

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



**Piano Triennale di Prevenzione della
Corruzione
2018 – 2020**

LEGENDA DEGLI ACRONIMI UTILIZZATI

ANAC *Autorità Nazionale Anticorruzione*

DFP Dipartimento della Funzione Pubblica

OIV *Organismo Indipendente di Valutazione della performance*

PAP *Piano Azioni Positive*

PNA *Piano Nazionale Anticorruzione*

PP *Piano della Performance*

PTPC *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione*

PTTI *Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità*

SNA *Scuola Nazionale dell'Amministrazione*

UPD *Ufficio dei procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa*

Responsabile *Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza*

INDICE

PREMESSA	7
1. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	8
1.1. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell'INPS 2018 – 2020.	9
1.2. Aspetti salienti e aggiornamenti del Piano	10
1.2.1. Misure anticorruzione:	11
1.2.2. Ruolo della dirigenza nell'attuazione della strategia anticorruzione.	12
1.2.3. Principali aggiornamenti del Piano.	12
2. LE FONTI DELLA NORMATIVA IN TEMA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA.	19
2.1. Legge 6 Novembre 2012, n. 190: " <i>Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione</i> ".	19
2.2. Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), n. 1 del 25 gennaio 2013: " <i>Legge n. 190 del 2012 – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione</i> ".	19
2.3. Decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33: " <i>Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni</i> ".	20
2.4. Decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39: " <i>Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190</i> ".	20
2.5. Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62: " <i>Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165</i> ".	20
2.6. Decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114: " <i>Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficacia degli uffici giudiziari</i> ".	21
2.7. Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) adottato dall'ANAC con delibera n. 72 dell'11.9.2013 e relativo " <i>Aggiornamento 2015</i> ", emanato dall'ANAC con determinazione n. 12 del 28.10.2015.	21

2.8 Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) adottato dall'ANAC con delibera n. 831 del 3.8.2016.....	22
2.9. Delibera ANAC n. 1309 del 28 Dicembre 2016 "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".	23
2.10. Delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016, «Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016»	23
2.11. Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri, "Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), n. 2 del 30 maggio 2017 Attuazione delle norme sull'accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)".	23
2.12. D.Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017.	24
2.13. Legge n.179 del 30 novembre 2017.....	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	42
4.1. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza.....	42
4.2. I Referenti per la corruzione e per la trasparenza.....	44
4.3. Il personale dirigente.....	46
4.4. I dipendenti dell'Istituto.....	47
4.5. L'Organismo Indipendente di Valutazione.....	47
4.6. L'Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa.....	48
4.7. I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione.	48
5. MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	49
5.1. Codici di comportamento	50
5.2. Disciplina delle inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali. .	51
5.3. Disciplina delle incompatibilità e delle autorizzazioni a svolgere attività esterne all'ufficio per i dipendenti dell'INPS.	53
5.4. Disciplina delle incompatibilità per i componenti delle commissioni di concorso e dei nuclei di valutazione.....	55
5.5. Formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici, in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione.	56
5.6. Obblighi di astensione e obblighi di comunicazione.	57

