AZIENDE ISCRITTE	Aziende private iscritte ¹	1,5 mln
LE PRESTAZIONI EROGATE	Beneficiari di trattamenti pensionistici	15,5 mln
	Importo medio mensile per prestazioni assistenziali	429 euro
	Beneficiari di prestazioni di sostegno al reddito ²	4,8 mln
	Importo annuo erogato per sostegno al reddito (comprensivo di copertura per contribuzione figurativa)	20,2 mld
	Importo annuo erogato per prestazioni socio-assistenziali (famiglia, malattia, maternità)	9,8 mld
I SERVIZI DI E-GOVERNMENT	Tasso di copertura digitale dei processi e servizi Inps	100%
	Numero servizi erogati on-line	152 mln
	Contact Center Multicanale (totale contatti e servizi gestiti)	22 mln
	Visitatori del sito istituzionale (nell'anno)*	401 mln
	Numero medio di visitatori al giorno*	1,1 mln
	Numero Pin rilasciati (dato cumulativo)	21,4 mln
	Totale pagine web visitate (nell'anno)*	3,7 mld
	Numero medio di pagine web visitate al giorno*	10,1 mln
	Numero medio di accessi con Pin al giorno	461 mgj
	Numero accessi nell'anno ai servizi mobili con PIN (via smartphone, tablet, ecc.)	23,1 mln

Fig. n.4: Estratto dal XV rapporto Annuale INPS: Le macrodimensioni delle attività istituzionali.

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).

Nell'aggiornamento 2015 al PNA, l'ANAC ha evidenziato che, ai fini della individuazione delle variabili che possono incidere sull'insorgenza di fenomeni corruttivi all'interno di un'Amministrazione, *"sono da considerare sia i fattori legati al territorio di riferimento..., sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni"*.

Pertanto, 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 dalle Direzioni e dai Coordinamenti medesimi.

Si allega al presente PTPC (all.4) la mappatura degli stakeholder esterni realizzata, composta da n. 16 schede riferite alle citate Direzioni ed ai predetti Coordinamenti. Soltanto la Direzione centrale Pianificazione e controllo di gestione ha comunicato di non interagire con alcuno stakeholder esterno per lo svolgimento delle proprie attività.

Si riporta di seguito il grafico a barre, illustrativo dei principali stakeholder dell'Istituto.

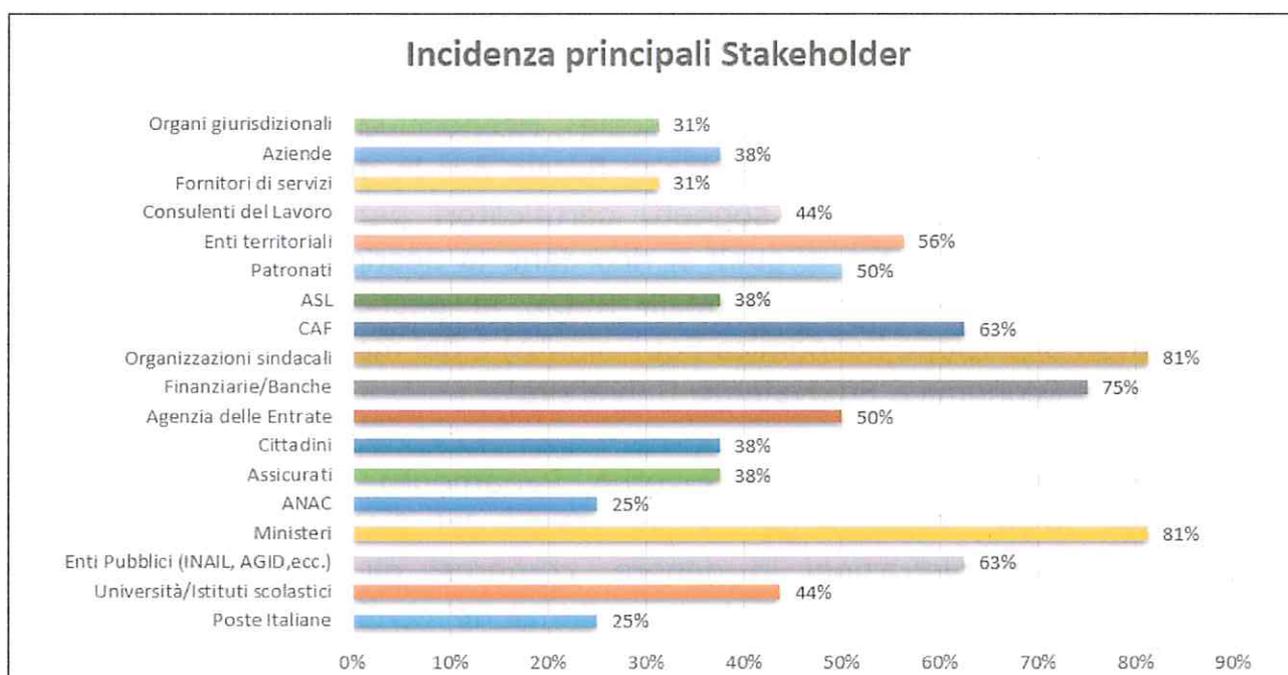


Fig: n. 5: il grafico rappresenta i valori percentuali della partecipazione alle attività della Direzione Generale da parte dei principali stakeholder.

Nel 2019 detta mappatura verrà integrata con riferimento alle attività espletate a livello territoriale, per le quali verranno interpellate le strutture di riferimento.

La mappatura degli stakeholder è propedeutica alla successiva fase della analisi dell'incidenza delle attività espletate dai predetti rispetto alle possibilità del verificarsi del rischio corruzione all'interno dell'Istituto.

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 (Presidente) e amministrativo (Direttore Generale).

In particolare, il Presidente ed il citato Consiglio sono coinvolti nella procedura di adozione del PTPC, nell'ambito della quale interviene anche il Direttore Generale che riceve la proposta del Piano da parte del RPCT, e ne cura la trasmissione agli Organi predetti.

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.

Con determinazione presidenziale n. 72 del 7 aprile 2017, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'Istituto (RPCT) è il Direttore Centrale Audit, Trasparenza e Anticorruzione, Dott. Gabriele Uselli.

Il RPCT predispone la proposta del PTPC 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 competenze specificamente 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 disciplina 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 recente delibera n. 840 del 2.10.2018, l'ANAC ha effettuato una ricognizione delle norme che delineano ruolo, compiti e responsabilità del RPCT, alla luce delle quali ha delineato i poteri che il RPCT stesso può esercitare nell'ambito delle funzioni di verifica e controllo attribuite dalla legge.

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”.

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”.

L’Area costituisce una vera e propria “cabina di regia” funzionale non soltanto alla predisposizione del PTPC, ma altresì al monitoraggio dell’attuazione delle misure in esso contenute ed a tutti gli adempimenti in materia di trasparenza e di accesso civico, opera sulla base delle disposizioni normative e delle indicazioni del RPCT. E’ attualmente composta da un dirigente, da due titolari di posizione organizzativa, rispettivamente in materia di anticorruzione e trasparenza, e da due funzionari che assolvono agli obblighi di pubblicazione. Anche l’Area non è immune dal fenomeno del turn over, dal momento che due unità su un totale di sette sono cessate dal servizio nel corso del 2018.

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; i Responsabili di incarichi dirigenziali di livello generale; i Dirigenti responsabili degli Uffici:

- a supporto del CIV, del Collegio dei Sindaci e del magistrato della Corte dei conti;
- procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa;
- incarichi e funzioni speciali,

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 PTPC, 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, l bis, l ter, l quater del D.lgs. n. 165/2001, specificate 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"*, a concorrere alla definizione delle misure di prevenzione della corruzione ed a *"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 PTPC. 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, l bis, l ter, l 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 PTPC, 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 sono, in sintesi, riconducibili:

- a. ai compiti di cui agli artt. 44 del D.lgs. n. 33/2013 e 8 bis della Legge n. 190/2012, connessi alla verifica della coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPC e quelli indicati nel Piano della Performance (PP);
- b. 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 PTPC.

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

L'*Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa*, 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, Legge n. 179/2017).

4.7. I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione.

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

5. MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

L'Istituto applica le misure di contrasto ai comportamenti corruttivi "*obbligatorie*" *ex lege*, e quelle "*ulteriori*", individuate di propria iniziativa, che ricomprendono le misure "*specifiche*" riferite ai singoli rischi rilevati attraverso il sistema di "*Gestione del rischio*".

Fatta eccezione per le misure "*ulteriori specifiche*", tutte le altre si definiscono "*generali*", in quanto intervengono in maniera trasversale sull'attività dell'intera amministrazione.

In ogni caso le misure, che ricomprendono anche la nomina del RPCT e l'adozione del PTPC, 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 "*generali*", 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, gli ulteriori adempimenti attuativi programmati.

Le misure "*ulteriori specifiche*", individuate per i rischi rilevati attraverso il sistema di "*gestione del rischio*", sono, invece, riportate nelle schede di cui all'allegato 2 del presente Piano, con indicazione dei relativi indicatori e

tempistica di attuazione. Per quanto concerne le procedure di individuazione di dette misure, si rinvia al capitolo 7.

In tale contesto, si richiama l'obbligo di rispetto - già esplicitato nei paragrafi 4.4. e 4.7. - da parte dei dipendenti e dei collaboratori dell'Istituto, di tutte le disposizioni riportate nel presente PTPC, 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 la 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 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.

Il Codice di comportamento, divulgato con messaggio del Direttore Generale n. 9877 del 18.6.2013, è pubblicato sul sito web, nella sezione *"Amministrazione trasparente"*, e nella rete Intranet - Direzione centrale Risorse Umane.

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.

Il Codice, inoltre, definisce gli effetti dei comportamenti tenuti in relazione 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 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;

Il Codice è stato diffuso con messaggio del Direttore Generale n. 6615 del 25.8.2014, pubblicato sul sito della Direzione centrale Risorse Umane della rete Intranet e sul sito web, e notificato con le modalità previste dal citato DPR n. 62/2013. E' stato altresì partecipato all'ANAC.

Nell'aggiornamento al PNA 2018 l'ANAC ha ribadito la riserva, già formulata nel PNA 2016, 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 dell'Aggiornamento 2018 al PNA.	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 2018 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 2019.

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 2019 (cadenza annuale)	RPCT; Referenti.	Redazione 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.

Il predetto Regolamento, che recepisce l'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001, contempla:

- 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 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.

Fermo restando quanto sopra, è stata collaudata ed è attualmente in fase di rilascio la procedura, realizzata 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, a partire da gennaio 2017, 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 2018, il Coordinamento Ispettivo della Direzione centrale Risorse Umane, interpellato in proposito dal Responsabile, ha comunicato che il progetto sopra menzionato è completato, ma si ritiene opportuno, prima di renderlo operativo, attendere il nuovo Regolamento sulle incompatibilità in fase di prossima definizione.

Il Responsabile, nel 2019, 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 2019	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 obbligatoria)

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 2019.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio del rilascio delle dichiarazioni di responsabilità.	Entro il 2019. (cadenza annuale)	RPCT; Referenti.	Redazione 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.

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.

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 2019.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio del rilascio delle dichiarazioni di responsabilità.	Entro il 2019 (cadenza annuale)	RPCT; Referenti.	Redazione 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 ulteriori 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.

Nel 2018 il RPCT ha svolto il monitoraggio dei casi di conflitto di interessi registrati nel 2017, per il quale si rinvia al paragrafo 6.1. Analogamente, nel 2019, verrà svolto il monitoraggio dei casi emersi nel 2018.

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 2019. (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 temporale 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).

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 PTPC.

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). Qualora emerga la predetta situazione, deve essere disposta l'esclusione dalla procedure di affidamento nei confronti degli interessati.

In merito all'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 ulteriori 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.

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.

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 2019 e sarà esteso anche all'inserimento del richiamo al divieto di *pantouflage* nelle comunicazioni di cessazione dall'impiego.

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 2019. (cadenza annuale).	RPCT; Referenti.	Redazione report.
Monitoraggio dell'inserimento, nei contratti di assunzione e nelle comunicazioni di cessazione dal servizio della clausola/richiamo relativo al divieto di <i>pantouflage</i>	Entro il 2019. (cadenza annuale)	RPCT; Referenti.	Redazione 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, attraverso la quale sono state fornite indicazioni - in sostituzione di quelle contenute nella circolare n. 109 del 17.9.2014 - per l'inoltro, da parte di dipendenti e collaboratori dell'Istituto, delle segnalazioni di illecito mediante invio di apposito modulo alla casella istituzionale segnalazioneilleciti@inps.it, già attivata in precedenza.

Nel 2018, inoltre, il RPCT, di concerto con la Direzione centrale Organizzazione e Sistemi Informativi, ha aggiornato la procedura automatizzata, già attivata nel 2016, che permette la raccolta e la gestione, da parte del RPCT, delle segnalazioni di illecito effettuate dai dipendenti dell'Istituto, garantendo agli stessi l'anonimato. La procedura è stata attivata in 9.11.2018 e portata a conoscenza di tutto il personale dell'Ente con messaggio Hermes a firma del RPCT n. 4179 in pari data.

Tutto ciò premesso, si segnala che nel 2018 sono pervenute alla casella istituzionale segnalazioneilleciti@inps.it n. 5 segnalazioni ex art. 54 bis, di cui

una inoltrata da un dipendente di una società appaltatrice di servizi e le restanti 4 da dipendenti dell'Istituto.

Alla citata casella sono, altresì, pervenute:

- n. 1 segnalazione proveniente da un dipendente dell'Istituto non riguardante situazioni di illecito;
- n. 5 segnalazioni provenienti da soggetti esterni all'Istituto, aventi contenuti di vario genere. In particolare, alcune segnalazioni hanno riguardato: il mancato riscontro, da parte dell'Istituto, a richieste di accesso documentale ovvero il mancato accoglimento di richieste afferenti al calcolo di prestazioni percepite; asseriti illeciti commessi da dipendenti di altro Ente ovvero da non identificati soggetti esterni alla pubblica amministrazione.

Dai dati sopra esposti emerge che, anche nel 2018, 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 del segnalante, previste dalla normativa e dalle disposizioni ANAC di riferimento.

Il RPCT garantisce, infatti, puntualmente, la riservatezza della gestione delle segnalazioni e dell'identità del segnalante. Inoltre, ogni segnalazione viene fatta oggetto di idonei accertamenti, al fine di verificarne la fondatezza.

Una particolare problematica applicativa dell'istituto del *whistleblowing*, emersa nel 2018, è quella relativa al richiamo all'istituto medesimo, operato da alcuni dipendenti autori di segnalazioni di illecito, al fine di ottenere la sospensione o la revoca di procedimenti disciplinari instaurati o instaurandi a loro carico, in quanto asserite misure ritorsive.

In tali casi, in linea con quanto previsto dal PNA 2013, si è ritenuto di rappresentare agli interessati che devono ritenersi misure ritorsive soltanto le azioni disciplinari *"ingiustificate"*.

Resta inteso, infine, che a norma dell'attuale formulazione del comma 1 dell'art. 54 bis, *"l'adozione di misure ritenute ritorsive.....è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato...."*.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio segnalazioni	Entro il 2019 (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 sui temi dell'etica e della legalità, di livello generale per tutti i dipendenti, e di livello specifico per il RPCT, i Referenti per la corruzione, ed il personale addetto alle attività esposte a maggior rischio.

In attuazione della predetta normativa, così come integrata dalle disposizioni del PNA 2013, l'Istituto ha attuato negli anni 2014 – 2017 percorsi formativi diversificati per il cui approfondimento, si rimanda ai piani triennali finora adottati.

Nel 2018 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 hanno organizzato un nuovo 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 2017 e 2018 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 citati messaggi 5930/2014 e 6169/2015.

L'erogazione del corso è stata prevista in modalità di autoapprendimento, attraverso il materiale didattico, di seguito, indicato, disponibile nella pagina intranet della D.C. Risorse umane > Formazione > Interventi formativi > Video Formazione > Etica disciplina e anticorruzione - Codici di comportamento:

- 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.

Il termine massimo per la fruizione del corso è fissato al 15 aprile 2019.

L'avvenuta fruizione del corso viene attestata dai dirigenti delle strutture, centrali e regionali e costituisce oggetto del monitoraggio annuale condotto dal RPCT sugli adempimenti in tema di anticorruzione.

Il corso è stato divulgato e reso obbligatorio con messaggio del RPCT e del Direttore centrale Risorse Umane n. 2128 del 25.5.2018.

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 d'Ingresso "*Inps Oggi*" per neo assunti C3 Informatici, articolato in tre edizioni svoltesi, rispettivamente il: 26 – 28 marzo 2018; 4 – 6 aprile 2018; 8 – 10 maggio 2018, come da messaggi n. 732 del 16.2.2018 e n. 1158 del 16.3.2018.

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

- dirigenti e titolari di posizione organizzativa della Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance di supporto all'OIV;
- nuovi referenti della corruzione e della trasparenza: il direttore centrale della Segreteria unica tecnica normativa; i dirigenti responsabili degli Uffici a supporto del CIV, del Collegio dei Sindaci, del Magistrato delegato al controllo; i dirigenti responsabili degli Uffici centrali Procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa e Incarichi e funzioni speciali;
- referenti della corruzione e della trasparenza che non hanno potuto completare il corso nel 2014;
- titolari di posizioni organizzative e/o elevate professionalità della Direzione generale competenti per gli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- uno o due unità di personale per Direzione centrale 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 25 e 26 settembre 2018, 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 RPCT e del Direttore centrale Risorse Umane n. 3256 del 4.9.2018.

C. Il RPCT e la Direzione centrale Risorse Umane, in considerazione delle intervenute modifiche degli assetti organizzativi dell'Istituto, nonché dell'avvicinarsi del personale assegnato alle predette aree a rischio, hanno predisposto ed attivato i seguenti, **ulteriori corsi specialistici**, curati dalla SNA:

- corso di formazione mirata per figure professionali – individuate dal RPCT di concerto con la Direzione centrale Risorse Umane - operanti nell'area di rischio "*Acquisizione e progressione del personale*", tenutosi il 4 ottobre 2018 presso la Direzione generale, anche in modalità videoconferenza con le Direzioni regionali e le Direzioni di coordinamento metropolitano. Il corso è stato divulgato e reso obbligatorio con messaggio Hermes n. 3429 del 19.9.18;
- corso di formazione mirata per le figure professionali – individuate dal RPCT di concerto con Direzioni centrali competenti in materia - operanti nell'area di rischio "*Affidamento lavori, servizi e forniture*", tenutosi il 24 ottobre 2018 presso la Direzione generale, anche in modalità videoconferenza con le Direzioni regionali e le Direzioni di coordinamento metropolitano. Il corso è stato divulgato e reso obbligatorio con messaggio Hermes n. 3634 del 4.10.18;
- corso di formazione mirata per le figure professionali – individuate dal RPCT di concerto con il Coordinamento generale tecnico edilizio - operanti nell'area di rischio "*Affidamento lavori pubblici*", specifico per le figure tecnico edili. Il corso si è svolto il 13 novembre 2018 presso la Direzione generale dell'istituto, anche in modalità videoconferenza con le Direzioni regionali. Il corso è stato divulgato e reso obbligatorio con messaggio Hermes n. 3789 del 15.10.18.