5.7. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.....	59
5.8. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito.....	61
5.9. Formazione del personale.....	63
5.10. Assegnazione e rotazione del personale nei settori particolarmente esposti a rischio corruzione.	69
5.11. Rotazione del personale sottoposto a procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva.....	72
5.12. Monitoraggio dei procedimenti disciplinari e penali. Monitoraggio della attuazione dei Codici di comportamento.....	73
5.13. Sistema dei controlli del processo produttivo. Il “ <i>Sistema Antifrode</i> ” della Direzione centrale Audit, Trasparenza e Anticorruzione.	79
5.14. Iniziative per la tutela dei dati personali trattati dall’INPS nell’ambito della propria attività istituzionale.	83
5.15. Iniziative per l’automazione dei processi.	84
5.16. Monitoraggio dei termini procedimentali.....	86
5.17. Diffusione delle buone pratiche.	89
5.18. Iniziative di coinvolgimento degli Stakeholder.	90
5.19. Patti di integrità negli affidamenti. Ricorso all’arbitrato nei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture.	94
5.20. Iniziative per il rispetto della normativa in tema di procedure per l’affidamento di beni, servizi e forniture.	97
5.21. Protocollo di vigilanza collaborativa INPS – ANAC.	101
5.22. Nomina Responsabile dell’Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA).	103
5.23. Vigilanza sugli adempimenti anticorruzione delle società controllate dall’Istituto.....	103
5.24. Proposte per l’aggiornamento del Regolamento di Amministrazione e Contabilità	104
6. MONITORAGGIO DELLA ATTUAZIONE DEL PTPC 2016 – 2018	106
6.1. Monitoraggio delle situazioni di conflitto di interesse.....	106
6.2. Monitoraggio dell’attuazione delle misure di prevenzione della corruzione di carattere generale.....	110
7. GESTIONE DEL RISCHIO	112
7.1. Mappatura dei processi/attività a rischio.	112
7.2. Valutazione dei rischi: identificazione e analisi.	114
7.3. Procedura di determinazione dei livelli dei rischi.....	115
7.4. Ponderazione dei rischi.	118
7.5. Il “ <i>Registro dei rischi corruzione</i> ”.	120

7.6. Trattamento del rischio.....	120
7.7. Prosecuzione della attuazione del sistema di gestione del rischio.....	122
8. ANALISI DEL RAPPORTO TRA PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E SISTEMA DI "GESTIONE DEL RISCHIO".	123
9. ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E CICLO DELLA PERFORMANCE	126
10. TRASPARENZA	129
10.1. Il contesto normativo di riferimento degli obblighi di trasparenza.	129
10.2. L'Istituto e la Trasparenza nel 2017.....	130
10.3 Monitoraggi sezione "Amministrazione Trasparente"	132
10.3. Soggetti responsabili della pubblicazione di documenti, dati, informazioni, e del loro aggiornamento.	137

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.

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) con delibera n. 72 dell'11.9.2013 e successivi aggiornamenti di cui alla determinazione n. 12 del 28.10.2015 e delibera n. 831 del 3.08.2016.

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. 163/2006, abrogato e sostituito dal vigente 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 per la trasparenza (di seguito “*Responsabile*”), 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 2018 – 2020.

Il presente PTPC 2018 – 2020 è stato predisposto dal Responsabile attraverso un'attività di aggiornamento del precedente Piano, svolta con riferimento alle

iniziative assunte in materia di anticorruzione nel corso del 2017, 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. una sintetica illustrazione delle fonti della normativa anticorruzione applicata dall'Istituto;
- b. l'analisi del contesto;
- c. 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;
- d. l'esposizione delle misure anticorruzione applicate dall'Istituto e delle procedure di verifica della loro attuazione;
- e. la rappresentazione del sistema di "*gestione del rischio*" adottato dall'Istituto ed il relativo stato di attuazione.
- f. 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 dei processi/attività svolti dall'Istituto, e l'elenco dei soggetti responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del D.Lgs. 33/2013.

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 2017, 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 Piani Nazionali Anticorruzione. 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 paragrafo 7.5).

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, sotto il coordinamento e gli indirizzi del Responsabile, forniti in conformità con le indicazioni emanate dall'ANAC al riguardo (cfr., in particolare, par. 7.1 e 7.6).

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 2018 ovvero nel triennio di riferimento del Piano, esplicitate nella tabella a margine dei paragrafi di riferimento;
- le fonti della normativa (capitolo 2), tra le quali sono state annoverate ex novo le delibere ANAC 1309 e 1310 del 28.12.2017 e la circolare n. 2/2017 del DFP in tema di accesso civico generalizzato;
- l'analisi dei contesti, 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:

- "tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito" (par. 5.8);
- "formazione del personale (par. 5.9);
- "assegnazione e rotazione del personale nei settori particolarmente esposti a rischio corruzione" (par. 5.10);
- "monitoraggio dei procedimenti disciplinari e penali. Monitoraggio dell'attuazione dei Codici di comportamento" (par. 5.12);
- "sistema antifrode della Direzione Centrale Audit, trasparenza e anticorruzione" (par. 5.13);
- "iniziative per l'automazione dei processi" (par. 5.15);
- "monitoraggio dei termini procedimentali" (par. 5.16);
- "iniziative per il rispetto della normativa in tema di procedure per l'affidamento di beni, servizi e forniture" (par. 5.20);
- "protocollo di vigilanza collaborativa INPS – ANAC" (par. 5.21);
- "vigilanza sugli adempimenti anticorruzione delle società controllate dall'Istituto"(par. 5.23).

In merito alle misure che non hanno costituito oggetto di specifico aggiornamento (es. "disciplina delle inconfiribilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali", "Obblighi di astensione e obblighi di comunicazione", 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 Responsabile.

In particolare i monitoraggi:

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

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 2017:

- monitoraggio dell'attuazione delle misure "ulteriori": è stato verificato lo stato di attuazione delle misure riferite a 14 rischi alti centrali, 15 rischi medi centrali, 7 rischi alti territoriali (tab n. 1);

Tab. n. 1

Monitoraggio sull'attuazione delle misure "ulteriori"						
	Direzione Centrale	Area Tematica	Livello Di Rischio	Rischio Nr.	Struttura	Cfr.Schede rischio pagg.
1	Acquisti e Appalti	Monitoraggio Contratti	Alto	7.3.3.	Centrale	5
2	Pianificazione e Controllo di Gestione	Programmazione e Monitoraggio delle strutture territoriali	Alto	1.2.2.	Centrale	10
3	Pianificazione e Controllo di Gestione	Programmazione e Monitoraggio delle strutture territoriali	Alto	1.3.3.	Centrale	11
4	Risorse Umane	Gestione dei comandi in entrata	Alto	6.1.1.	Centrale	15
5	Risorse Umane	Gestione dei comandi in entrata	Alto	6.2.2.	Centrale	16
6	Risorse Umane	Gestione dei comandi in entrata	Alto	6.3.3.	Centrale	17
7	Risorse Umane	Gestione dei comandi in entrata	Alto	6.4.4.	Centrale	18
8	Risorse Umane	Gestione dei processi di mobilità in entrata tra PP.AA.	Alto	7.1.1.	Centrale	19
9	Risorse Umane	Gestione dei processi di mobilità in entrata tra PP.AA.	Alto	7.3.3.	Centrale	20
10	Risorse Umane	Gestione processo di stabilizzazione personale comandato da altre PP.AA.	Alto	8.1.1.	Centrale	21
11	Risorse Umane	Gestione processo di stabilizzazione personale comandato da altre PP.AA.	Alto	8.2.2.	Centrale	22
12	CGML	Verifica atti ed ispettorato tecnico	Alto	9.2.2.	Centrale	28
13	CGML	Verifica atti ed ispettorato tecnico	Alto	9.3.3.	Centrale	29
14	CGML	Commissione Medica Superiore	Alto	11.2.2.	Centrale	32
15	Amministrazione Finanziaria	Impegni e mandati di sede centrale	Medio	1.2.2.	Centrale	51
16	Ammortizzatori Sociali	Diminuzione capacità lavorativa prestazioni a sostegno del reddito familiare prestazioni in deroga sospensione rapporti di lavoro cessazione rapporti di lavoro	Medio	6.1.1.	Centrale	56
17	Pianificazione e Controllo di Gestione	Programmazione e monitoraggio delle strutture territoriali	Medio	1.1.1.	Centrale	77
18	Risorse Umane	TFS e TFR/ pensioni	Medio	15.1.1.	Centrale	96