D. La Direzione centrale Audit, Trasparenza e Anticorruzione ha proseguito nella realizzazione del piano di professionalizzazione predisposto a favore della propria "*rete di auditors*", operando sul fronte del consolidamento delle

conoscenze metodologiche e operative, anche riferite alle tematiche della prevenzione della corruzione e della trasparenza. L'attività formativa è stata sempre curata da dirigenti e funzionari della Direzione centrale, i quali hanno tenuto i seguenti corsi:

- *"Intervento formativo Internal Auditing e Risk Management"*, riservato a personale della Direzione generale e del territorio cittadino, svoltosi il 9 e 10 aprile, come da messaggio Hermes n. 1514 del 6.4.2018;
- *"Corso base Internal Auditing e Risk Management"* articolato in 4 edizioni, 3 delle quali si sono tenute, rispettivamente, nelle seguenti date: 11-13 giugno 2018 (messaggio Hermes n. 2189 del 31.5.18); 18 luglio 2018 (messaggio Hermes n. 2724 del 5.7.18); 3-5 ottobre 2018 (messaggio Hermes n. 3501 del 25.9.18).
La quarta ed ultima edizione è stata programmata per gennaio 2019

Il totale dei partecipanti dei corsi avviati nel 2018 è di 92 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 dei Piani Audit 2017 e 2018.

Nel 2019 verranno impartite disposizioni idonee ai fini della somministrazione della formazione di livello generale, di cui al predetto punto A. al personale immesso nei ruoli dell'Istituto nel 2019. Ove necessario, il RPCT procederà all'aggiornamento delle slide con note di approfondimento, integrative delle video pillole realizzate per detta formazione.

Nel prossimo triennio, verrà effettuata, a cura del RPCT e delle Direzioni centrali Organizzazione e Sistemi Informativi, e Risorse Umane, la ricognizione delle figure professionali e del numero di dipendenti da inviare ai corsi di formazione per le 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"*. Si procederà, inoltre, alla individuazione dei contenuti e delle modalità di somministrazione di detti corsi, in raccordo con la Direzione centrale Risorse Umane, anche facendo eventuale riferimento alle iniziative previste nel Piano di formazione 2018 - 2020 ed a quelle inserite nel prossimo Piano 2019 - 2021.

In tema di formazione, si rileva che, in attuazione di quanto previsto nel "Regolamento in materia di rotazione del personale ai sensi della legge n. 190/2012" (par. 5.10.), il "Piano triennale della Formazione" 2018 – 2020, predisposto dalla Direzione centrale Risorse Umane e adottato con determinazione presidenziale n. 80 del 27.6.2018, 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.

Sull'argomento si è pronunciato il CIV che con la deliberazione n. 16 del 6 novembre 2018 ha dettato delle linee di indirizzo per il prossimo Piano di Formazione relativo al triennio 2019 – 2021, al fine di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa, anche in considerazione dei processi di rotazione del personale.

Il RPCT adotterà eventuali iniziative idonee ad interessare la citata Direzione centrale ai fini della attuazione delle predette linee di indirizzo dettate dal CIV.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Formazione di livello generale in materia di anticorruzione e trasparenza per i nuovi assunti.	Entro il 2019	RPCT; Direzione centrale Risorse Umane	Messaggio di divulgativo
Corso di livello specialistico in materia di anticorruzione e trasparenza per i responsabili di posizioni organizzative addette agli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza sul territorio.	Entro il 2019	RPCT; Direzione centrale Risorse Umane.	Messaggio di attivazione del corso

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Ricognizione delle figure professionali e del numero dei dipendenti da avviare alla formazione specifica per l'Area <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 Risorse Umane; Direzione centrale Organizzazione e Sistemi Informativi; Referenti.	Documento di individuazione del personale interessato.
Individuazione dei contenuti e delle modalità di somministrazione della formazione specifica per le 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 Risorse Umane, Referenti.	Corrispondenza.
Attivazione dei corsi per le 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	Direzione centrale 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 (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 PTPC, ovvero in atti organizzativi dell'Amministrazione richiamati dal PTPC.

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 19.4.2016.

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 PTPC 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 obbligatorie di prevenzione della corruzione, sia obbligatorie *ex lege* che ulteriori, 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, a seconda della posizione rivestita nell'Istituto, 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 l 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 (al riguardo si rinvia al "*Piano triennale della Formazione 2018 - 2010*" - par. 5.1.1. - predisposto dalla Direzione centrale Risorse Umane e adottato con determinazione presidenziale n. 80 del 27.6.2018, che, in attuazione di tale previsione, contempla appositi percorsi formativi connessi alla "*rotazione del personale*" finalizzati a garantire continuità funzionale alle strutture organizzative attraverso il consolidamento e la trasmissione delle competenze specialistiche e operative).

In coerenza con quanto disposto dall'art. 1 comma 10 lettera b legge 190/12, nel Regolamento (art. 14) è attribuita al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, 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, realizzata tramite la somministrazione di un report ai Referenti centrali e territoriali per la corruzione.

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:

- **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 ordinamentali e contrattuali sulla durata degli incarichi.

- **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.

- **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.

- **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.

- **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 interpellato/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 incarichi esistenti per un periodo massimo di sei mesi.

- 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 PTPC 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).

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Elaborazione ed avvio di un sistema di monitoraggio dell'attuazione della rotazione	Entro il 2019	RPCT; Referenti.	Nota di avvio della raccolta dati

5.11. Rotazione del personale sottoposto a procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva.

(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).

Per quanto concerne, in particolare, la rotazione dei dirigenti – che comporta la revoca dell’incarico dirigenziale e l’eventuale attribuzione di altro incarico - alla luce di ulteriori riflessioni sul tema, nonché dell’obbligo di motivazione del provvedimento di rotazione, previsto dalla stessa normativa, si rileva l’opportunità di una preventiva e specifica valutazione, da parte dell’amministrazione, delle iniziative assunte dall’A.G., anche in relazione agli esiti di eventuali, connessi accertamenti ispettivi svolti dall’Istituto, al merito della vicenda, alle modalità in cui si è svolta, ai precedenti ed alla personalità dell’interessato, al fine di stabilire, con riferimento al caso concreto, se ed in quale momento procedere alla revoca dell’incarico dirigenziale.

Tale indirizzo trova conferma nel PNA 2016 per il quale, in generale, *“l’elemento di particolare rilevanza da considerare ai fini dell’applicazione della norma è quello della motivazione adeguata del provvedimento con cui viene disposto lo spostamento”*.

Il PNA precisa, inoltre, che *“ai fini della decisione di far scattare o meno la misura ... vista l’atipicità del contenuto della condotta corruttiva indicata dalla norma, e in attesa di chiarimenti da parte del legislatore”*, l’Amministrazione potrà porre a fondamento della decisione di far ruotare il personale una condotta riconducibile ai reati contro la PA ovvero ad altra fattispecie di reato. Al riguardo, si evidenzia che nel citato *“Regolamento in materia di rotazione del personale di cui alla legge n. 190/2012”*, la rotazione in argomento è stata prevista con riferimento ai reati di cui al Titolo II, Capo I *«Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione»*, nonché ai reati di cui agli artt. 416 e 416 bis c.p..

L’attuazione della misura, infine, può anche essere richiesta all’Amministrazione dall’ANAC, destinataria delle informative del PM concernenti i casi di esercizio dell’azione penale per i delitti di cui agli artt. 317, 318, 319, 319 bis, 319 ter, 319 quater, 320, 321, 322, 322 bis, 346 bis, 353 e 353 bis c.p.

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

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Elaborazione ed avvio di un sistema di monitoraggio dell'attuazione della rotazione	Entro il 2019	RPCT; Referenti.	Nota di avvio della raccolta dati

5.12. Monitoraggio dei procedimenti disciplinari e penali. Monitoraggio della attuazione dei Codici di comportamento.

(misura ulteriore)

Nel 2013 l'Istituto ha avviato, 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'Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa, 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 e all'Aggiornamento PNA 2015:

- "*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 14)

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 12).

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

Premesso quanto sopra, nel 2018 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 dicembre 2017 ed il 30 ottobre 2018, i cui numeri sono riportati nella seguente tabella riepilogativa.

Tab. n.15

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI PENDENTI AL 30.11.2017	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI INSTAURATI DAL 01.12.2017 AL 31.10.2018	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI CONCLUSI DAL 01.12.2017 AL 31.10.2018	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI CONCLUSI CON SANZIONE AI 31.10.2018	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI CONCLUSI CON ARCHIVIAZIONE AL 31.10.2018	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI PENDENTI AL 31.10.2018	PROCEDIMENTI DISCIPLINARI PENDENTI, CONNESSI CON PROCEDIMENTO PENALE AL 31.10.2018
130	116	127	98	29	119	116

La tabella, evidenzia, un andamento pressoché stabile dei procedimenti disciplinari pendenti, inoltre dei 116 procedimenti disciplinari instaurati nel periodo preso ad esame solo una minima parte, pari al 14%, è rappresentata da procedimenti disciplinari per fatti interni riconducibili ad ipotesi di corruzione (n. 17 casi).

In particolare, dei 17 procedimenti disciplinari per fatti interni riconducibili ad ipotesi di corruzione, 7 risultano sospesi in quanto connessi con un procedimento penale in corso e, della restante parte, 5 risultano conclusi con sanzione e 5 ancora in corso alla data del 31.10.18.

Per quanto concerne il numero complessivo dei procedimenti disciplinari conclusi nel 2018, pari a 127, si precisa che solo 27 sono riconducibili ad ipotesi di corruzione, con una percentuale pari al 21%. Tra questi 27 procedimenti sono ricompresi, oltre ai 5 instaurati nel 2018, anche 22 procedimenti avviati in periodi di gran lunga antecedenti al 2018 e rimasti per lungo tempo sospesi in quanto connessi con procedimento penale. Si precisa che dei predetti 22 procedimenti conclusi, 18 risultano archiviati.

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. 84 casi - facenti parte dei n.119 procedimenti complessivamente pendenti al 31.10.2018. Anche tra i suddetti 84 casi sono ricompresi procedimenti instaurati per violazioni commesse in periodi di gran lunga antecedenti al 2018 e sospesi per connessione con procedimento penale.

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

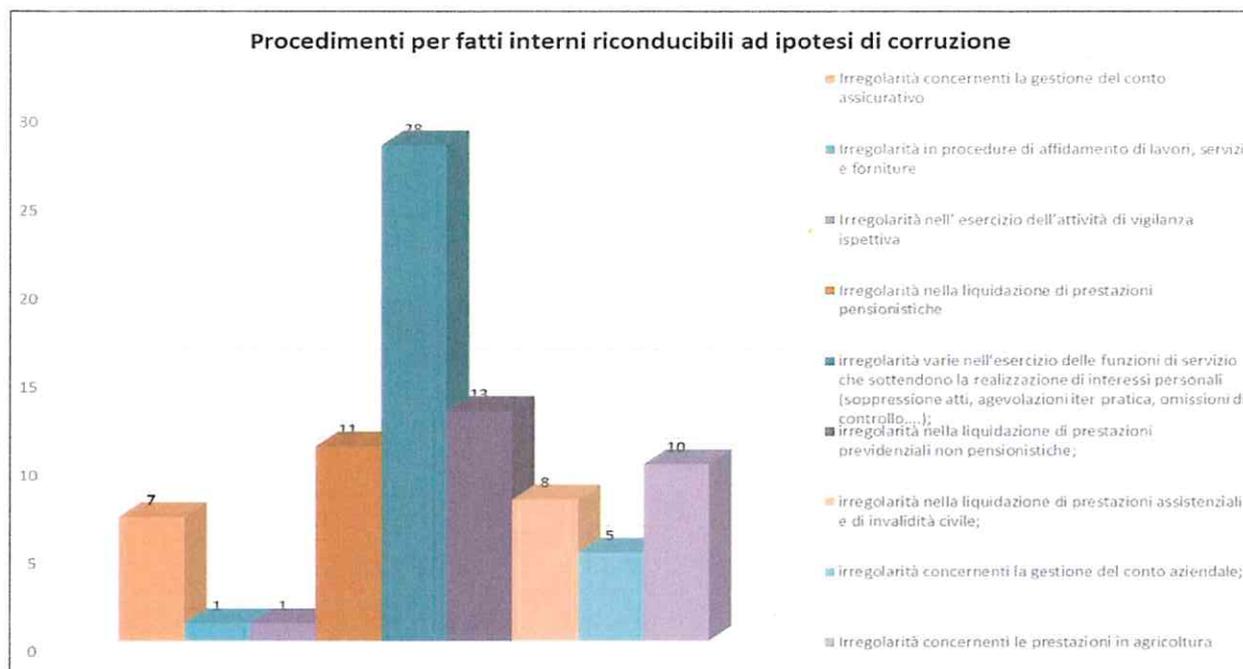


Fig. n.6

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.

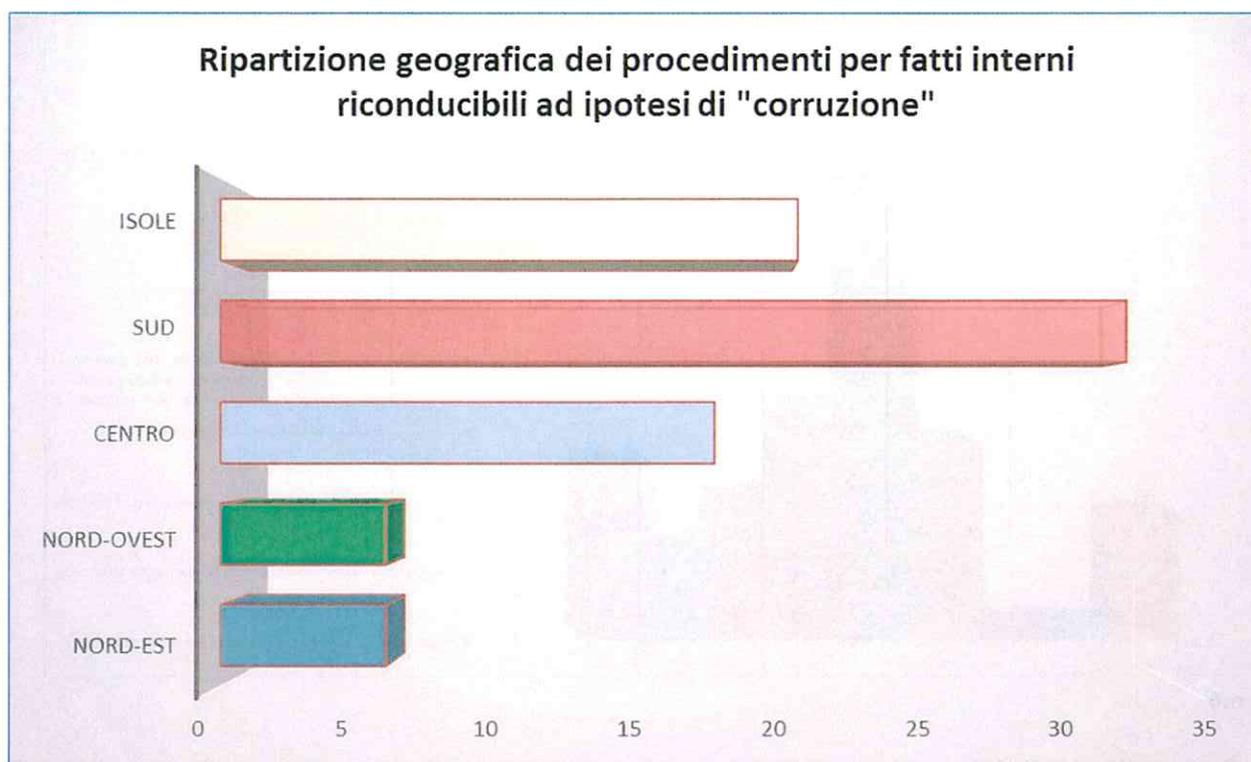


Fig. n. 7

Le violazioni che più frequentemente figurano come oggetto dei procedimenti nel Sud Italia sono rappresentate dalle irregolarità concernenti le prestazioni in agricoltura (9), irregolarità nella liquidazione di prestazioni previdenziali non pensionistiche (7) e irregolarità varie nell'esercizio delle funzioni di servizio che sottendono la realizzazione di interessi personali (9), nell'Italia Insulare dalle irregolarità nella liquidazione di prestazioni assistenziali e di invalidità civile (7), irregolarità nella liquidazione di prestazioni previdenziali non pensionistiche (5), infine, nel Centro Italia il numero maggiore è rappresentato dalle irregolarità varie nell'esercizio delle funzioni di servizio che sottendono la realizzazione di interessi personali (9).

A conclusione, si rappresenta che, nel corso del 2018, sono stati avviati n. 4 procedimenti penali per reati contro la Pubblica Amministrazione. Inoltre, alla data del 31.10.18, risultano connessi a procedimenti disciplinari espletati dall'Istituto, 18 procedimenti di responsabilità amministrativa presso la Corte dei Conti, di cui 15 riconducibili 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 26.973 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 2018 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.

Dall'esame dei dati forniti è risultato che il numero delle violazioni complessivamente accertate nel 2018 è pari a 9, e che le stesse riguardano i seguenti articoli:

- artt. 3 (Principi generali), 4 (Regali, compensi e altre utilità), 10 (Comportamento nei rapporti privati), 11 (Comportamento in servizio) e 13 (Disposizioni particolari per i dirigenti) del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- artt. 4 (Principi generali), 5 (Regali, compensi e altre utilità), 14 (Comportamento in servizio) e 17 (Disposizione particolari per dirigenti, medici e professionisti) del Codice di comportamento INPS.

Anche per il 2019 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 anticorruzione applicate, sia di individuare eventuali processi/attività esposti a rischio corruzione non ricompresi tra quelli mappati (cfr. par. 8.1).

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Prosecuzione monitoraggio procedimenti disciplinari, penali ed attuazione dei Codici di comportamento.	Entro il 2019 (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, illustrato nella circolare del Direttore Generale n. 141 del 22.7.2015, è stato definito in conformità agli assetti organizzativo – funzionali, nonché alla missione istituzionale dell'INPS.

Detti controlli, strutturati su tre livelli, sono parte integrante del sistema di produzione dell'Istituto e si distinguono:

- dalla funzione di internal audit, di competenza della Direzione centrale Audit, Trasparenza e Anticorruzione, 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 Coordinamento ispettivo, svolta dalla Direzione centrale Risorse Umane, che assicura il controllo di regolarità amministrativa mediante verifiche e inchieste in rapporto alle 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 metropolitane/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.

Al fine di favorire, attraverso il predetto sistema, anche l'emersione di fenomeni specificamente "*corruttivi*", con messaggio Hermes n. 418 del 30.1.2018 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 nel 2018 almeno 2 o 3 tra quelli appartenenti al cd. "*pacchetto anticorruzione*", di seguito elencati, per i quali è stata valutata una particolare esposizione al rischio di condotte intenzionalmente trasgressive da parte degli operatori: costituzione rendita vitalizia; indennità di disoccupazione agricola; NASPI; ricostituzioni pensionistiche (in particolare categorie VR, VOCOM, INVCIV); assegno ordinario di invalidità.

L'individuazione dei citati prodotti facenti parte del cd "*pacchetto anticorruzione*" 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.

La Direzione Servizi all'utenza ha confermato l'avvenuto adempimento da parte delle citate Direzioni.

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 implementazioni sono state sottoposte alle valutazioni di competenza della Direzione Servizi agli utenti.

In relazione agli interventi nel sistema dei controlli del processo produttivo, realizzati dal RPCT nei termini fin qui esposti, nel 2019 verrà disposta la prosecuzione dei controlli di secondo livello sui prodotti del “pacchetto anticorruzione” e saranno individuati criteri utili ai fini dell’esame, per i profili di interesse, delle risultanze di tali tipologie di controllo.

Inoltre, ove la Direzione Servizi all’utenza ravvisi l’utilità delle proposte di implementazione dei questionari sopra menzionati, verranno elaborate ulteriori analoghe proposte riferite ad altri questionari.

Nella scheda che segue si riepilogano le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Prosecuzione controlli su prodotti “pacchetto anticorruzione”.	Entro 2019	RPCT; Direzione Servizi all’utenza; Direttori regionali.	Predisposizione report.
Eventuale predisposizione di proposte di implementazione dei questionari utilizzati per i CPP di II livello.	Entro il biennio	RPCT; Direzione servizi all’utenza; DCATA.	Corrispondenza RPCT e DSU.