		integrative del personale				
19	Risorse Umane	Provvedimenti in materia di gestione del personale	Medio	17.1.1.	Centrale	100
20	Risorse Umane	Provvedimenti in materia di gestione del personale	Medio	17.2.2.	Centrale	101
21	Risorse Umane	Contenzioso	Medio	22.1.1.	Centrale	104
22	Risorse Umane	Contenzioso	Medio	22.2.2.	Centrale	106
23	Risorse Umane	Contenzioso	Medio	22.2.3.	Centrale	107
24	Risorse Umane	Ispezioni e inchieste c/o sedi periferiche	Medio	24.1.1.	Centrale	108
25	Sostegno alla Non Autosufficienza, Invalidità Civile e altre prestazioni	Attività di ammortamento mutui ipotecari edilizi agli iscritti	Medio	3.1.1.	Centrale	110
26	Sostegno alla Non Autosufficienza, Invalidità Civile e altre prestazioni	Attività di ammortamento mutui ipotecari edilizi agli iscritti	Medio	3.2.2.	Centrale	111
27	CGML	Prestazioni Previdenziali	Medio	3.2.2.	Centrale	162
28	CGML	Prestazioni Assistenziali	Medio	4.3.3.	Centrale	165
29	CGML	Diagnostica specialistica e metodologia medico legale	Medio	10.2.2.	Centrale	172
30	Amministrazione Finanziaria	Pagamenti nelle strutture territoriali	Alto	1.1.1.	Territoriale	191
31	Amministrazione Finanziaria	Pagamenti nelle strutture territoriali	Alto	1.2.2.	Territoriale	192
32	Pianificazione e Controllo di Gestione	Contabilità analitica, sistemi e reporting	Alto	2.1.1.	Territoriale	194
33	Pianificazione e Controllo di Gestione	Contabilità analitica, sistemi e reporting	Alto	2.2.2.	Territoriale	195
34	Pianificazione e Controllo di Gestione	Contabilità analitica, sistemi e reporting	Alto	2.3.3.	Territoriale	196
35	Pianificazione e Controllo di Gestione	Contabilità analitica, sistemi e reporting	Alto	2.4.4.	Territoriale	197
36	Pianificazione e Controllo di Gestione	Contabilità analitica, sistemi e reporting	Alto	2.6.6.	Territoriale	198

- individuazione nuovi rischi: sono stati mappati e valutati 4 rischi alti centrali, 10 rischio medio centrale, 6 rischi bassi centrali, 7 rischi alti territoriali e 2 rischi medi territoriali;

Individuazione nuovi rischi						
	Direzione Centrale	Area Tematica	Livello di Rischio	Rischio Nr.	Struttura	Cfr.Schede rischio pagg.
1	Audit, trasparenza e anticorruzione	Attività di Audit	Medio	1.1.1.	Centrale	cfr. Registro dei Rischi
2	Pianificazione e Controllo di Gestione	Programmazione e Monitoraggio delle strutture territoriali	Alto	1.2.2.	Centrale	10
3	Pianificazione e Controllo di Gestione	Programmazione e Monitoraggio delle strutture territoriali	Alto	1.3.3.	Centrale	11
4	Pianificazione e Controllo di Gestione	Programmazione e monitoraggio delle strutture territoriali	Medio	1.1.1.	Centrale	77
5	Studi e Ricerche	Programma Visitinps Scholars	Medio	1.1.1.	Centrale	cfr. Registro dei Rischi
6	Studi e Ricerche	Programma Visitinps Scholars	Medio	1.2.2.	Centrale	cfr. Registro dei Rischi
7	Studi e Ricerche	Programma Visitinps Scholars	Medio	1.3.3.	Centrale	cfr. Registro dei Rischi
8	Segreteria Unica Tecnica Normativa	Attività relative ai rapporti con gli organi	Basso	4.1.1.	Centrale	cfr. Registro dei Rischi
9	Segreteria Unica Tecnica Normativa	Attività relative ai rapporti con gli organi	Medio	4.2.2.	Centrale	cfr. Registro dei Rischi
10	Segreteria Unica Tecnica Normativa	Istruttoria determinazioni organi	Alto	5.1.1.	Centrale	cfr. Registro dei Rischi
11	Segreteria Unica Tecnica Normativa	Istruttoria determinazioni organi	Medio	5.2.2.	Centrale	cfr. Registro dei Rischi
12	Segreteria Unica Tecnica Normativa	Istruttoria circolari e messaggi	Alto	6.1.1.	Centrale	cfr. Registro dei Rischi
13	Segreteria Unica Tecnica Normativa	Funzioni segretariali relative alle attività del presidente e del civ	Basso	7.1.1.	Centrale	cfr. Registro dei Rischi
14	Segreteria Unica Tecnica Normativa	Funzioni segretariali relative alle attività dei comitati centrali e dei comitati di solidarietà	Basso	8.1.1.	Centrale	cfr. Registro dei Rischi
15	Segreteria Unica Tecnica Normativa	Attività di supporto per l'adozione delle determinazioni presidenziali	Medio	9.1.1.	Centrale	cfr. Registro dei Rischi
16	Segreteria Unica Tecnica Normativa	Attività di consulenza e assistenza per la gestione degli affari legali	Basso	10.1.1.	Centrale	cfr. Registro dei Rischi
17	Segreteria Unica Tecnica Normativa	Predisposizione di proposte normative, selezione e monitoraggio dell'attività legislativa, regolamentare e provvedimentale	Medio	11.1.1.	Centrale	cfr. Registro dei Rischi
18	Segreteria Unica Tecnica	Istruttoria degli atti di sindacato	Medio	12.1.1.	Centrale	cfr.

	Normativa	ispettivo				Registro dei Rischi
19	Segreteria Unica Tecnica Normativa	Area bilanci	Basso	13.1.1.	Centrale	cfr. Registro dei Rischi
20	Segreteria Unica Tecnica Normativa	Area performance -budget	Basso	14.1.1.	Centrale	cfr. Registro dei Rischi
21	Amministrazione Finanziaria	Pagamenti nelle strutture territoriali	Alto	1.1.1.	Territoriale	191
22	Amministrazione Finanziaria	Pagamenti nelle strutture territoriali	Alto	1.2.2.	Territoriale	192
23	Pianificazione e Controllo di Gestione	Contabilità analitica, sistemi e reporting	Alto	2.1.1.	Territoriale	194
24	Pianificazione e Controllo di Gestione	Contabilità analitica, sistemi e reporting	Alto	2.2.2.	Territoriale	195
25	Pianificazione e Controllo di Gestione	Contabilità analitica, sistemi e reporting	Alto	2.3.3.	Territoriale	196
26	Pianificazione e Controllo di Gestione	Contabilità analitica, sistemi e reporting	Alto	2.4.4.	Territoriale	197
27	Pianificazione e Controllo di Gestione	Contabilità analitica, sistemi e reporting	Alto	2.6.6.	Territoriale	198
28	Servizi agli utenti	NASPI (esclusa la DISCOLL)	Medio	1.1.1.	Territoriale	cfr. Registro dei Rischi
29	Servizi agli utenti	Premio alla nascita	Medio	1.2.2.	Territoriale	cfr. Registro dei Rischi

- individuazione misure ulteriori: sono state individuate le misure ulteriori per 134 rischi medi territoriali, pari alla quasi totalità di tale categoria di rischi(cfr. all.2 pag. 202);
- prosecuzione mappatura dei rischi: la mappatura dei rischi è stata, inoltre, estesa alla Direzione Servizi agli Utenti, alla Direzione centrale Studi e ricerche e Direzione centrale Audit, trasparenza e anticorruzione, e ampliata per le Direzioni centrali Pianificazione e controllo di gestione, Amministrazione finanziaria e servizi fiscali e Segreteria Unica Tecnica Normativa.