5.14. Il "Sistema Antifrode" della Direzione centrale Audit, Trasparenza e Anticorruzione.

(misura ulteriore)

La ex Direzione centrale Audit, trasparenza e Anticorruzione gestisce, in collaborazione con la Direzione centrale Risorse Umane e con la Direzione centrale Organizzazione e Sistemi Informativi 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" 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 ed il sistema è diventato uno strumento sempre più usato e con il tempo il data base ha iniziato a popolarsi.

La procedura è diventata pienamente operativa e, nel corso del 2016, è stata ulteriormente implementata con nuove funzionalità soprattutto sul fronte della reportistica.

È quindi possibile ora elaborare i primi report, che forniscono elementi utili circa i fenomeni fraudolenti a danno dell'Istituto.

Attualmente nella procedura sono state inserite 521 frodi (tra frodi da accertamenti esterni, da accertare, accertate e in accertamento), di queste 274 sono frodi accertate a cui devono aggiungersi 64 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 è 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, abbia (o 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.

Nel corso del 2018 sono pervenute 36 richieste dalla Guardia di Finanza e sono state fornite 31 risposte. In totale sono stati forniti oltre 215 MB di dati.

Gruppo	Prodotti oggetto di frode		Modelli oggetto di frode	
	num	%	num	%
<u>ACCERTAMENTO E GESTIONE DEL CREDITO</u>	7	2,47%	5	7,81%
<u>ANAGRAFICHE E FLUSSI</u>	14	4,95%	10	15,63%
<u>ASSICURATO/PENSIONATO</u>	52	18,37%	16	25,00%
<u>FUNZIONE PROFESSIONALE MEDICO-LEGALE</u>	5	1,77%	1	1,56%
<u>PENSIONI DIPENDENTI AMMINISTRAZIONE PUBBLICA(PDAP)</u>	1	0,35%	1	1,56%
<u>PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO</u>	90	31,80%	19	29,69%
<u>PRODOTTI AD ELEVATA SPECIALIZZAZIONE</u>	19	6,71%	2	3,13%
<u>RISORSE UMANE</u>	2	0,71%	2	3,13%
<u>SERVIZI COLLEGATI REQUISITI SOCIO SANITARI</u>	49	17,31%	3	4,69%
<u>VIGILANZA ISPETTIVA</u>	44	15,55%	5	7,81%
TOTALE	283	100,00%	64	100,00%

Fig. n. 8

Tab. n.16

Frodi accertate		LOMBARDIA	3
Periodo di riferimento 01.01.2013 – 20.11.2018		MARCHE	33
Regione	Numero	MOLISE	1
ABRUZZO	2	PIEMONTE	44
CALABRIA	11	PUGLIA	6
CAMPANIA	9	SARDEGNA	1
D.C.M-MILANO (MI)	13	SICILIA	47
D.C.M-NAPOLI (NA)	4	TOSCANA	17
D.C.M-ROMA (RM)	41	TRENTINO-ALTO ADIGE	1
EMILIA-ROMAGNA	14	UMBRIA	3
FRIULI-VENEZIA GIULIA	12	VENETO	7
LAZIO	5	TOTALE	274

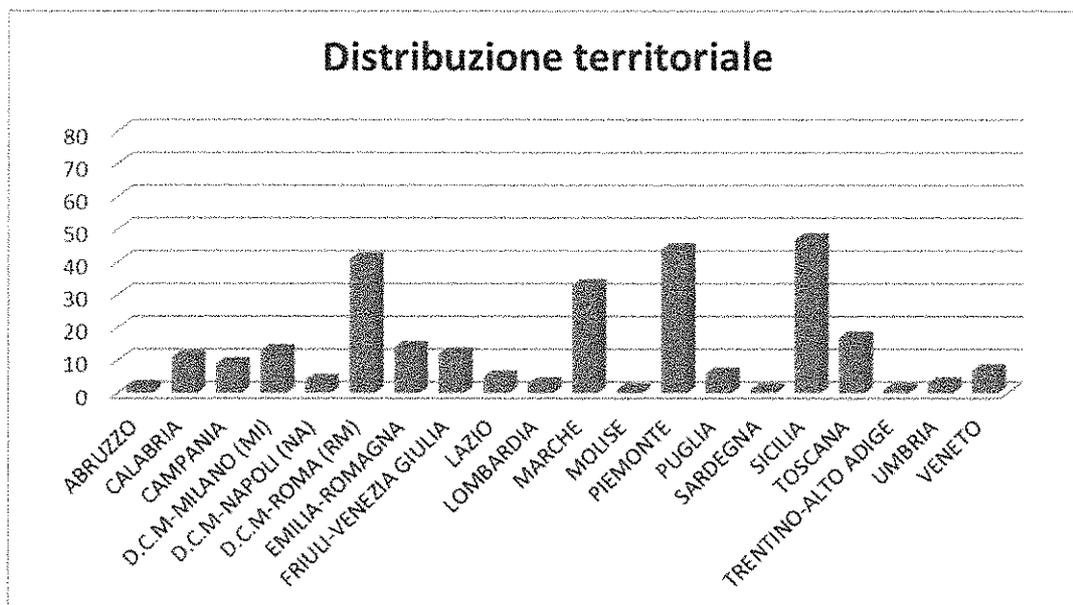


Fig. n. 9

Il Direttore centrale Audit trasparenza e anticorruzione, nonché RPCT, è anche il punto di contatto italiano 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 nella Direzione Centrale Audit, trasparenza e anticorruzione dell'Istituto.

Nella sua veste di NCP - National Contact Point - il 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.

Quest'anno l'INPS, nella conferenza annuale svoltasi a Bruxelles l'8 e 9 ottobre scorsi, è stato insignito del *National Contact Point of the year Award*, per l'attività svolta sulla piattaforma nell'anno 2018.

Dal mese di Ottobre 2017 il Direttore Centrale Audit trasparenza e anticorruzione, 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 dalla Direzione Centrale Audit, trasparenza e anticorruzione con la partecipazione attiva delle Direzioni Centrali di prodotto competenti e la Direzione Centrale Organizzazioni e Sistemi Informativi.

In tale sede, partendo dall'analisi di alcuni casi segnalati dagli Organi di Polizia giudiziaria, Procure della Repubblica o dalle strutture territoriali dell'Istituto alla Direzione Centrale Audit, trasparenza e anticorruzione, 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 svolge 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 18 riunioni del tavolo tecnico antifrode e sono stati forniti riscontri alla maggior parte delle segnalazioni pervenute dagli Organi di Polizia giudiziaria.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio risultanze del sistema <i>"Antifrode"</i>	Entro 2019 (cadenza annuale)	RPCT; Direzione centrale Audit, Trasparenza e Anticorruzione.	Predisposizione report.

5.15. Iniziative per la tutela dei dati personali trattati dall'INPS nell'ambito della propria attività istituzionale.
(misura obbligatoria)

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, 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 RDP 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.

5.16. Iniziative per l'automazione dei processi.

(misura ulteriore)

Nell'ambito dell'informatizzazione dei processi, quale misura trasversale di prevenzione e contrasto alla corruzione, prosegue l'iniziativa svolta dalla Direzione centrale Audit, Trasparenza e Anticorruzione - denominata "*Progetto Verifica Requisiti*" per la reingegnerizzazione dei controlli sui processi produttivi.

La citata Direzione ha analizzato, nel corso del 2018, il processo iscrizione aziende agricole, con particolare riferimento al sistema dei controlli che lo presidiano, al fine di formulare le più opportune proposte di miglioramento

dell'efficacia degli stessi e di mitigazione dei rischi connessi all'erogazione di indebite prestazioni.

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
"Verifica requisiti".	Entro il 2019	RPCT; Direzione centrale Audit, Trasparenza e Anticorruzione.	Redazione report.

5.17. 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, nel 2014, ha avviato un autonomo sistema di verifica del rispetto dei termini procedurali, disponendo la rilevazione degli stessi da parte della Direzione centrale Audit, Trasparenza e Anticorruzione, nel corso dello svolgimento delle attività di audit.

La rilevazione viene effettuata con riferimento ai Regolamenti per la definizione dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi attualmente in vigore ed esclusivamente sulle pratiche oggetto dei campioni esaminati nel corso degli accessi di audit.

Premesso quanto sopra, si riportano di seguito, in via preliminare, alcune iniziative assunte nel 2018, volte a fronteggiare le criticità di cui si è dato conto nel PTPC 2018 - 2020, rilevate durante le attività di audit effettuate nel 2017,

connesse al mancato rispetto dei termini procedurali nell'ambito di processi operativi.

- **ANF lavoratori domestici** - audit centrale. Al termine delle attività di audit si rileva che il 64% (161 su 250) di pratiche liquidate viene effettuato oltre i termini previsti dal Regolamento per la definizione dei termini procedurali (60 gg.).

A seguito di tali risultanze, le 5 sedi auditate hanno comunicato di aver adottato o programmato le seguenti iniziative correttive: utilizzo di personale all'uopo formato per la gestione strutturata e un miglior presidio del prodotto; cambiamento della modalità lavorativa non più a blocchi ma con elaborazioni quotidiane; ricorso alla sussidiarietà extra regionale per lo smaltimento di giacenza; polarizzazione regionale del prodotto (per il Veneto).

Sull'argomento si segnala che la Direzione centrale competente, ovvero la DC Ammortizzatori sociali, con messaggio Hermes n.2993/2018, ha rilasciato, a far data 2 luglio 2018, la nuova procedura ANF lavoratori domestici integrata con la procedura autorizzazioni ANF. Tale circostanza non solo garantisce il presidio dei controlli in ordine alle verifiche per l'autorizzazione, ma anche una riduzione dei tempi di lavorazione.

- **ANF lavoratori domestici** – è una campagna di audit di iniziativa regionale che ha riguardato 5 sedi, i risultati hanno registrato che il 47% (118 su 249) di pratiche risultava liquidato oltre i termini previsti dal citato Regolamento (60 gg.).

Ad esito di tali risultanze, le 5 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 lavorativo e in particolare calcolo della prestazione immediatamente dopo la conclusione dell'istruttoria.

Per le iniziative adottate dalla Direzione centrale competente, ovvero la DC Ammortizzatori sociali, si richiama quanto indicato nel precedente paragrafo.

- **Pensioni di vecchiaia e anticipate della gestione pubblica** - Audit centrale. L'attività di audit ha evidenziato che sulle 6 sedi auditate solo il 59% delle 300 pratiche esaminate ha rispettato i termini procedurali (30gg.). In particolare, il report conclusivo sul processo in questione ha rilevato che il mancato rispetto dei tempi procedurali non sempre è imputabile all'Istituto.

Il pagamento della prestazione, infatti, risulta essere strettamente collegato ad altri fattori esogeni all'INPS e da questi dipendente, i quali spesso ne

rallentano la lavorazione, andando in primo luogo a ripercuotersi sul rispetto dei tempi procedurali.

Si pensi, ad esempio, alla presenza agli atti di documentazione errata (con dati contributivi e/o retributivi sbagliati o incongrui), proveniente dall'Ente pubblico datore di lavoro che, in quanto tale, rende necessaria un'apertura di apposita istruttoria con l'Amministrazione di appartenenza dell'iscritto, con il conseguente allungamento dei tempi di attesa.

Tra le iniziative assunte a seguito dell'Audit si segnalano il coinvolgimento degli Enti/datori di lavoro ad una più proficua collaborazione con l'Istituto e lo svolgimento di un'attività istruttoria più tempestiva e mirata. La medesima Sede si è altresì attivata per indirizzare i funzionari addetti alla lavorazione delle pensioni a specifici percorsi di formazione *on the job*, nella consapevolezza che un'aumentata competenza in materia sia anche sinonimo di maggiore qualità ed efficienza.

- **Pensioni anticipate** – Audit centrale. L'attività di audit ha evidenziato che su 150 pratiche esaminate solo il 24% rispetta i termini prestabiliti (60 gg). Il messaggio Hermes emanato dalla DC Pensioni n.4479 del 10/11/2017 detta regole chiare sulla gestione provvisoria dell'ultimo periodo di contribuzione sull'estratto conto di chi ha presentato domanda di pensione, al fine di garantire comunque l'erogazione delle prime liquidazioni in tempi tali da assicurare la continuità di reddito ai pensionati e l'erogazione delle prestazioni in conformità agli Standard di Qualità dei servizi adottati dall'INPS. I flussi contributivi, infatti, giungono sul conto assicurativo dei soggetti, non in tempo reale ma in un tempo tecnico di uno o due mesi dopo - rispetto allo svolgimento dell'attività lavorativa - per consentire il consolidamento del dato presso il datore di lavoro e il superamento dei controlli di congruenza svolti dalle procedure. Tale ritardo dell'informazione può tradursi in una erogazione tardiva della prestazione pensionistica nei casi nei quali l'ultimo periodo contributivo sia necessario alla maturazione del diritto. Le disposizioni per la gestione provvisoria dei dati sono state emanate per gestire la criticità e garantire la conformità agli standard di erogazione previsti.

Nel 2018 l'attività di monitoraggio è proseguita per i processi operativi oggetto delle attività di audit espletate nel corso dell'anno. Si riporta di seguito la tabella n. 17 riepilogativa delle risultanze.

Tab. n.17

Attività	Numero Accessi Effettuati	Numero Pratiche Esaminate	Termini Procedimentali	% Pratiche per le quali risultano rispettati termini procedimentali
Sospensioni su cartella avviso di addebito (esclusi codici 13, 14 e 64)	2	200	60 giorni per definizione credito sospeso	54%
Iscrizioni aziende non retroattive	6	151	Entro la scadenza prevista per il primo versamento	95%
Iscrizioni aziende retroattive	6	101	Entro la scadenza prevista per il primo versamento	91%
Dilazioni aziende	10	300	15 giorni	78%
Dilazioni autonomi	12	360	15 giorni	54%
Dilazioni gestione separata	1	30	15 giorni	100%
Ricostituzioni contributive	2	38	60 giorni	53%
Ricostituzioni da supplemento	2	39	60 giorni	36%
Ricostituzioni documentali	2	46	30 giorni	48%
Regolarizzazioni	19	1220	60 giorni	23%
Autotutela	3	90	30/60 gg	57%
Assegno sociale	3	210	60 gg	80%
Pensioni anticipate	6	300	30 gg	80%
Ricorsi amministrativi regionale follow up DICA	5	110	30 gg	77%
Ricorsi amministrativi regionale follow up INCAS	5	120	30gg	40%
Invalità Civile iniziativa regionale	4	200	60 gg	24%
Invalità Civile follow up	8	400	60 gg	12%
Audit certificazione distacchi (documento portatile A1)	1	50	30 giorni	74%
Audit Ricongiunzioni art. 2 legge 29/79 (domande definite)	1	39	90 giorni	4%
F.U. Ricongiunzioni art. 2 legge 29/79	1	40	90 giorni	8%
Iscrizioni e cancellazioni Art/Comm Durc On line	6	420	30 giorni	59%
NASpl Audit centrale	24	1200	60	50%
ANF su DSAGR Audit iniziativa regionale	4	200	120	89%
ANF lavoratori domestici Follow up Audit iniziativa regionale	6	300	60	49%
Indennità di malattia a pagamento diretto_OTD Audit iniziativa regionale	3	150	60	33%
Indennità di malattia a pagamento diretto_OTD	1	50	60	36%

Follow up iniziativa regionale				
Recupero crediti in surroga per TFR Audit iniziativa regionale	9	450	60*	66%
Recupero crediti in surroga per TFR Follow up iniziativa regionale	2	100	60*	73%
Seconda Campagna Pensioni di vecchiaia e anticipate	5	249	30gg.	41%
Contributo sanitario ex ENAM	5	164	60gg	18%
Campagna regionale Pensioni di inabilità art.2, comma 12, L.335/95 iniziativa regionale	6	300	90gg	15%
Campagna regionale TFR/TFS iniziativa regionale	9	450	90gg	88%
Campagna regionale riscatti a fini pensionistici gest. privata e pubblica iniziativa regionale	5	250	150gg	36%

Si precisa che il sistema di verifica del rispetto dei termini suddetti, applicato durante le attività di audit nel 2018, ha consentito di elaborare, al termine degli accessi:

- l'esito dei riscontri effettuati, riportato nel report conclusivo consegnato alla Direzione centrale competente;
- indicazioni per il miglioramento, riportate nel piano omonimo consegnato alla Sede di riferimento.

Si evidenzia che dei 38 processi oggetto di monitoraggio, per 18 la percentuale delle pratiche evase nei termini è superiore al 50%.

Appare opportuno evidenziare, come già detto in precedenza 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.

In tema di monitoraggio dei termini procedurali, si riporta, inoltre, il dato fornito nel 2018 – e rilevato nel 2017 - dalla DC Pianificazione e Controllo di Gestione, relativo al rispetto dei termini procedurali sul pagamento delle pensioni di vecchiaia.

Inps - Standard di qualità dei servizi						
Area	Prestazioni pensionistiche					
Servizio	Erogazione pensione di vecchiaia					
Modalità erogazione	Canale telematico con Pin, Contact Center, intermediari.					
Tipologia utenza	Lavoratori assicurati					
Tempi da Carta dei servizi	Vecchiaia: entro 30 giorni dalla data di decorrenza della prestazione o dalla data di presentazione della domanda (se successiva) Anzianità/anticipata: entro 60 giorni dalla decorrenza della prestazione					
Risultato 2017	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Pensioni vecchiaia e anzianità % entro 30 gg</th> <th>Pensioni vecchiaia e anzianità % entro 60 gg</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>88,17%</td> <td>95,64%</td> </tr> </tbody> </table>	Pensioni vecchiaia e anzianità % entro 30 gg	Pensioni vecchiaia e anzianità % entro 60 gg	88,17%	95,64%	
Pensioni vecchiaia e anzianità % entro 30 gg	Pensioni vecchiaia e anzianità % entro 60 gg					
88,17%	95,64%					

Fig. n.10

Nel 2019 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 2019. (cadenza annuale)	RPCT; Direzione centrale Audit, Trasparenza e Anticorruzione; Sedi provinciali; Referenti.	Report conclusivo.

5.18. 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.

Nel periodo 1.1.2018 – 30.11.2018, sono state pubblicate n. 53 notizie attinenti le *"buone pratiche"* ed *"elogi e ringraziamenti"*, 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.

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 2019. (cadenza annuale)	RPCT; Direzione centrale Relazioni esterne.	Pubblicazione.

5.19. Iniziative di coinvolgimento degli Stakeholder.

(misura ulteriore)

Nel 2016 il RPCT, con la collaborazione della ex Direzione centrale Organizzazione – ora Direzione centrale Organizzazione e Sistemi Informativi - 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.