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

Nell'ambito di tale attività, sono stati individuati e valutati 7 nuovi rischi connessi a processi/attività dell'Istituto. Per 4 rischi, sono state anche individuate le misure "obbligatorie" e "specifiche" di contrasto (cfr. capitolo 8).

F. Anticorruzione, Trasparenza e Ciclo della Performance

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

G. Trasparenza

Nel rinviare, per ogni approfondimento, al capitolo 10, si evidenzia, in estrema sintesi, che:

- l'alberatura della sezione "*Amministrazione trasparente*" è stata aggiornata in conformità allo schema allegato alla delibera ANAC n. 1310 del 28.12.2016;
- sono stati puntualmente rispettati tutti gli obblighi di pubblicazione;
- è stata data attuazione all'istituto dell'accesso civico "generalizzato". Ai fini della migliore gestione delle richieste, sono state attribuite alla Direzione centrale Organizzazione e sistemi informativi specifiche competenze in tema di ricezione e smistamento delle istanze medesime, e di coordinamento degli uffici deputati al riscontro in quanto detentori dei dati;
- 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;
- 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 in ordine cronologico, qui di seguito, con sintetica indicazione dei contenuti fondamentali gli 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 - Area Supporto alla funzione di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità.

2.1. Legge 6 Novembre 2012, n. 190: *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*.

La legge n. 190/2012, entrata in vigore il 28 novembre 2012, consta di due soli articoli: l'art. 1, che si compone di 83 commi e contiene tutta la disciplina sostanziale, e l'art. 2 che reca la clausola di invarianza finanziaria.

La normativa, modificata in parte con D.Lgs. n. 97 del 25 maggio 2016, affronta settori normativi eterogenei, incidendo anche su aspetti di dettaglio dell'attività della pubblica amministrazione e dei rapporti tra la stessa e i privati, sulla base di due direttrici principali:

- l'introduzione di misure volte a prevenire e reprimere la corruzione e l'illegalità nella pubblica amministrazione;
- la modifica delle norme del codice penale relativa alla disciplina dei reati contro la pubblica amministrazione.

2.2. Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), n. 1 del 25 gennaio 2013: *"Legge n. 190 del 2012 – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*.

Con la circolare n. 1/2013 il DFP ha fornito le prime precisazioni sulle modalità di applicazione della L. n. 190/2012, esplicitando, tra l'altro, la nozione di corruzione intesa dalla legge, già riferita nella premessa del presente Piano.

2.3. Decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33: *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”.*

Il D.Lgs. n. 33/2013, emanato in attuazione della delega contenuta nell’art. 1, comma 35, della L. n. 190/2012, ha operato una sistematizzazione degli obblighi di pubblicazione vigenti, recentemente revisionati, al pari dell’ambito soggettivo di applicazione della disciplina ed all’istituto dell’*“accesso civico”*, dal citato D.Lgs. n. 97/2016. Quest’ultimo ha, tra l’altro, anche soppresso l’obbligo di redazione del Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità (PTTI), e previsto l’indicazione, in un’*“apposita sezione”* del PTPC, dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati .

2.4. Decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39: *“Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”.*

Il D.Lgs. n. 39/2013, emanato in attuazione della delega contenuta nell’art. 1 comma 49 della L. n. 190/2012, ha innovato la disciplina in materia di attribuzione di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice presso le pubbliche amministrazioni e gli enti privati in controllo pubblico, prevedendo al riguardo specifiche ipotesi di inconfiribilità e incompatibilità, ed un sistema sanzionatorio in caso di violazioni.

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

Il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, che ha abrogato il precedente di cui al decreto del Ministro per la Funzione Pubblica del 28.11.2000, è stato adottato ai sensi dell’art. 54 del D.Lgs. n. 165/2001 così come sostituito dall’art.1, comma 44, della L. n. 190/2012.

Il Codice enuncia una serie di obblighi di comportamento prevedendo, in caso di violazione degli stessi - come in caso di violazione delle disposizioni presenti nel PTPC - la responsabilità disciplinare, e l’eventuale responsabilità penale civile amministrativa o contabile del dipendente interessato.

In ottemperanza al citato art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001, ciascuna amministrazione definisce un proprio Codice di comportamento che integra e specifica il Codice nazionale.

2.6 Decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114: “Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficacia degli uffici giudiziari”.

La legge 114/2014 è intervenuta anche in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, prevedendo, tra l’altro, in proposito, il trasferimento delle relative competenze dal DFP all’ANAC, nonché l’assunzione, da parte della medesima Autorità, delle funzioni e delle competenze della soppressa Autorità per la Vigilanza sui contratti pubblici (AVCP). La legge, inoltre, ha introdotto sanzioni amministrative per la mancata adozione del PTPC e del Codice di comportamento delle singole amministrazioni, ed ha modificato l’art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001, prevedendo la possibilità di segnalare illeciti anche all’ANAC stessa.

2.7 Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) adottato dall’ANAC con delibera n. 72 dell’11.9.2013 e relativo “Aggiornamento 2015”, emanato dall’ANAC con determinazione n. 12 del 28.10.2015.

Il primo PNA ha dettagliato un quadro strategico di attività per la prevenzione e la repressione della corruzione nel settore pubblico con riferimento al periodo 2013 - 2016, in funzione dei seguenti obiettivi:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare le capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Il PNA, in particolare, oltre a precisare le modalità di individuazione delle aree a maggior rischio previste dall’art. 1 comma 16, della legge n. 190/2012, ha fornito indicazioni alle amministrazioni per l’applicazione delle misure anticorruzione introdotte da norme di legge, per la predisposizione dei PTPC e per la realizzazione del sistema di “*Gestione del rischio*”, suggerendo apposite procedure di individuazione, valutazione e trattamento degli specifici rischi corruzione delle singole amministrazioni.

L’“*Aggiornamento 2015*” ha fornito indicazioni integrative e chiarimenti rispetto ai contenuti del predetto PNA, con l’intento di offrire un supporto operativo che

consenta alle pubbliche amministrazioni ed agli altri soggetti tenuti all'introduzione di misure di prevenzione della corruzione, di apportare eventuali correzioni volte a migliorare l'efficacia complessiva dell'impianto a livello sistemico.

In linea con quanto già chiarito dalla citata circolare del DFP n.1/2013, l'"*Aggiornamento 2015*" ha confermato che la nozione di corruzione è da ritenersi *"non solo più ampia dello specifico reato di corruzione e del complesso dei reati contro la pubblica amministrazione assunto dal PNA, ma coincidente con la maladministration, intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari. Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse"*.

2.8 Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) adottato dall'ANAC con delibera n. 831 del 3.8.2016.

Il PNA 2016, che si compone di una parte generale ed una parte speciale, è un atto di indirizzo che guida *"le amministrazioni nel percorso che conduce ... all'adozione di concrete ed effettive misure di prevenzione della corruzione, senza imporre soluzioni uniformi, che finirebbero per calarsi in modo innaturale nelle diverse realtà organizzative compromettendone l'efficacia..."*

Il Piano svolge approfondimenti su temi specifici senza soffermarsi su tutti quelli già trattati in precedenza nel PNA 2013, che è da intendersi superato con riferimento all'ambito soggettivo di applicazione del PNA medesimo, alla misura della *"rotazione"*, che nel PNA 2016 trova una più compiuta disciplina, ed alla tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*). Resta ferma l'impostazione relativa alla gestione del rischio elaborata dal PNA 2013, come integrato dall'"*Aggiornamento 2015*", anche con riferimento alla distinzione tra misure organizzative generali e specifiche e alle loro caratteristiche.

Il PNA 2016 si pone in linea con le recenti, rilevanti modifiche legislative, dando attuazione alle nuove discipline della materia, di cui le amministrazioni devono tenere conto nei loro PTPC.