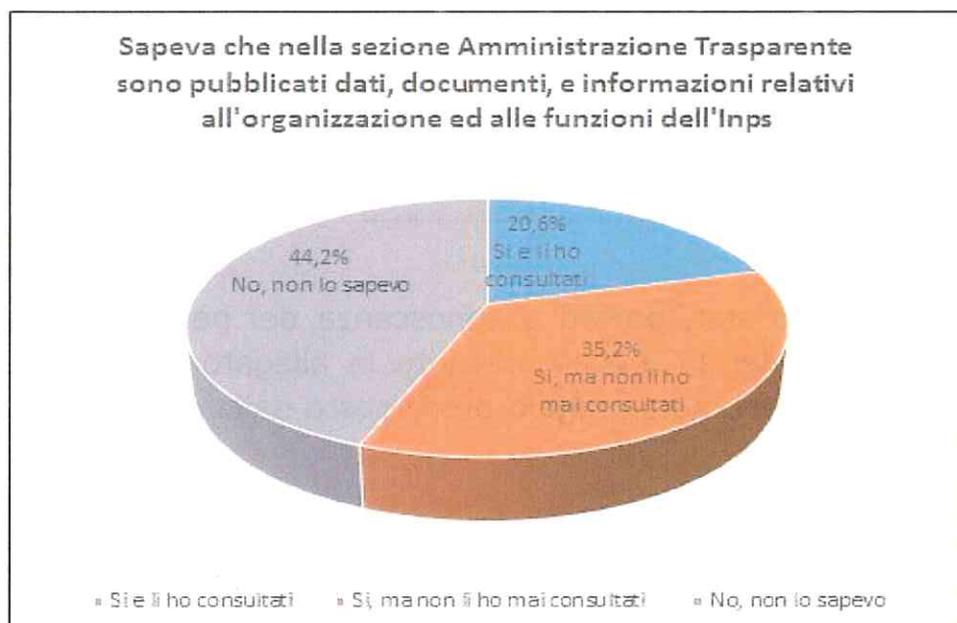


Fig. n. 11

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.

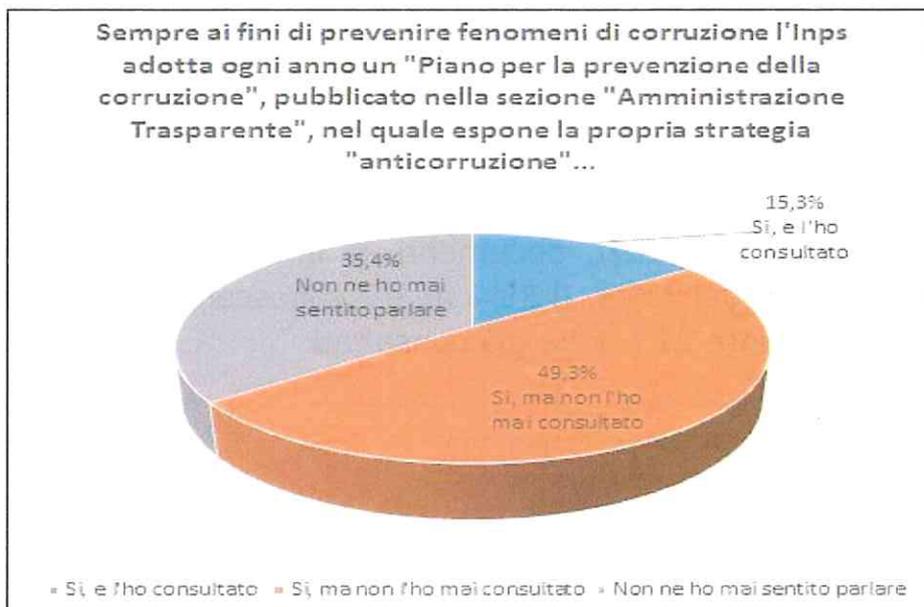


Fig. n. 12

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 2019 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.

Nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale sono pubblicate, ai sensi dell'art. 19 bis D.lgs. n. 150/2009, le risultanze della rilevazione di "Customer Experience 2017", progettata e condotta dalla Direzione centrale Organizzazione e sistemi informativi e dalla Direzione Servizi all'utenza 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.

L'indagine, illustrata nel Report pubblicato, non rappresenta l'unica fonte di informazione relativa al gradimento dell'utenza effettuata nel 2017, essendo stata sperimentata anche una campagna di rilevazione della soddisfazione dell'"utente professionale" con riguardo alle interazioni sul "Cassetto Bidirezionale delle Aziende con dipendenti".

Con la rilevazione di *Customer Experience* 2017, realizzata tramite un questionario, è stata valutata l'intera esperienza dell'utente con l'Istituto, ripercorrendo tutte le fasi del "viaggio", dal momento della ricerca informazioni, alla presentazione della domanda di prestazione o dell'istanza, ai contatti presi durante l'iter della pratica, alla liquidazione della prestazione stessa.

Per ciascuna tappa del "viaggio", con domande di taglio specifico, è stato chiesto all'utente quale dei 4 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.

A chiusura del questionario è stato chiesto all'utente di fornire un giudizio complessivo rispetto alla totalità dell'esperienza effettuata con INPS.

L'*output* della rilevazione è stato, pertanto, strutturato in:

- un giudizio globale di gradimento della totalità dell'esperienza avuta con INPS;
- quattro indici di *Customer Experience*, ciascuno relativo ai canali di accesso ai servizi.

Per definire il collettivo degli utenti da intervistare, che permettesse di costruire un indice sintetico di gradimento della sede, è stato individuato un set di prodotti presente in tutte le sedi e quindi generalmente rappresentativo dei servizi offerti dall'Istituto su tutto il territorio.

Per la rilevazione 2017, quindi, sono stati estratti gli utenti che avevano ricevuto la prestazione (o conclusa positivamente l'istanza) nel periodo 1/8/2017 – 31/10/2017 relativamente a:

- Pensioni (Assegno sociale, Pensione di Vecchiaia AGO e ex INPDAP, Pensione di reversibilità AGO ed ex INPDAP)
- Prestazioni a sostegno del reddito (ASDI e NASPI)
- Credito (Piccolo prestito e Prestito Pluriennale)
- Versamenti volontari (AGO ed ex INPDAP).

Nel complesso, gli utenti che hanno compilato il questionario appartengono al bacino di utenza di 115 strutture (di cui 103 sedi provinciali e 12 strutture operanti nelle Direzioni di Coordinamento Metropolitano di Roma, Napoli e Milano).

In estrema sintesi, le risultanze della rilevazione sono le seguenti:

- le interazioni con il Patronato vengono giudicate tutte con punteggi di soddisfazione superiori al 3. Il giudizio positivo formulato sui Patronati conferma la validità della scelta effettuata dall'Istituto di avvalersi del loro

servizio in qualità di intermediari con funzione complementare e non concorrenziale rispetto al canale di contatto della sede;

- il portale web è utilizzato in massa dagli utenti nel momento in cui, prima di presentare la domanda, ricercano informazioni. In questa fase, il giudizio medio degli utenti è 2,75 (in diminuzione rispetto al 2016 quando era 2,84). La domanda di prestazione è effettuata autonomamente sul web dal 33% degli utenti (in aumento rispetto al 2016). In questa fase i giudizi degli utenti sono migliori rispetto alla fase di ricerca delle informazioni. Soltanto il 9% degli utenti ha cercato di contattare l'INPS tramite il sito web durante l'iter della pratica. Il giudizio sui fattori di qualità della risposta ottenuta sull'applicazione "INPS RISPONDE" - che permette di inviare quesiti tramite il portale web - sono tutti in leggero miglioramento rispetto al 2016. Sebbene residuali in termini di numerosità, anche i giudizi relativi all'utilizzo dell'App INPS mobile presentano un miglioramento rispetto al 2016;
- per quanto concerne il giudizio sull'utilizzo dello sportello fisico di sede, a livello nazionale si registra un lieve peggioramento dell'indice medio, da 2,82 a 2,72. In questa fase i giudizi forniti dagli utenti evidenziano criticità con riferimento al tempo di attesa agli sportelli ed ai fattori "logistici" (orari di apertura, URP, eliminacode, comfort dell'attesa), mentre mostrano una sostanziale stabilità con riferimento ai fattori "relazionali" (cortesia, disponibilità a venir incontro alle proprie esigenze) così come all'utilità della visita per la risoluzione del problema. La percezione degli utenti risulta abbastanza soddisfacente riguardo alla consulenza su appuntamento, sebbene, mentre gli aspetti relazionali (la gentilezza del funzionario e la sua disponibilità a risolvere il problema) si attestano ad un valore superiore al 3 ("abbastanza soddisfatto").

La rilevazione di *Customer Experience* 2018 è attualmente in corso di svolgimento e i relativi risultati saranno disponibili nel 2019.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Nuova rilevazione del livello di conoscenza degli utenti di "Amministrazione trasparente" sui temi generali dell'anticorruzione e della trasparenza, e sulle azioni al riguardo intraprese dall'Istituto;	Entro il 2019	RPCT; DCOSI; DC Relazioni esterne.	Messaggio di diffusione degli esiti della rilevazione.
Acquisizione degli esiti della rilevazione di <i>Customer experience</i> 2018	Entro il 2019	RPCT; DCOSI; DSU.	Pubblicazione.

5.20. Primi esiti sul processo di centralizzazione degli acquisti in INPS

La legge del 28 gennaio 2016, n. 11 ha delegato il Governo a recepire tre direttive che riformano il settore degli appalti e delle concessioni: la direttiva 2014/24/UE sugli appalti pubblici nei cd. "settori ordinari", la direttiva 2014/25/UE sugli appalti nei cd. "settori speciali" (acqua, energia, trasporti, servizi postali) e la direttiva 2014/23/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione.

Il D.lgs. 18 aprile 2016, n. 50, in attuazione della predetta delega, ha adottato il nuovo Codice dei contratti pubblici e delle concessioni, tracciando una disciplina generale di vari istituti e rinviando per quella di dettaglio ai singoli atti attuativi affidati ai soggetti di volta in volta individuati dal legislatore tra cui l'ANAC con le sue linee guida.

Analizzando le direttive europee ed il nuovo Codice degli appalti approvato con il Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50 risulta evidente che il legislatore europeo e nazionale hanno voluto riconoscere due principi fondamentali dell'ordinamento giuridico e, in particolare, del diritto amministrativo: la libera concorrenza e la trasparenza. Il testo unico sui contratti pubblici è pervaso in più parti da questi principi.

Nell'ambito di questo orientamento l'Inps ha avviato negli ultimi tempi 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. L'avvio di tale processo di centralizzazione degli acquisti può essere sintetizzato nell'analisi degli approvvigionamenti condotti nell'anno 2017.

Nel 2017, sono state avviate, aggiudicate o contrattualizzate, in Inps complessivamente, 1.912 procedure di acquisto, di cui 1.724 (per un valore di 89.110.972 euro) a livello territoriale e 188 (per un valore di 545.685.233 euro) a livello centrale.

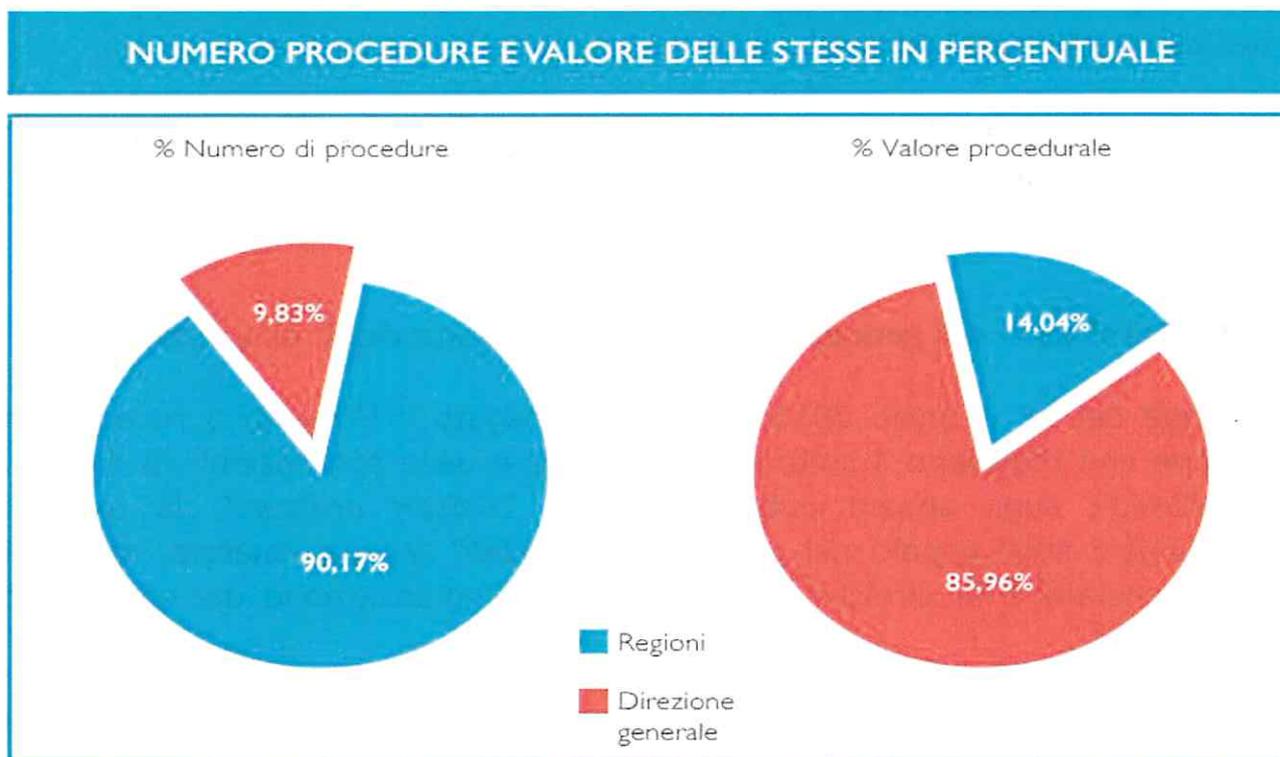


Fig. n. 13

L'analisi delle diverse tipologie di gare svolte evidenzia che la composizione delle procedure condotte a livello territoriale presenta una pluralità di approvvigionamenti di importi relativamente bassi, con l'utilizzo di strumenti di selezione tarati su tali soglie, tra cui l'affidamento diretto e le procedure negoziate (tab. n. 16). In ambito regionale queste procedure hanno di fatto un valore economico incidente per il solo 14% sul totale, benché pesino per circa il 90% sul numero complessivo delle procedure dell'Istituto (fig. n.14).

Tab. n.: 18

NUMERO E VALORE DELLE PROCEDURE DELLE DIREZIONI REGIONALI		
Direzioni regionali	Numero procedure	Valore procedure (in euro)
Procedura Aperta	26	25.707.613
Procedura Ristretta	11	217.408
Procedura Negoziata	362	33.743.686
Affidamento Diretto	1156	8.268.541
Accordo Quadro/Convenzione	169	21.173.721
Totale	1724	89.110.972

Per contro, in Direzione generale, a fronte di un numero sicuramente minore di procedure, pari al 10% del totale, corrisponde un valore economico che incide per circa l'86% sul totale. Anche la tipologia di procedure condotte vede il prevalere, sempre in termini di rilevanza economica, delle procedure aperte.

Tab. n. 19

NUMERO E VALORE PROCEDURE DIREZIONE GENERALE		
Direzione Generale	Numero procedure	Valore procedure (in euro)
Procedura Aperta	27	297.028.295
Procedura Ristretta	12	5.013.321
Procedura Negoziata	26	99.284.603
Sistema Dinamico Di Acquisti	5	36.160.023
Affidamento Diretto	101	14.332.389
Accordo Quadro/Convenzione	17	93.866.599
Totale	188	545.685.233

Il nuovo modello organizzativo adottato dall'INPS ha delineato una netta separazione e chiarezza dei ruoli, concentrando le funzioni di acquisizione dei lavori, dei beni e dei servizi a livello centrale finalizzando l'organizzazione delle strutture territoriali all'erogazione del servizio e al presidio del territorio. In tale ambito, la Direzione centrale Acquisti e Appalti 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*;
- 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 ha assunto, in via sperimentale, l'effettiva qualifica di Stazione unica appaltante.

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.

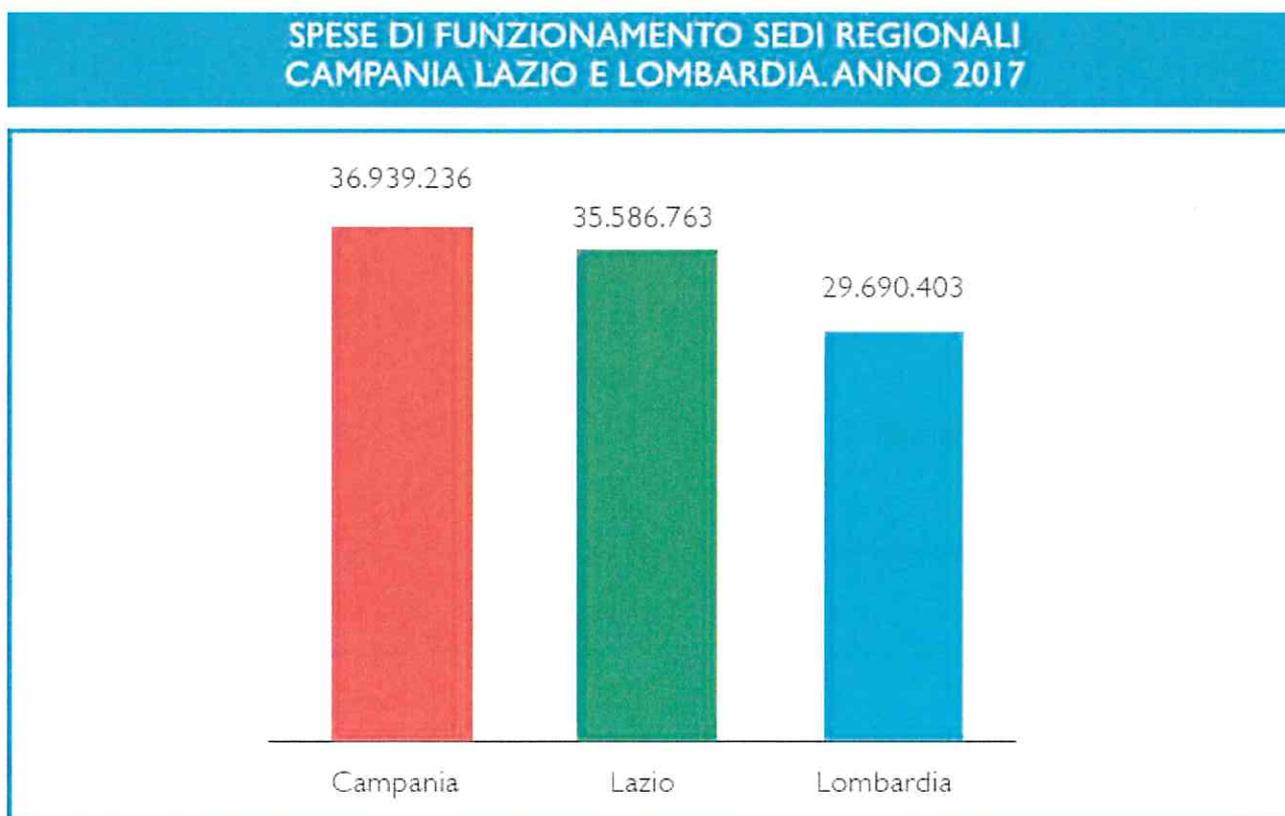


Fig. n. 14

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. 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.⁴

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

5.21. Patti di integrità negli affidamenti. Ricorso all'arbitrato nei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture. (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.

⁴ Fonte : *INPS - XVII RAPPORTO ANNUALE - Luglio 2018*

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 D.lgs. n. 50/2016 recante *"Attuazione direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure di appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture"*, c.d. Codice dei contratti pubblici, 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.

5.22. 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)⁵, 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 28.12.2000, 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.

⁵ 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.

Il successivo art. 78 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. Il provvedimento precisa che ai fini dell'iscrizione, l'Albo è operativo dal 10 settembre 2018, mentre ai fini dell'estrazione degli esperti, l'Albo è operativo per le procedure di affidamento i cui bandi o avvisi prevedano termini di scadenza della presentazione delle offerte a partire dal 15 gennaio 2019.

Con Messaggio del Direttore centrale acquisti e appalti n. 3920 del 23 ottobre 2018, sono state fornite istruzioni ai dipendenti dell'Istituto per l'iscrizione al predetto Albo.

Peraltro, ai sensi dell'art. 216, comma 12, del D.lgs. n. 50/2016, "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".

Allo scopo, l'allora Direzione centrale Risorse Strumentali - ora Direzione centrale acquisti e appalti - con propria Determinazione n. 220 del 17.6.2016, ha predisposto un apposito documento denominato «Regole per la nomina delle commissioni di gara», con la quale l'Istituto si è conformato alle predette regole. 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 30.6.2016 a tutte le Direzioni Regionali di adottare un'analogha regolamentazione.

5.23. 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.

5.24. Iniziative per il rispetto della normativa in tema di procedure per l'affidamento di beni, servizi e forniture.

(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 dei contratti pubblici, l'Istituto 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 seguito evidenziati.

- messaggio del Direttore centrale acquisti e appalti n. 1538 del 7 aprile 2017, recante "Procedure per l'affidamento di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture di importo inferiore alle soglie comunitarie, ai sensi dell'art. 36 del D.lgs. 18 aprile 2016 n. 50. Istruzioni operative", con cui sono state ribadite le disposizioni normative vigenti e fornite linee guida in materia di procedure di gara di importo inferiore alla soglia comunitaria, tra cui gli affidamenti

diretti. Il messaggio ha, pertanto, richiamato le Strutture competenti in materia al rigoroso rispetto delle disposizioni normative ed alla corretta applicazione degli strumenti di acquisizione in relazione ai fabbisogni;

- messaggio del Direttore centrale acquisti e appalti n. 1621 del 13 aprile 2017, recante "Il Codice dei Contratti pubblici: gli strumenti di acquisto e di negoziazione di Consip - Guida agli operatori delle risorse strumentali". Il provvedimento ha esposto una panoramica degli strumenti di acquisto e di negoziazione messi a disposizione da Consip S.p.A. per gli affidamenti sotto soglia, con la finalità di fornire a tutti gli operatori territoriali una guida utile per l'individuazione della tipologia di procedura da espletare e delle modalità da utilizzare per gli affidamenti di importo inferiore alle soglie comunitarie, facilitando anche la ricostruzione del quadro normativo di riferimento;
- messaggio del Direttore centrale acquisti e appalti n. 2080 del 19 maggio 2017, recante "D.lgs. 19 aprile 2017, n. 56 - Le principali novità apportate al Codice dei contratti pubblici". Con il provvedimento, sono state illustrate le principali innovazioni normative intervenute in materia di appalti e si è ribadito ulteriormente il richiamo alla corretta applicazione delle disposizioni. Con specifico riferimento agli affidamenti diretti, si evidenzia l'indicazione, contenuta nel provvedimento, di procedere in maniera più restrittiva rispetto a quanto previsto dal nuovo Codice. Si segnala, in particolare, la raccomandazione di procedere alla adeguata motivazione di tali affidamenti ed alla preventiva valutazione di almeno due preventivi di spesa, sebbene non più previste dal Codice;
- messaggio del Direttore centrale acquisti e appalti n. 3656 del 25 settembre 2017, recante "Definizione del programma biennale degli acquisti di servizi e forniture dell'INPS, ai sensi dell'art. 21, commi 1 e 6 del D.lgs. 50/2016. - Richiesta di comunicazione dei fabbisogni di beni e di servizi da soddisfare mediante procedure di affidamento da avviare nel biennio 2018-2019", con cui è stata data comunicazione dell'intervenuta informatizzazione e standardizzazione dell'attività di programmazione degli approvvigionamenti, attraverso l'implementazione di un apposito applicativo che, nell'ambito di un più ampio programma di monitoraggio, definisce con puntualità lo scadenziario dei diversi adempimenti propedeutici all'avvio delle attività di gara;
- messaggio del Direttore centrale acquisti e appalti n. 3697 del 27 settembre 2017, recante "Rilascio di ulteriori funzionalità sul sistema SIGEC - istanze di budget". Il provvedimento comunica l'attivazione di nuove funzioni sulla

procedura informatica Sigec, di gestione amministrativo-contabile dei processi di approvvigionamento, le quali permettono l'informatizzazione delle richieste di budget rivolte alla Direzione centrale acquisti e appalti da parte delle Strutture territoriali, permettendone la costante tracciatura ed aggiornamento. In base a tale implementazione, pertanto, il processo di richiesta ed assegnazione budget è totalmente telematizzato;

- messaggio del Direttore generale n. 3812 del 4 ottobre 2017, recante "Rilascio alle Direzioni regionali, alle Direzioni di coordinamento metropolitano ed alle Direzioni provinciali, assegnatarie di budget, di ulteriori funzionalità sul sistema SIGEC". Con il messaggio viene data comunicazione dell'estensione a tutto il territorio nazionale implementazioni della predetta procedura SIGEC volte alla telematizzazione dei pagamenti verso i fornitori dell'Istituto. Le attivazioni sono volte ad un più efficace controllo dell'utilizzo delle risorse finanziarie e dell'andamento della spesa, nonché dell'ulteriore dematerializzazione del flusso procedurale;
- messaggio del Direttore centrale acquisti e appalti n. 2107 del 24 maggio 2018, "Linee guida ANAC n. 4. Procedure per l'affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, indagini di mercato e formazione e gestione degli elenchi di operatori economici. Indicazioni operative per gli affidamenti diretti". Con delibera n. 206 del 1 marzo 2018, l'ANAC ha aggiornato le Linee guida n. 4, in tema di affidamento di contratti di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, già approvate con deliberazione n. 1097 del 26 ottobre 2016, provvedendo in particolare ad apportare le modifiche e le integrazioni previste dal D.lgs. 19 aprile 2017 n. 56 (c.d. "Decreto Correttivo"). Con il messaggio in parola, vengono fornite istruzioni operative in merito agli affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture, di cui all'articolo 36, comma 2, lettera a) del Codice dei contratti;
- messaggio del Direttore centrale acquisti e appalti n. 2803 del 11 luglio 2018 "Approvvigionamenti tramite Convenzioni Consip". Il testo ribadisce le prescrizioni di cui all'articolo 1, comma 449, della legge 27 dicembre 2006 n. 296, come modificato dall'articolo 1, comma 495, della legge n. 208 del 28 dicembre 2015 ("Legge di stabilità 2016"), ove è previsto che tutte le amministrazioni statali, centrali e periferiche, nonché gli enti nazionali di previdenza e assistenza sociale pubblici, sono tenute ad approvvigionarsi utilizzando le convenzioni-quadro stipulate da Consip S.p.A., stabilendo un preciso onere motivazionale in caso di deroga a tale obbligo. In particolare, nel richiamare il Messaggio Hermes n. 1594 del 11 aprile 2016, con cui era

stata data originariamente divulgazione alla disposizione normativa, il Messaggio del 11 luglio 2018 illustra le intervenute pronunce giurisprudenziali sulla materia;

- messaggio del Direttore centrale acquisti e appalti n. 23842 del 16 luglio 2018, con cui vengono fornite indicazioni operative in merito alla gestione delle fatture oggetto di cessione del credito da parte dei fornitori dell'Istituto;
- messaggio del Direttore centrale acquisti e appalti n. 3065 del 1 agosto 2018, "Linee guida ANAC n. 3: responsabile unico del procedimento. Decreto ministeriale 7 marzo 2018, n. 49: direttore dei lavori e direttore dell'esecuzione. Indicazioni operative". Il messaggio divulga le Linee guida ANAC n. 3 (aggiornate con delibera n. 1007 dell'11 ottobre 2017), che hanno dettato la disciplina di dettaglio in ordine ai presupposti di nomina, compiti, requisiti di professionalità ed ipotesi di incompatibilità del RUP. Divulga, inoltre, le disposizioni di cui al Decreto ministeriale 7 marzo 2018, n. 49, in merito ai compiti delle figure del Direttore dei lavori e del Direttore dell'esecuzione. Per entrambi i provvedimenti, il Messaggio in parola detta disposizioni attuative tarate sulle caratteristiche organizzative delle stazioni appaltanti dell'Istituto;
- messaggio del Direttore generale n. 3160 del 14 agosto 2018, è stato dato avvio al processo di programmazione triennale dei lavori pubblici (PTL) 2019 – 2021 ai fini della corretta individuazione degli interventi da realizzare nel triennio e del puntuale stanziamento delle risorse finanziarie da appostare nel bilancio di previsione;
- messaggio del Direttore centrale acquisti e appalti n. 3315 del 10 settembre 2018, recante "Attività ispettiva presso l'Istituto nazionale della Previdenza Sociale relativa all'attività contrattuale del triennio 2012-2014". Il provvedimento divulga la delibera n. 662 del 18 luglio 2018 del Consiglio dell'Autorità nazionale anticorruzione (pervenuta in Istituto il 3 agosto 2018), di conclusione dell'accertamento ispettivo svolto sull'attività negoziale dell'Inps nel periodo 2012-2014. Vengono messi in evidenza puntuali criticità operative riscontrate su specifiche gare e, in una valutazione di insieme dell'attività di approvvigionamento, carenze organizzative e procedurali trasversali a tutto l'Ente, riscontrate nel periodo di riferimento. Il messaggio si sofferma, in particolare, sulle problematiche relative alle procedure condotte a livello territoriale e sulle corrispondenti azioni correttive intraprese. Oltre ad indicare le misure delineate nei messaggi elencati nel presente paragrafo, tale messaggio descrive il processo di progressivo

accentramento delle attività di acquisto, individuando anche ulteriori categorie merceologiche acquistabili centralmente. La finalità è data dalla riduzione della parcellizzazione delle procedure, attraverso l'aggregazione dei fabbisogni delle strutture territoriali e della Direzione Generale, anche allo scopo di raggiungere adeguate economie di scala. Per le procedure rimaste nelle competenze delle Direzioni territoriali una forma di centralizzazione è rappresentata dall'attivazione di un sistema di procedure assistite e dalla standardizzazione della documentazione di gara.

- messaggio del Direttore centrale acquisti e appalti n. 3315 del 11 settembre 2018, recante "Definizione del programma biennale degli acquisti di servizi e forniture dell'INPS, ai sensi dell'articolo 21, commi 1 e 6 del D.lgs. 50/2016 - Richiesta di comunicazione dei fabbisogni di beni e di servizi da soddisfare mediante procedure di affidamento da avviare nel biennio 2019-2020". In continuità con quanto avviato a fine 2017, con il provvedimento in argomento è stato dato l'avvio a livello nazionale della programmazione degli acquisti di beni e servizi, in modo tale da pervenire ad una quanto più possibile attendibile stima delle previsioni di spesa da inserire nel Bilancio di previsione, nonché ad una attenta attività di razionalizzazione e centralizzazione degli approvvigionamenti;
- messaggio del Direttore centrale acquisti e appalti n. 3764 del 11 ottobre 2018, con cui sono state fornite indicazioni in merito allo svolgimento delle procedure di gara telematiche. Ai sensi del combinato disposto degli artt. 40, 52 e 58 del Codice dei contratti pubblici, infatti, a decorrere dal 18 ottobre 2018 le procedure di gara bandite dall'Istituto devono, di norma e salve le limitate eccezioni, svolgersi attraverso modalità interamente dematerializzate. Con il citato messaggio viene dato atto dell'intervenuta stipula di un apposito protocollo di intesa con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e con Consip S.p.a. per l'utilizzo, a titolo gratuito, del sistema informatico di negoziazione ASP (Application Service Provider), piattaforma telematica di proprietà del MEF, e vengono divulgate le prescrizioni tecniche per il relativo utilizzo;
- messaggio del Direttore centrale acquisti e appalti n. 3843 del 17 ottobre 2018, con cui, nel fare il punto sul percorso di progressiva centralizzazione degli acquisti di beni e servizi (in attuazione delle Linee guida gestionali dell'INPS per l'anno 2018, approvate con determinazione presidenziale n. 139/2017), vengono illustrate le tipologie di beni e servizi già oggetto di approvvigionamenti centralizzati e disponibili per tutte le strutture centrali e territoriali dell'Istituto attraverso un'apposita procedura informatica di e-

procurement. Vengono, altresì, delineate, nel Messaggio, gli ambiti di ulteriore sviluppo del processo di accentramento e di possibile implementazione della predetta procedura informatica;

- messaggio del Direttore centrale acquisti e appalti n. 3902 del 19 ottobre 2018, con cui è stata messa a disposizione degli uffici centrali e periferici la documentazione standard, in particolare le determine di indizione, da utilizzare per tutte le procedure di acquisto, in modo tale da omogeneizzare, oltre che le prassi, anche la stesura dei provvedimenti amministrativi.

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 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.

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

5.25. 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. 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 PTPC.

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.

5.27. 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, 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 2018, 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 Acquisiti, ed ha vigilato, nei termini indicati dalle Linee guida, con

esito positivo, 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, infatti, 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 2018-2020. Il Piano è strutturato sulla base dello stesso impianto del Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto legislativo n. 231/2001 già adottato da SISPI nel 2014 ed integra lo stesso secondo le finalità della normativa anticorruzione. In allegato il Piano reca le tabelle relative alla mappatura dei rischi "*corruzione*" e delle relative misure di mitigazione;
- IGEI ha previsto nel proprio Modello di organizzazione e gestione ex D.lgs. n. 231/2001 una Parte Speciale -B- contenente il "*Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza*" aggiornato al 2018, recante in allegato il catalogo dei rischi e le misure di riferimento.

Nel 2019 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 2019 (cadenza annuale)	RPCT; Direzione centrale Patrimonio e archivi.	Pubblicazioni ex art. 22 D.lgs. n. 33/2013 sul sito istituzionale; Pubblicazioni dei RPCT e dei Piani anticorruzione da parte delle società controllate.
Vigilanza sugli adempimenti delle società controllate nei termini previsti dalla delibera ANAC n. 1134/2017.	Entro il 2019 (cadenza annuale)	RPCT.	Corrispondenza con le società controllate (eventuale).

5.28. 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.

6. MONITORAGGIO DELLA ATTUAZIONE DEL PTPC 2018 – 2020

Nel 2018 il RPCT ha adottato tutte le iniziative funzionali all'attuazione delle previsioni contenute nel PTPC 2018 – 2020, 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 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 2018 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 2017 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. 1 Direzione Centrale;
- n. 20 Direzioni Regionali;
- n. 2 Direzioni di Coordinamento metropolitano.

Al fine di effettuare un raffronto tra le aree territoriali in relazione alle origini ed alle modalità di definizione dei casi di conflitto di interesse, 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 risultano le seguenti tipologie di conflitti di interessi (vedi fig. 15):

- svolgimento da parte di coniuge, conviventi, affini entro il secondo grado, di attività (anche stage e tirocini) di/presso consulenti del lavoro, associazioni di categoria datoriali, commercialisti e ragionieri abilitati alla consulenza del lavoro (n. **61** dichiarazioni);
- 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. **51** dichiarazioni);
- svolgimento da parte di coniuge, conviventi, affini entro il 2° grado, di attività (anche stage e tirocini) presso Enti di Patronato (n. **29** dichiarazioni).
- svolgimento da parte di coniuge, conviventi, affini entro il 2° grado, di attività forense (anche stage e tirocini) (n. **28** 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. **29** dichiarazioni).



Fig. 15

Per quanto concerne iniziative assunte dalla competente dirigenza in merito alle segnalazioni di conflitto pervenute, si rappresenta che (vedi fig. 16):

- il 78% 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;
- per il 22% delle segnalazioni è stata accertata l'insussistenza del conflitto comunicato.

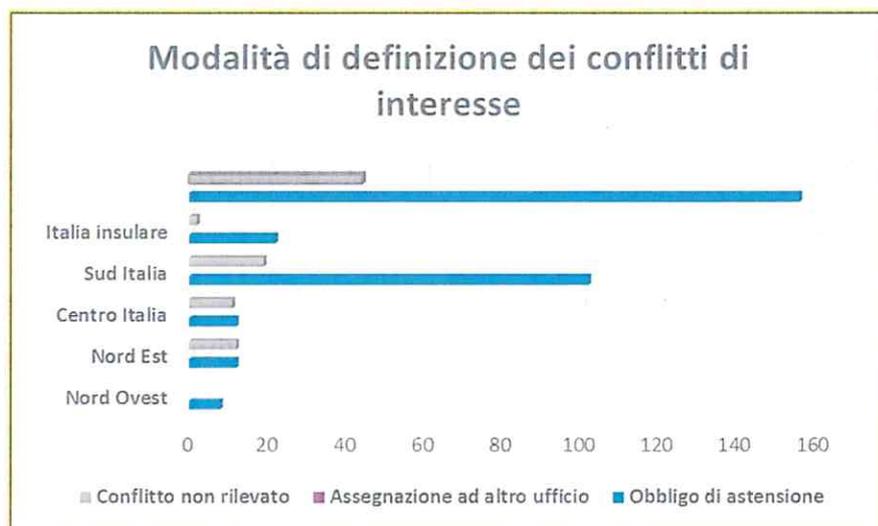


Fig. 16

Dall'esame dei dati pervenuti, sono stati, altresì, rilevati, a livello territoriale, potenziali conflitti di interessi riferiti a n. 17 dipendenti appartenenti alle aree dei professionisti e medico - legale, e n. 6 dirigenti. I conflitti sono stati definiti, come da procedura prevista nella citata circolare n. 27/2014 e nel Codice di comportamento dell'Istituto, dal RPCT su motivata proposta, rispettivamente, dei relativi Coordinatori Generali e Direttori Regionali.

Come si può notare nella fig. n. 17, di seguito riportata, mettendo a confronto le segnalazioni di conflitti presentate nel 2017 con quelle pervenute negli anni precedenti, risulta evidente come i dipendenti abbiano dimostrato una crescente sensibilità nei confronti dell'obbligo di segnalazione dei conflitti di interessi. Nel 2015, in virtù dell'impatto della normativa introdotta dal DPR n. 62/2013 e divulgata dall'Istituto con le circolari n. 27/2014 e n. 121/2015, nonché per effetto dell'attività formativa svolta dall'Ente sull'argomento, le dichiarazioni rilasciate dai dipendenti delle Direzioni Regionali sono state pari a n. 551, e quindi estremamente numerose se paragonate a quelle presentate nell'anno precedente (n. 147). Nel 2016 e 2017 sono state registrate flessioni nel numero delle dichiarazioni pervenute, pari rispettivamente a n. 242 e n. 200, a comprova

della progressiva “*regolarizzazione*” delle segnalazioni, da parte del personale, relative alle situazioni di conflitto insorte nell’anno di riferimento.

Nel 2017, in particolare, tutte le strutture regionali risultano aver ricevuto segnalazioni di conflitto di interessi, a comprova della consapevolezza della rilevanza degli obblighi in questione, sviluppata dal personale anche grazie all’attività di sensibilizzazione svolta, su input annuale del RPCT, dalla competente dirigenza.

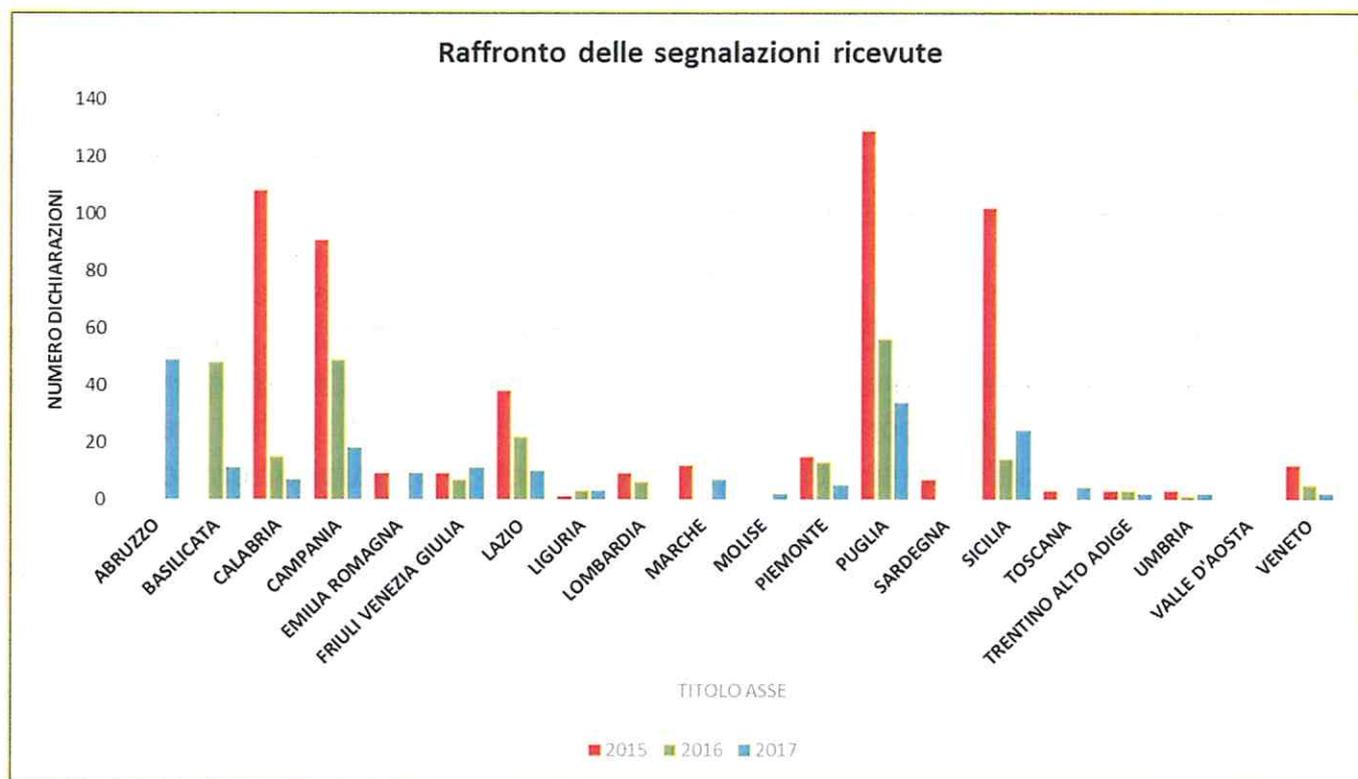


Fig. n. 17

Nel 2019 proseguirà l’attività di monitoraggio relativa ai casi di conflitto di interessi rilevati 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 2018.	Entro il 2019. (cadenza annuale)	RPCT, Referenti.	Redazione report.

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

Nel 2018 il RPCT, alla luce dei risultati del monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione generali condotto con riferimento al periodo dall'1.11.2016 al 31.10.2017, ha sollecitato per iscritto ai Dirigenti che ne avevano omesso l'esecuzione, l'espletamento dei controlli sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione previsti dall'art. 71 del DPR n. 445/2000. Come già riportato nel PTPC 2018 – 2020, infatti, gli unici inadempimenti emersi da detto monitoraggio, peraltro, in numero esiguo, erano risultati tutti riconducibili al mancato completamento, da parte di alcune Strutture, dei citati controlli.

Nel 2018, inoltre, in analogia a quanto effettuato negli anni precedenti, il RPCT ha proseguito il monitoraggio sull'attuazione delle citate misure con riferimento al periodo dall'1.11.2017 al 31.10.2018.

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 monitoraggio del 2018, oltre a riguardare l'attuazione delle misure già oggetto dei precedenti monitoraggi, 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 (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 (cfr. par. 5.7);
- disciplina delle inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali, di cui al D.lgs. n. 39/2013 (cfr. par. 5.2.);
- inserimento nei contratti di collaborazione e consulenza delle clausole previste ai fini del rispetto dei Codici di comportamento (cfr. par. 5.9.),

è stato esteso, per la prima volta, anche alla verifica delle seguenti iniziative prescritte dall'Istituto nell'ottica della prevenzione di condotte illecite:

- 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 (cfr. par. 5.7.);
- risoluzione dei contratti con collaboratori/consulenti esterni in caso di violazione, da parte di questi ultimi, degli obblighi di cui ai Codici di comportamento (cfr. par. 5.1.);
- inserimento, nei contratti stipulati con i collaboratori/consulenti esterni, di apposita clausola di risoluzione in caso di mancata presentazione, da parte di questi ultimi, di informazioni e documenti utili ai fini dell'obbligo di pubblicazione di cui agli artt. 15 del D.lgs. 33/2013 e 53, comma 14, del D.lgs. 165/2001 (cfr. par. 5.1.);
- verifica della 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;
- verifica dell'avvenuto svolgimento, da parte del personale interessato, del percorso formativo di carattere obbligatorio sui temi dell'anticorruzione, previsto dal messaggio Hermes n. 2128 del 25.05.2018 (cfr. par. 5.9.);
- 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. 5.22.).

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

- 99,3% per le Direzioni Centrali e Progetto di studio sul contenzioso medico legale;
- 100% per i Coordinamenti Generali;
- 100% per la Direzione Servizi agli utenti;
- 97% per le Direzioni Regionali;
- 100% per le Direzioni di Coordinamento Metropolitano.

Gli inadempimenti sono risultati, pertanto, in numero estremamente esiguo e limitate solo n. 1 struttura per la Direzione generale e n. 7 strutture per le Direzione Regionali.

Nel 2019 sarà cura del RPCT sollecitare le strutture interessate a regolarizzare detti inadempimenti, peraltro richiamati nel presente PTPC.

Nel 2019 proseguirà l'attività di monitoraggio con riferimento al periodo dall'1.11.2018 al 31.10.2019.

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 2019. (cadenza annuale)	RPCT, Referenti.	Redazione report.
Regolarizzazione degli inadempimenti registrati nel monitoraggio 2018.	Entro il 2019. (cadenza annuale)	RPCT, Referenti.	Corrispondenza RPCT Referenti.

7. GESTIONE DEL RISCHIO

L'Istituto ha adottato un sistema di "*gestione del rischio*", 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 viene attuato in conformità alle indicazioni metodologiche ed ai Principi tratti da UNI ISO 31000 20101 raccomandati dal PNA 2013, attraverso lo svolgimento delle seguenti fasi:

1. mappatura degli specifici processi/attività a rischio svolti dall'Istituto;
2. valutazione del rischio di ciascun processo/attività, realizzata mediante:
 - a. l'"*identificazione*" del rischio, che consiste nella individuazione e descrizione del rischio;
 - b. l'"*analisi*" del rischio, che consiste nella valutazione della probabilità e dell'impatto del rischio, al fine di determinarne il livello;
 - c. la "*ponderazione*" del rischio, che consiste nel raffrontare i rischi tra loro, per decidere le priorità e l'urgenza dei trattamenti;
3. trattamento del rischio, che consiste, infine, nella individuazione delle misure, obbligatorie o ulteriori, ritenute idonee a neutralizzare o ridurre il rischio medesimo.

Le modalità attraverso le quali è stata data, a tutt'oggi, attuazione alle fasi indicate ai punti 1 e 2 sono riportate nell'allegato n. 6 del presente PTPC.

7.1. Il "*Registro dei rischi corruzione*".

Definiti i quattro livelli di rischio "*basso*", "*medio*", "*alto*" e "*molto alto*", ed i tempi di individuazione delle misure idonee a neutralizzare o mitigare i rischi, è stato predisposto l'allegato "*Registro dei rischi corruzione*" (all.2).

All'esito delle attività svolte al 7.12.2018, nel Registro risultano riportati:

- **543** processi/attività, svolti dall'Istituto, di cui a livello centrale n. 276 e a livello territoriale n. 267, ritenuti esposti al rischio corruzione, al momento rilevati. Per ciascun processo/attività è stata indicata la Direzione

centrale/Coordinamento generale/ Struttura centrale competente, e l'area tematica di riferimento;

- l'identificazione, per ciascun processo/ attività, del relativo rischio;
- l'indicazione del livello di ciascun rischio;
- l'indicazione della tempistica di individuazione delle misure correttive.

Si precisa che le aree tematiche, i processi/attività ed i rischi sono connotati da specifica numerazione.

7.2. Trattamento del rischio.

Nel 2014 è stata avviata la procedura di "*trattamento del rischio*", finalizzata alla individuazione, progettazione e monitoraggio delle misure "*ulteriori*" riferite ai singoli rischi riportati nel citato "*Registro*". 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 riguardo ai rischi di livello "*medio*", centrali e territoriali, per i quali l'individuazione delle misure di prevenzione era prevista nel medio termine. Nel 2018 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.

Nell'ambito della procedura di trattamento del rischio, i Direttori Centrali ed i Responsabili di strutture centrali di livello dirigenziale generale, ed i Coordinatori Generali, coordinati dal RPCT:

- individuano, per ciascuno dei rischi dagli stessi evidenziato nelle precedenti fasi del sistema, una o più misure "*ulteriori*", consistenti in iniziative di carattere organizzativo e/o funzionale tese a neutralizzare o quantomeno ridurre il rischio di riferimento, previa valutazione dei costi stimati, dell'impatto sull'organizzazione e sulla funzionalità dell'Istituto e del grado di efficacia. L'individuazione delle misure relative ai rischi territoriali, alti e medi, è effettuata, previa analisi di fattibilità, selezionando le proposte formulate per ciascun rischio – sempre su input del RPCT – dai Direttori Regionali;
- indicano per ciascuna misura le modalità e la tempistica di attuazione, che costituisce oggetto di monitoraggio da parte del RPCT;

- danno conto, alle prefissate scadenze, dell'attuazione delle misure ulteriori, fornendo una sintetica illustrazione delle modalità di realizzazione delle misure medesime, motivando gli eventuali casi di mancata attuazione.

Per ciascun rischio "*trattato*" viene compilata una scheda nell'ambito della quale sono riportate:

- la struttura centrale di riferimento;
- l'area tematica;
- il processo attività;
- il livello del rischio;
- le misure obbligatorie ritenute applicabili;
- le misure "*ulteriori*", individuate come sopra;
- le modalità e tempistica di attuazione ovvero l'avvenuta realizzazione;
- il soggetto responsabile dell'attuazione.

Si allegano al presente PTPC le schede in argomento (all.2) compilate alla data del **7.12.2018**, riferite a: 1 rischio "*molto alto*" centrale/territoriale, 31 rischi centrali "*alti*", 168 rischi centrali "*medi*", 16 rischi centrali "*bassi*", 14 rischi territoriali "*alti*", 164 rischi "*medi*" territoriali e 18 rischi territoriali "*bassi*" per totale di **413** rischi per i quali sono state individuate le misure obbligatorie e "*ulteriori specifiche*".

Nel 2018 sono state, in particolare, definite, con relativi indicatori e tempistiche, le misure ulteriori per la totalità dei rischi alti centrali e molto alto centrale/territoriale, il **98%** dei rischi medi centrali, il **93%** dei rischi alti territoriali e il **93%** dei rischi medi territoriali.

Inoltre, è stato monitorato lo stato di attuazione delle misure ulteriori già individuate negli anni precedenti, riferite a 1 rischio molto alto sia centrale che territoriale, 9 rischi alti centrali, 43 rischi medi centrali, 1 rischio basso centrale, 6 rischi alti territoriali, 80 rischi medi territoriali, 4 rischi bassi territoriali. Sono state, conseguentemente, aggiornate tutte le n **144** schede di riferimento.

Tali attività, svolte attraverso numerosi incontri tra i collaboratori del RPCT ed esperti delegati dei Direttori centrali e Coordinatori generali interessati, hanno richiesto un particolare impegno dal momento che, in ragione della nuova ripartizione delle funzioni tra le strutture dell'Istituto, conseguente alla recente riorganizzazione, è sorta la necessità di procedere ad un preliminare riesame dei rischi di riferimento, che, in alcuni casi, sono stati anche riformulati e nuovamente valutati, anche alla luce di intervenute modifiche procedurali.

7.3. Attività di “revisione” della mappatura dei rischi e delle misure “ulteriori specifiche”

Le risultanze illustrate ai paragrafi 7.1 e 7.2, relative ai numeri dei rischi individuati ed ai numeri delle misure “ulteriori specifiche” rispettivamente individuate e monitorate relativamente al loro stato di attuazione, al 7.12.2018, sono state conseguite anche attraverso un’attività di “revisione” avviata e realizzata per gran parte nel 2018.

Nel 2018, infatti, 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, 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 “ulteriori specifiche” – e delle relative tempistiche – già individuate e riportate nelle Schede allegate al citato PTPC 2018 - 2020, finalizzata ad verificare che le misure nelle stesse indicate risultassero ancora sufficienti, idonee ed efficaci a contrastare i rischi di riferimento.

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

- sono stati individuati e valutati n. **31** rischi nuovi, sia centrali che territoriali e per ciascun rischio sono state determinate le rispettive misure ulteriori specifiche. Inoltre la mappatura è stata estesa anche ai processi/attività svolti dal Coordinamento Generale Statistico Attuariale;
- sono stati oggetto di monitoraggio per l’attuazione delle misure ulteriori n. **144** rischi, sia centrali che territoriali, per alcuni rischi di essi, tra l’altro, è stata aggiornata la descrizione dell’area tematica di riferimento;
- sono state individuate per n. **54** rischi medi e bassi, sia centrali che territoriali, le misure ulteriori specifiche.

Nell’ambito di dette attività di “revisione”, 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"*, l'ANAC, con *"raccomandazione"* n. UVMAC/5644/2017, riferendosi ai rischi già individuati nel Registro allegato al PTPC 2018 – 2020, aveva invitato l'Istituto ad implementare gli stessi, anche attraverso il frazionamento dei processi di riferimento, ed a completare l'individuazione delle idonee misure di contenimento. In ottemperanza a tale *"raccomandazione"*, le Direzioni centrali interessate dal RPCT per competenza, hanno individuato n. **8** nuovi rischi relativi al conferimento di incarichi dirigenziali e di coordinamento a medici e professionisti, e le rispettive misure *"ulteriori specifiche"* (tab n. 20).

Tab. n.20

Direzione Centrale	Area Tematica	Rischio Nr.
Risorse Umane	Predisposizione Regolamento di conferimento degli incarichi di coordinamento al personale dell'area dei professionisti e dell'area medica	RU.10.1.1.C.
Risorse Umane	Procedure di interpello per il conferimento incarico professionisti e medici	RU.11.1.1.C.
Risorse Umane	Procedure di interpello per il conferimento incarico professionisti e medici	RU.11.2.2.C.
Risorse Umane	Procedure di interpello per il conferimento incarico dirigenziale	RU.12.1.1.T.
Segreteria unica tecnica normativa	Conferimento di incarico dirigenziale di livello generale	SUTN.3.1.1.C.
Segreteria unica tecnica normativa	Conferimento di incarico dirigenziale non generale	SUTN.3.1.1.C.
Segreteria unica tecnica normativa	Conferimento di incarico di coordinatore generale	SUTN.3.1.1.C.
Segreteria unica tecnica normativa	Conferimento degli incarichi di coordinamento centrali e territoriali al personale dell'area dei professionisti e dell'area medica	SUTN.3.1.1.C.

Inoltre, sono stati oggetto di riesame n. **18** rischi attinenti alle procedure concorsuali e di conferimento degli incarichi di posizione organizzativa, per ognuno dei quali sono state verificate ovvero individuate ex novo misure *"ulteriori specifiche"*.

Per quanto concerne, invece, l'area *"contratti pubblici"*, gli approfondimenti hanno riguardato **38** rischi e le relative misure di mitigazione, ed è stato effettuato attraverso un attento confronto con le indicazioni contenute nell'Aggiornamento 2015 del PNA 2013, nel Codice degli appalti di cui al D.lgs. n. 50/2016, nelle Linee guida ANAC nonché nei messaggi Hermes emanati dall'Ente in materia di contratti pubblici.

Alla luce di quanto sopra, nel 2019 proseguirà, la revisione dei rischi e delle misure di competenza delle strutture centrali che, alla data di elaborazione del PTPC, non hanno dato riscontro al RPCT.

7.4 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
Prosecuzione delle attività di revisione/aggiornamento della mappatura dei rischi e delle relative misure.	Entro il 2019.	RPCT; Referenti.	Aggiornamento del Registro dei rischi corruzione e delle schede delle misure.
Definizione delle misure " <i>ulteriori</i> " relative a rischi alti e medi territoriali non ancora trattati.	Entro il 2019 (cadenza annuale)	RPCT; Referenti.	Compilazione schede riepilogative.
Definizione delle misure " <i>ulteriori</i> " relative a rischi individuati d'ufficio dal RPCT nel 2018.	Entro il 2019 (cadenza annuale)	RPCT; Referenti.	Compilazione schede riepilogative.
Prosecuzione del monitoraggio della attuazione delle misure " <i>ulteriori</i> " individuate.	Entro il 2019 (cadenza annuale)	RPCT; Referenti.	Aggiornamento delle schede.

8. ULTERIORI MODALITÀ DI IMPLEMENTAZIONE DELLA MAPPATURA DEI RISCHI

Nel capitolo 7 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 dei rischi*" e, per ciascun rischio trattato, la relativa scheda contenente l'indicazione delle misure di mitigazione "*obbligatorie*" e "*ulteriori specifiche*".

Al fine di verificare eventuali esigenze di implementazione del citato registro, nonché l'efficacia delle misure "*ulteriori specifiche*" individuate ed adottate dalle Direzioni e dai Coordinamenti competenti per materia, nel 2018 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 concretamente accertate a carico di dipendenti dell'Istituto in sede di procedimento disciplinare, ed eventualmente anche penale e della responsabilità amministrativa.

Per le medesime finalità, nel 2018, il RPCT ha avviato un ulteriore raffronto, quello tra gli esiti del citato sistema e le criticità funzionali rilevate dalla Direzione centrale dallo stesso presieduta, in sede di svolgimento di attività di audit. Ciò, pur nella consapevolezza della diversità dei presupposti che sottendono alle attività audit – tesa a rilevare disfunzioni e irregolarità dei processi operativi a prescindere dalla eventuale intenzionalità trasgressiva da parte dei dipendenti responsabili - rispetto a quelli sui quali si fonda il sistema di "*gestione del rischio*".

In conformità con la metodologia utilizzata per l'attuazione del "*sistema di gestione del rischio*", entrambe le attività di raffronto di cui al presente paragrafo sono state condivise dal RPCT con le Direzioni competenti per materia, attraverso appositi incontri.

Si sintetizzano di seguito gli esiti delle predette attività di confronto.

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

Nel 2016, in parallelo all'attività di monitoraggio dei procedimenti disciplinari e penali, il RPCT ha avviato l'analisi dei dati relativi ai procedimenti espletati nel corso dell'anno "*per fatti interni riconducibili ad ipotesi di corruzione*" (cfr. par. 5.12), rapportandoli alle risultanze del sistema di gestione del rischio (cfr. cap.

7) attuato dall'Istituto, e, precisamente, agli esiti della mappatura e del trattamento dei rischi al momento conseguiti.

In particolare, detta attività è tesa ad individuare i "rischi" a monte delle violazioni oggetto dei procedimenti, ed a verificarne o meno la presenza all'interno della mappatura citata, per poi procedere:

a) in caso di presenza del rischio nella mappatura, alla verifica:

- dello stato di individuazione o attuazione delle misure "ulteriori 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 "ulteriori specifiche" indicate dalle Direzioni Centrali o dai Coordinamenti generali competenti per materia.

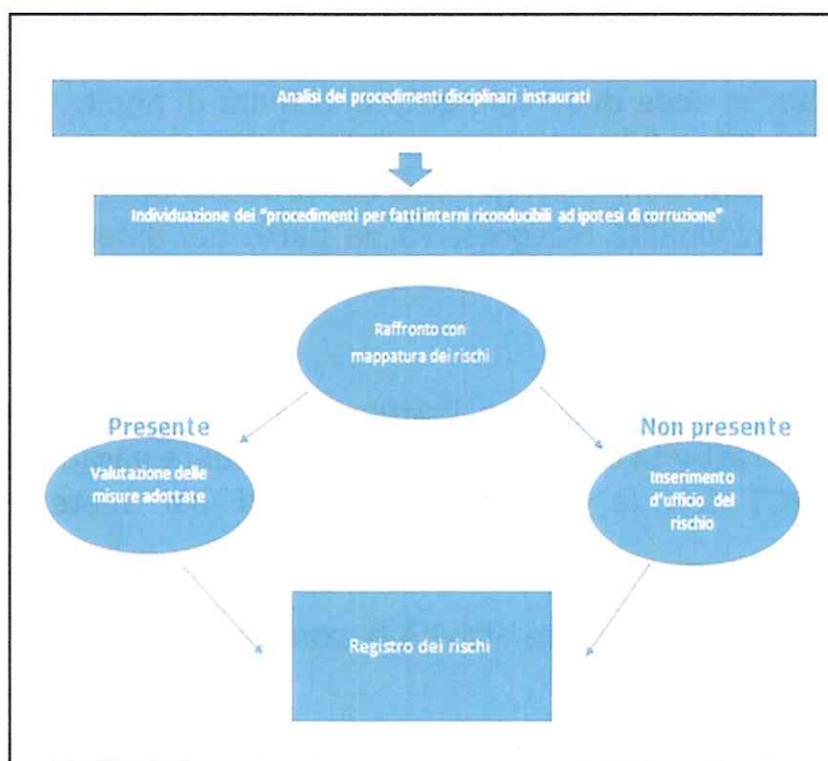


Fig. n.18

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 lo stesse si rilevassero non idonee e/o insufficienti.

Sulla base di tali presupposti, nel 2018 detta attività di raffronto è stata svolta con riferimento alle violazioni oggetto di 44 procedimenti disciplinari - in parte pendenti ed in parte conclusi - ed ha portato all'individuazione, da parte del RPCT, di 5 nuovi rischi c.d. "d'ufficio" di cui alla seguente tabella. Quattro dei predetti rischi sono stati già sottoposti alla valutazione e al trattamento da parte delle competenti Direzioni centrali e, successivamente, numerati e inseriti nel registro dei rischi corruzione. Per il restante rischio, sono ancora in corso le fasi della valutazione e del trattamento.

Tab. n. 21

DC di Riferimento	Area Tematica	Rischio	Livello	Misura
Ammortizzatori Sociali	Cessazione del rapporto di lavoro anche in regime internazionale	AS.1.8.8.T.	Basso	Individuata
Ammortizzatori Sociali	Cessazione dei rapporti di lavoro anche in regime internazionale	AS.1.9.9.T.	Basso	Individuata
Ammortizzatori Sociali	Sostegno al reddito della famiglia anche in regime internazionale	AS.4.3.3.T.	Medio	Individuata
Ammortizzatori Sociali	Tutele correlate al rapporto di lavoro anche in regime internazionale	AS.7.6.6.T.	Basso	Individuata
Pensioni	Liquidazioni pensioni	Indebita liquidazione di pensione, anche di reversibilità, in procedura pensioni, a soggetti non aventi titolo (es. vedove fittizie), previo inserimento di contribuzione negli archivi centrali, utile per il perfezionamento dei requisiti contributivi, al fine di avvantaggiare un soggetto determinato		Al vaglio della Direzione competente

Dall'esame delle violazioni oggetto dei citati procedimenti disciplinari è, altresì, emersa la sussistenza dei rischi riportati nella tabella n. 22, che sono risultati già presenti nella mappatura del registro, in quanto precedentemente ipotizzati nell'ambito del sistema di "gestione del rischio". In relazione a tali rischi, pertanto, sono state assunte le seguenti iniziative:

1. per il rischio OSI.1.1.1.C.T, trasversale a processi/attività svolti sia a livello centrale che territoriale, connotato da una rischiosità "molto alta", è stata richiesta alla competente Direzione centrale l'individuazione di misure "ulteriori specifiche" aggiuntive rispetto a quelle già individuate per lo stesso. La Direzione centrale ha provveduto;

2. per i rischi AS.4.2.2.T e SNAIC.2.3.3.T., in relazione ai quali l'individuazione della misura di mitigazione era prevista nel "lungo periodo" dato il livello "basso" della loro rischiosità, il RPCT ha provveduto ad interessare le competenti Direzioni ai fini della individuazione delle misure "ulteriori specifiche";
3. per il rischio P.4.2.2.T, il RPCT ha richiesto alle competenti Direzioni l'individuazione di misure "ulteriori specifiche" aggiuntive rispetto a quelle già individuate per lo stesso.

Tab n.22

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.
Ammortizzatori Sociali	Sostegno al reddito della famiglia anche in regime internazionale	AS.4.2.2.T.	Basso	Da individuare.
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	Da individuare.
Pensioni	Erogazione di somme con le procedure ratei maturati e non riscossi e pagamenti vari	P.4.2.2.T.	Medio	Da individuare misure specifiche.

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 nove differenti tipologie di rischio.

L'attività procederà anche nell'anno 2019.

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 2019 (cadenza annuale)	RPCT; UPD; Referenti.	Eventuale aggiornamento mappatura e schede di rischio.

8.2. Analisi del rapporto tra i risultati dell'attività di audit e il sistema di "gestione del rischio"

Nel 2018, il RPCT ha richiesto alle Aree dirigenziali della Direzione centrale Audit, trasparenza e anticorruzione di rilevare, durante l'attività di audit, eventuali circostanze che potessero ritenersi idonee a favorire il verificarsi di un rischio "corruzione". Ciò sempre nell'ottica di integrare la mappatura dei rischi in questione e testare l'efficacia delle misure individuate nell'ambito del sistema di "gestione del rischio".

Il raffronto tra i risultati dell'attività di audit evidenziati dalle predette Aree e sottoposti all'attenzione del RPCT, e le risultanze del sistema di "gestione del rischio", ha portato all'individuazione dei 3 nuovi rischi "corruzione" c.d. "d'ufficio", di cui alla seguente tabella:

Tab n.23

DC di Riferimento	Area Tematica	Processo/Attività	Rischio
Entrate e recupero crediti	Gestione dei verbali ispettivi	Esecuzione dei verbali ispettivi	Indebita erogazione di prestazione per omessa esecuzione di verbale ispettivo di annullamento di contribuzione, dovuta al mancato inoltro del verbale medesimo alla sede/ufficio competente per la gestione della posizione assicurativa di riferimento, al fine di avvantaggiare un utente;
Entrate e recupero crediti	Gestione dei verbali ispettivi	Esecuzione dei verbali ispettivi	Omessa riscossione di contributi per intervenuta prescrizione, a seguito della mancata esecuzione di verbale ispettivo di accertamento di obbligo contributivo, dovuta all'omesso inoltro del verbale medesimo alla sede/ufficio competente all'esecuzione, al fine di avvantaggiare un datore di lavoro.
Sostegno alla non autosufficienza, invalidità civile e altre prestazioni	Contributo sanitario ex Enam	Gestione contributo	Indebita concessione del contributo per omessa o incompleta verifica dei requisiti e/o della documentazione probatoria, al fine di avvantaggiare il richiedente la prestazione.

I suddetti rischi relativi all'area tematica "Gestione dei verbali ispettivi" sono stati sottoposti dal RPCT all'attenzione della competente Direzione centrale per le operazioni di valutazione e trattamento.

Analogamente, il rischio relativo al "contributo sanitario ex ENAM", nel 2019 verrà sottoposto al vaglio della competente Direzione per le medesime finalità. In merito allo stesso, si fa, peraltro, presente che a seguito delle criticità emerse

durante la campagna centrale di audit in materia di *"contributi per spese sanitarie in favore degli iscritti alla Gestione Assistenza Magistrale e loro familiari assistibili (ex ENAM)"*, riguardanti la:

- mancata o errata verifica dell'ammissibilità della documentazione a corredo della domanda, con riferimento alla qualificazione delle spese sostenute per farmaci (e non per parafarmaci o prodotti da banco) ed alla presenza di idonea prescrizione medica;
- mancata o errata verifica della conformità della documentazione a corredo della domanda, in relazione all'assenza di dichiarazione resa nei termini di legge;
- mancata o errata verifica dell'assistibilità del familiare,

la Direzione centrale Sostegno alla non autosufficienza, invalidità civile e altre prestazioni ha emanato il messaggio Hermes n. 3450 del 20.09.2018, con il quale ha richiamato il pieno rispetto delle disposizioni del Regolamento approvato con determinazione presidenziale n. 71 del 23 marzo 2017 e delle norme che regolano la materia delle dichiarazioni sostitutive e dei relativi controlli, con particolare riferimento agli artt. 46,47,48 e 71 del DPR 445/2000.

Inoltre, le osservazioni formulate al termine della campagna di audit concernente l'*"Accertamento tecnico preventivo"* nell'ambito del contenzioso giudiziario medico legale, hanno costituito spunto per l'individuazione - da parte del Coordinamento generale medico legale, su input del RPCT - di *"misure ulteriori specifiche"* aggiuntive rispetto a quelle già individuate per il rischio indicato nella tabella sottostante.

Tab n.24

DC di Riferimento	Area Tematica	Rischio	Livello
Coordinamento Generale medico legale	Contenzioso giudiziario medico legale	CGML.4.1.1.T	Medio

L'attività procederà anche nell'anno 2019.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Prosecuzione attività di analisi del rapporto tra esiti attività di audit e sistema di <i>"Gestione del rischio"</i> .	Entro il 2019 (cadenza annuale)	RPCT; DCATA Referenti.	Eventuale aggiornamento mappatura e schede di rischio.

9. ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E CICLO DELLA PERFORMANCE

Con nota del 30.1.2018 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 nel PTPC 2018 – 2020, 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 PTPC 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

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio del rilascio delle dichiarazioni di insussistenza delle situazioni di inconferibilità e incompatibilità.	Entro il 2017	RPCT; Referenti.	Rapporto percentuale tra il numero delle verifiche effettuate al casellario giudiziale sulle dichiarazioni rilasciate ed il numero dei dirigenti incaricati nell'anno.
Monitoraggio conflitti di interessi rilevati nel 2016	Entro il 2017.	RPCT, Referenti.	Rapporto percentuale tra le strutture che hanno ottemperato all'obbligo di cui all'art. 9 del Codice di comportamento INPS ed il numero totale delle strutture interessate nel 2016.
Definizione delle misure "ulteriori" relative a rischi medi territoriali	Entro il 2017	RPCT; Referenti.	Rapporto percentuale tra le misure ulteriori individuate per i rischi medi territoriali ed il totale dei rischi medi territoriali.
Aggiornamento delle pubblicazioni con adeguamento delle stesse alle Linee ANAC	Entro il 2017	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 ai Direttori Centrali, Regionali e di Coordinamento metropolitano, dell'obiettivo di fornire supporto al RPCT medesimo per la realizzazione delle attività previste nell'ambito del PTPC 2018-2020. Ciò 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 obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, già fissati per il triennio 2017 – 2019 dalla "*Relazione programmatica*" approvata dal CIV con deliberazione n. 5/2016. 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:

- realizzazione, in tema di trasparenza, di un sistema strutturato di acquisizione della complessa mole di dati, informazioni e documenti, in relazione ai quali ricorre l'obbligo di pubblicazione, con tempistiche e modalità conformi alla normativa di riferimento ed alle disposizioni ANAC;
- monitoraggio degli accessi civici e degli accessi alla sezione Amministrazione trasparente;
- monitoraggio, in tema di prevenzione della corruzione:
 - della attuazione, da parte delle strutture centrali e territoriali dell'Istituto delle misure di prevenzione della corruzione di carattere generale, introdotte da norme di legge o individuate di iniziativa dell'Amministrazione;
 - delle situazioni di conflitto di interessi del personale, ai fini della individuazione di criticità, anche di carattere generale, da sottoporre all'attenzione dell'ANAC;
- prosecuzione delle iniziative dirette ad assicurare l'attuazione del sistema di gestione del rischio;
- formazione continua del personale in materia di prevenzione della corruzione.

Nel 2019 verranno forniti a cura del RPCT alla Direzione centrale Pianificazione e Controllo di Gestione gli obiettivi connessi all'anticorruzione e trasparenza.

Fermo restando quanto sopra, in tema di *“trasparenza e anticorruzione”*, la Relazione programmatica 2019 – 2021 approvata dal CIV con delibera n. 11 del 27.6.2018, ha previsto, quali obiettivi specifici per l’anno 2019, il *“superamento delle criticità rilevate dal Consiglio”* stesso nella deliberazione n. 6/2018 con riferimento al *“Regolamento in materia di rotazione del personale ai sensi della legge n. 190/2012”* e *“la predisposizione di un adeguato Piano di formazione per rendere più efficace la rotazione stessa anche in coerenza con la piena attuazione del Piano della performance”*.

Detti obiettivi sono stati recepiti nelle *“Linee gestionali dell’INPS per l’anno 2019”* approvate con determinazione presidenziale n. 119 del 19.9.2018.

Al riguardo si rappresenta che nella citata deliberazione n. 6/2018, il CIV aveva evidenziato la necessità di fare menzione dei criteri per la rotazione del personale, già contenuti nel citato Regolamento, anche all’interno del PTPC.

In ottemperanza a tale indicazione del CIV, nel presente PTPC, al paragrafo 5.10, sono stati enunciati i criteri e la disciplina della rotazione contenuti nel predetto Regolamento.

Per quanto concerne la predisposizione di un adeguato Piano di formazione connesso ai processi di rotazione del personale, si rinvia ai percorsi formativi all’uopo individuati nel *“Piano triennale della Formazione”* 2018 – 2020, predisposto dalla Direzione centrale Risorse Umane e adottato con determinazione presidenziale n. 80 del 27.6. 2016, riservati al personale non appartenente ai ruoli dirigenziali, inquadrato nelle Aree professionali, ed ai responsabili di posizione organizzativa (cfr. par. 5.10).

10. 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 e generalizzato.

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

Come evidenziato anche nell'allegato n. 5, 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 dominato 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 e DFP:

- *"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 28.12.2016);
- *"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'8.3.2017);
- *"Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato"* (circolare n. 2 del 30.05.2017 del DFP).

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 nuova disciplina della tutela dei dati personali introdotto dal Regolamento UE n. 679/2016 (cfr. par. 5.15), il PNA 2018 ha evidenziato che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza deve continuare ad essere effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo e nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del citato Regolamento. In particolare assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza, limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati, esattezza e aggiornamento dei dati.

10.2. L'Istituto e la Trasparenza nel 2018.

Nel 2018 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 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...).

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, ed, infine, adattato agli standard formali di pubblicazione.

L'oscuramento, in particolare, è stato effettuato oltre che con riferimento alla documentazione pervenuta nel corso dell'anno, anche per i documenti già presenti nella sezione *"Amministrazione trasparente"* nei quali figuravano ancora dati eccedenti e non pertinenti rispetto alle finalità di trasparenza (es. firme autografe).

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 2018 sono stati pubblicati, ai sensi dell'art. 23 del D.L.gs.n.33/2013, circa 80 documenti per un totale di circa 2.000 righe visionate.

Particolarmente impegnative sono risultate, anche nel 2018, 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 circa 9.000 documenti riferiti a 3.000 consulenti e collaboratori.

Al fine, inoltre, di assicurare la pubblicazione dei dati e dei documenti relativi ai consulenti e collaboratori in maniera sempre più puntuale e tempestiva, 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 2018 sono stati, tra l'altro, pubblicati tutti i provvedimenti del Presidente, del Consiglio d'indirizzo e vigilanza e del Direttore generale, come previsto dall'art. 43 del Regolamento di organizzazione dell'Istituto approvato con determinazione presidenziale n. 89 del 2016 e modificato con determinazioni n. 100 del 27 luglio 2016, n.132 del 12 ottobre 2016 e n. 125 del 26/07/2017.

Come in passato, le pubblicazioni ex art. 14 del n. 33/2013, afferenti alla dirigenza dell'Istituto, 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. Ciò premesso, nel 2018 è proseguita la sospensione degli obblighi di pubblicazione dei dati reddituali e patrimoniali dei titolari di incarichi dirigenziali, già stabilita dall'ANAC con la delibera n. 382 del 12 aprile 2017, ed è, altresì, intervenuta, su decisione dell'Autorità medesima, la sospensione dell'ulteriore obbligo di pubblicazione concernente l'ammontare complessivo degli emolumenti percepiti dai dirigenti a carico della finanza pubblica (comunicato del Presidente dell'Autorità del 7 marzo 2018). In merito a tali iniziative di sospensione - connesse alla pendenza di contenzioso concernente detti obblighi di pubblicazione (ordinanza del Tar Lazio n. 9828 del 19 settembre 2017 di rimessione alla Corte Costituzionale della questione sollevata da alcuni dirigenti di ruolo del Garante per la protezione dei dati personali) - il RPCT ha pubblicato sulla pagina intranet della Direzione Audit, trasparenza e anticorruzione un comunicato informativo per tutto il personale.

Anche nel 2018, 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.

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 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.

10.3 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 21.2.2018, 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 2018:

1. *consulenti e collaboratori (art. 15)*
2. *personale (incarichi conferiti o autorizzati - art. 18)*
3. *bandi di concorso (art. 19)*
4. *sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici (artt. 26 e 27)*
5. *beni immobili e gestione del patrimonio (art. 30)*
6. *controlli e rilievi sull'amministrazione (art. 31)*

7. altri contenuti - Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 10).

8. altri contenuti - registro degli accessi (Linee guida ANAC determinazione n. 1309/2016).

All'esito della verifica, l'OIV ha riconosciuto il puntuale assolvimento degli obblighi di pubblicazione *de quibus*, come può rilevarsi dalla apposita attestazione pubblicata su "Amministrazione trasparente".

10.4 Premio Nazionale Rating di Legalità nella Pubblica Amministrazione"

Nel corso di una cerimonia che si è svolta presso le Scuderie del Quirinale il 15 maggio 2018, l'Istituto ha ricevuto il "Premio Nazionale Rating di Legalità nella Pubblica Amministrazione" per la categoria Enti di Previdenza, per l'impegno profuso nell'attuazione del principio di trasparenza attraverso il corretto e costante aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente".

Si tratta di un'iniziativa promossa dall'Associazione *Italian Digital Revolution* (AIDR) tesa a stimolare le Pubbliche Amministrazioni verso un processo di maggiore apertura alla "trasparenza" ed al coinvolgimento dei cittadini.

La classifica delle amministrazioni vincitrici – ognuna delle quali individuata con riferimento al comparto di appartenenza - è stata messa a punto attraverso un software che ha calcolato il tasso di rispondenza dei contenuti pubblicati nelle sezioni "Amministrazione trasparente" rispetto alla normativa in materia di trasparenza, assegnando a ciascuna Amministrazione una percentuale di "copertura".

Alla cerimonia sono intervenuti numerosi esponenti del mondo politico, istituzionale e culturale che hanno premiato i vincitori con un'opera realizzata dagli studenti del liceo artistico "Silvio Lopianò" di Cetraro (CS). In rappresentanza dell'Istituto ha ritirato il premio il RPCT, che ha sottolineato come la trasparenza rappresenti per l'INPS una "sfida" continua ed impegnativa, considerata l'enorme quantità di dati, documenti e informazioni che l'Istituto è chiamato a gestire e pubblicare quotidianamente.

Di tale evento è stata data notizia con un comunicato stampa pubblicato sulla pagina intranet e sulle news del sito istituzionale.

10.5 Monitoraggi sezione "Amministrazione Trasparente"

Analogamente a quanto effettuato negli anni precedenti, su richiesta del RPCT, nel 2018, la Direzione centrale Organizzazione e sistemi informativi ha eseguito il monitoraggio degli accessi degli utenti sul sito istituzionale, con specifica di quelli sulla sezione "Amministrazione trasparente", estrapolando trimestralmente i dati relativi al numero di visite della sezione e alla tipologia delle pagine visualizzate.

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

Si riportano di seguito gli esiti del monitoraggio degli accessi registrati nel periodo 1.1.2018 – 20.11.2018.



Fig. n. 19

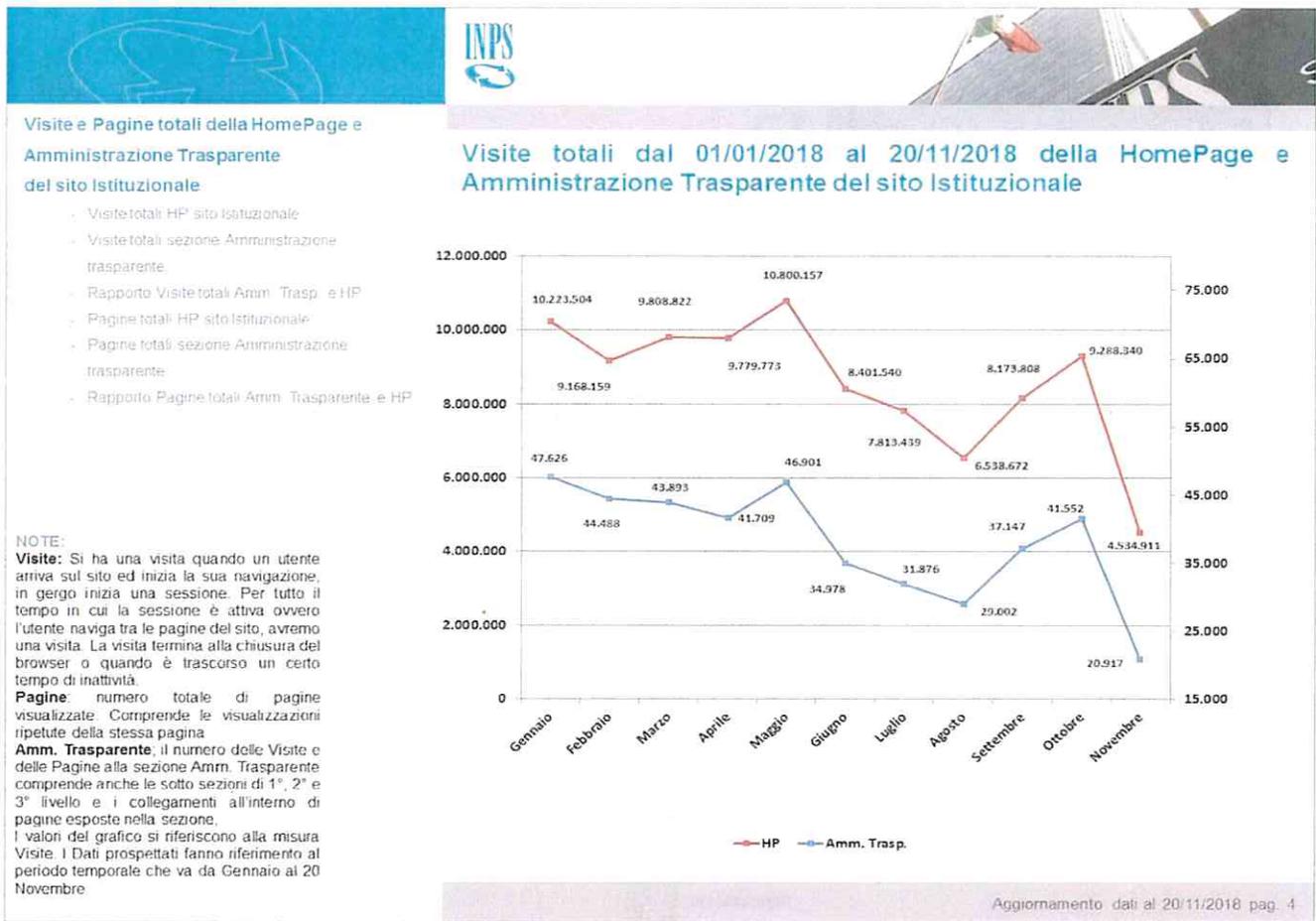


Fig. n. 20

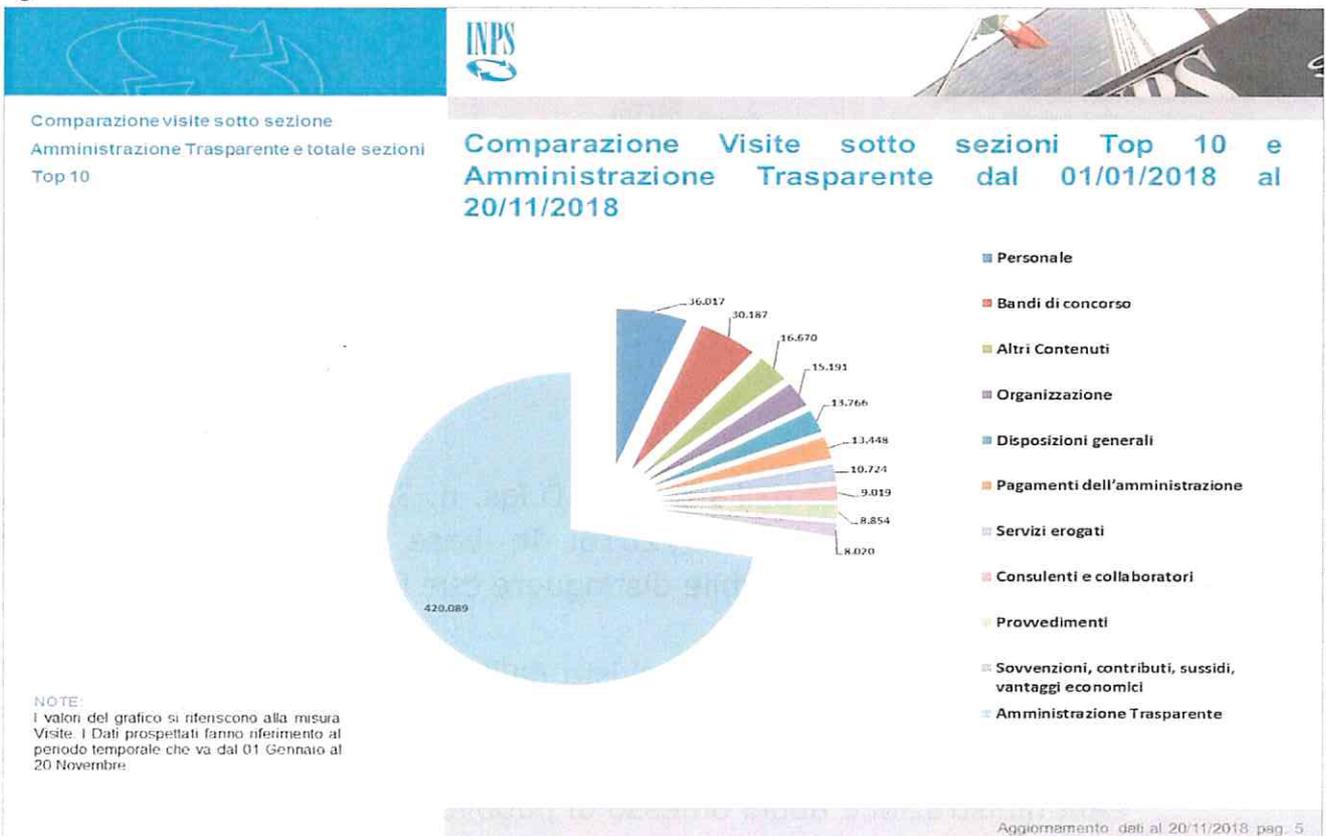


Fig. n. 21

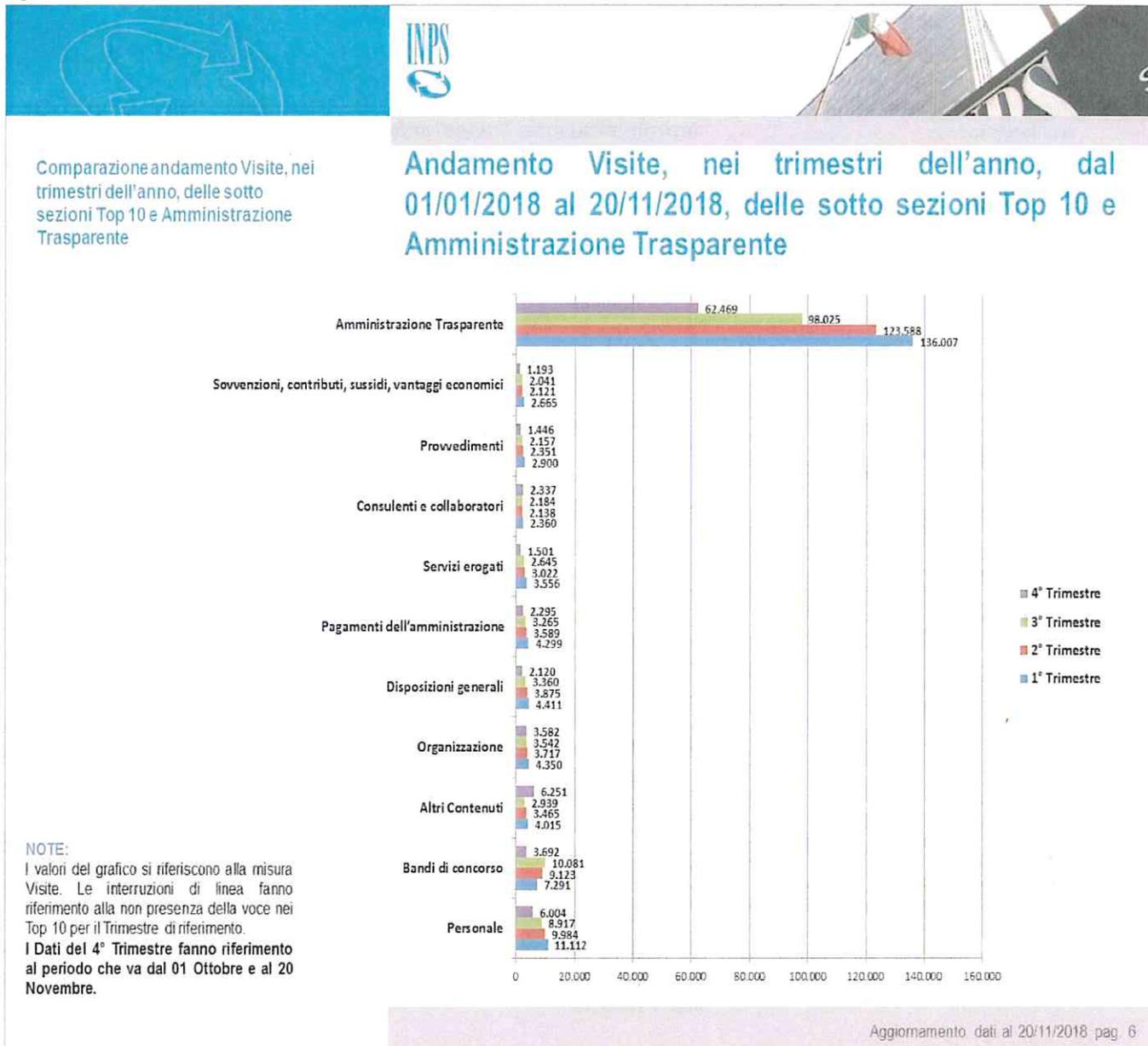


Fig. n. 22

10.6 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 circolare n. 2/2017 del DFP.

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. La gestione degli accessi civici "*generalizzati*" è stata, invece, disciplinata, con messaggio Hermes n. 1805 del 28 aprile 2017, nei termini di seguito esposti.

La Direzione centrale Organizzazione e sistemi informativi è 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 e dalla circolare n. 2/2017 del DFP.

L'Istituto garantisce una puntuale istruttoria delle richieste di accesso civico "*generalizzato*", al fine di contemperare - in ottemperanza alle indicazioni dell'ANAC, del DFP e della giurisprudenza amministrativa - il diritto del richiedente all'accesso e le eccezioni poste a tutela di interessi pubblici e privati che possono 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 concede l'ostensione di documenti con l'omissione dei "dati personali" negli stessi contenuti.

Nei casi in cui, invece, vengano presentate istanze di accesso relative a un numero manifestamente irragionevoli di documenti e dati tali da imporre un aggravio eccessivo dell'ordinaria attività amministrativa, l'Istituto valuta preminente l'interesse al buon andamento dell'amministrazione rispetto ad "un abuso dell'istituto dell'accesso in quanto irragionevole e sovrabbondante" (Tar Lombardia n. 1186 del 2017).

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. Alla data del 30.11.2018 risultano 17 domande di accesso e 18 richieste di riesame;
- il registro degli accessi civici "generalizzati", predisposto e aggiornato dalla citata Direzione centrale Organizzazione e sistemi informativi. Nel periodo 01/07/2017 - 30/06/2018 risultano pervenute 107 istanze.

Per quanto concerne le istanze di accesso civico "semplice" ricevute, si evidenzia che soltanto 1 su 17 è risultata legittimamente inoltrata, poiché riferita ad informazioni afferenti consulenti e collaboratori dell'Istituto, la cui pubblicazione, per un disguido di carattere tecnico, non era stata aggiornata. La maggior parte delle istanze (n. 11), invece, ha riguardato documenti e dati regolarmente pubblicati: in tali casi, pertanto, è stato dato riscontro agli interessati indicando il link per il reperimento di quanto richiesto nella sezione "Amministrazione trasparente". Le restanti n. 5 istanze, sono risultate inoltrate con richiamo improprio alla normativa dell'accesso civico "semplice", in quanto trattasi di richieste dirette ad acquisire informazioni su servizi o prestazioni, e, conseguentemente alle strutture competenti.

In tema di accesso civico "generalizzato", la maggior parte (circa il 90%) delle richieste pervenute - nonché n. 5 istanze 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.

10.7. 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 PTPC l'elenco dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati (all. n. 3).

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.

10.8. Attività previste.

Nel 2019 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.

Il RPCT seguirà, inoltre, la realizzazione, da parte della Direzione centrale Organizzazione e Sistemi Informativi di una procedura automatizzata per la pubblicazione dei dati relativi ai dirigenti cessati, già richiesta da RPCT medesimo nel 2018.

Le attività programmate sono riepilogate nel seguente schema.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Aggiornamento delle sottosezioni "Amministrazione trasparente" del sito web.	Entro il 2019 (cadenza annuale).	RPCT; Referenti.	Sottosezioni aggiornate.
Gestione delle richieste di accesso civico e delle istanze di riesame.	Entro il 2019 (cadenza annuale).	RPCT; Direzione centrale Organizzazione e Sistemi Informativi; Referenti e dirigenti.	Corrispondenza del RPCT con istanti, DCOSI e dirigenti.
Aggiornamento e pubblicazione dei registri degli accessi civici "semplici" delle richieste di riesame.	Entro il 2019 (cadenza annuale).	RPCT	Pubblicazione dei registri.
Pubblicazione del registro degli accessi civici "generalizzati".	Entro il 2019 (cadenza annuale).	RPCT; Direzione centrale Organizzazione e Sistemi Informativi.	Pubblicazione del registro.
Predisposizione di una procedura automatizzata per la pubblicazione dei dirigenti cessati.	Entro il 2019 (cadenza annuale).	RPCT; Direzione centrale Organizzazione e Sistemi Informativi; Direzione centrale Risorse Umane.	Attivazione della procedura.

10.9. La Trasparenza dell'Inps oltre gli obblighi di pubblicazione.

Si segnalano, quali ulteriori iniziative di comunicazione delle attività svolte dall'Istituto i seguenti servizi, illustrati sul portale dell'Istituto.

A. Con il progetto "*La mia pensione futura*", l'Istituto si propone di mettere gradualmente a disposizione dei suoi assicurati - circa 23 milioni di iscritti alle diverse gestioni previdenziali - un servizio di simulazione e calcolo del futuro trattamento pensionistico, sulla base dei dati attualmente registrati sull'estratto conto e di una proiezione dei contributi ancora mancanti al raggiungimento dei requisiti pensionistici. Il calcolo della pensione tiene conto della normativa attualmente in vigore e si basa su tre fondamentali elementi: l'età, la storia lavorativa e la retribuzione/reddito.

L'applicativo "*La mia pensione futura*" è stato attivato al fine fornire al lavoratore un dato che, pur non avendo valore certificativo, sia idoneo a consentire agli utenti scelte consapevoli e coerenti su cui impostare un servizio informativo personalizzato e orientato alla consulenza.

I cittadini interessati sono i lavoratori che versano i contributi al Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti, alle Gestioni Speciali dei Lavoratori Autonomi (artigiani e commercianti, coltivatori diretti, coloni e mezzadri), gli iscritti alla Gestione separata, i lavoratori con contribuzione versata agli altri Fondi e alle altre Gestioni amministrate dall'Inps e i dipendenti pubblici.

Tali soggetti possono utilizzare tale servizio on line accedendo al sito istituzionale tramite PIN personale ordinario.

B. Nella sezione "*Operazione Porte Aperte*" del sito istituzionale, l'INPS pubblica informazioni che hanno la finalità di chiarire le particolari regole previste per alcune categorie di lavoratori o gestioni pensionistiche amministrare dall'Istituto. L'obiettivo è quello di rendere più chiari i meccanismi di funzionamento delle prestazioni erogate dall'Istituto per migliorare il rapporto informativo tra l'Istituto e i cittadini, al di là degli obblighi prescritti dalla legge.

L'ultima scheda informativa pubblicata nella sezione è quella relativa alle convenzioni stipulate dall'INPS con i Centri di Assistenza Fiscale (CAF).

C. L'Istituto ha varato il programma "*VisitInps scholars*", con cui intende mettere a disposizione le sue basi statistiche - uniche per vastità e profondità di informazioni contenute - per chi voglia lavorare a progetti di studio di politica previdenziale ed economica, a grande rilevanza sociale, non solo accademica.

Il programma disciplina i criteri e le modalità per il conferimento di borse di studio (*VisitInps Fellowship*), destinate a ricercatori *junior*, ovvero per la

selezione di progetti di ricerca presentati da ricercatori *senior* e docenti che rientrano tra le «Aree di ricerca strategica dell'Istituto». Gli studi sono orientati verso aree considerate strategiche per le politiche del lavoro e per i sistemi di welfare sociale, con un'attenta valutazione dei possibili impatti sulle politiche pubbliche.

I ricercatori sono scelti sulla base della qualità delle proposte presentate e della presenza di elementi innovativi che portino ad avanzamenti nell'analisi.

I risultati delle ricerche condotte nel 2017 sono pubblicati, come per gli anni precedenti, sul sito web dell'INPS, che documenta anche i passaggi intermedi (seminari di presentazione del progetto).

D. Nel 2018 sono proseguite le attività connesse all'indagine campionaria - avviata nell'ottobre 2015 (divulgata con messaggio n. 6106 del 5.10.2015) dal Coordinamento integrato per l'analisi ed il monitoraggio della soddisfazione dell'utenza- intitolata "*Indagine campionaria sulla fiducia degli utenti nei confronti dell'Inps*".

L'iniziativa di analisi e monitoraggio della soddisfazione dell'utenza è finalizzata alla riduzione del rischio reputazionale dell'Istituto. Per l'ultima rilevazione effettuata sono state inviate 57.353 email ad utenti con PIN, che sono stati invitati a compilare un apposito questionario.