2.9. Delibera ANAC n. 1309 del 28 Dicembre 2016 “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”.

La delibera ANAC n. 1309/2016 completa la riforma della disciplina sulla trasparenza e l’accesso civico operata dal D.Lgs. 97/2016, cosiddetto *Freedom of Information Act* (FOIA), individuando specifiche limitazioni al diritto generale di accesso civico “generalizzato”.

2.10. Delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016, «Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016»

Con la delibera n. 1310/2016 l’ANAC ha operato una generale ricognizione dell’ambito soggettivo e oggettivo degli obblighi di trasparenza delle pubbliche amministrazioni, alla luce delle modifiche introdotte al D.Lgs. n. 97/2016”, operando – in particolare con l’allegato 1 alla delibera - una puntuale ricognizione di tutti i predetti obblighi applicabili a Pubbliche Amministrazioni e società partecipate.

2.11. Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri, “Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP), n. 2 del 30 maggio 2017 Attuazione delle norme sull’accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)”.

Il Dipartimento della funzione pubblica, in raccordo con l’ANAC, ha adottato la circolare n. 2 del 30 maggio 2017, al fine di favorire una coerente ed uniforme attuazione della disciplina sull’accesso generalizzato nelle pubbliche amministrazioni, anche sulla scorta dell’esperienza applicativa e delle criticità emerse nei primi mesi di attuazione della normativa introdotta con il D.Lgs. n. 97/2016.

La Circolare fornisce le seguenti indicazioni, riguardanti:

- le modalità di presentazione della richiesta di accesso civico generalizzato;
- gli uffici competenti a ricevere e trattare le istanze;
- i tempi di decisione;
- i controinteressati;
- i rifiuti non consentiti;
- il dialogo tra amministrazione e richiedenti;
- il registro degli accessi.

2.12. D.Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017.

Il decreto 74/2017 ha introdotto l'art. 19 bis del D.Lgs. n. 150/2009 concernente l'obbligo di pubblicazione degli esiti delle rilevazioni condotte sullo grado di soddisfazione degli utenti interni ed esterni delle amministrazioni.

2.13. Legge n.179 del 30 novembre 2017

La legge in esame interviene sul tema del c.d. *whistleblowing* - espressione con cui si designa la segnalazione di attività illecite nell'amministrazione pubblica o in aziende private, da parte del dipendente che ne venga a conoscenza.

La legge modifica tra l'altro l'art 54 bis del D.Lgs. n.165/2001 estendendo la tutela prevista per il dipendente che segnali illeciti anche nell'ambito del rapporto di lavoro privato.

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 i più recenti 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 25.10.2017 e nel "*Regolamento di Organizzazione*", approvato con determinazione presidenziale n. 89 del 30.06.2016, modificato da ultimo con determinazione presidenziale n. 132 del 12.10.2016, consultabili entrambi 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. 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: "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 2017 – 2019 approvato con determinazione presidenziale n. 79 del 21.4.2017, 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. 3 e 4) si rileva il personale in forza presso l'Istituto alla data del 31 dicembre 2017, distinto in relazione alla struttura centrale o area regionale di assegnazione, alla qualifica di inquadramento e al genere.

Tab. n. 3

PERSONALE PER QUALIFICA FUNZIONALE E GENERE AL 31/12/2017			
AREA/QUALIFICA	MASCHI	FEMMINE	TOTALI
DIRIGENZA	279	206	485
AREE PROFESSIONALI			
AREA MEDICO LEGALE	305	190	495
AREA TECNICO EDILIZIA	74	17	91
AREA STATISTICO ATTUARIALE	17	23	40
AREA PROFESSIONALE LEGALE	147	166	313
CONSULENTE INFORMATICO II° LIV	1		1
TOTALE AREE PROFESSIONALI	544	396	940
AREE A/B/C			
AREA A	601	326	927
AREA B	2.078	3.157	5.235
AREA C	8.449	11.972	20.421
TOTALE AREE	11.128	15.455	26.583
INSEGNANTI	3	18	21
TOTALE COMPLESSIVO	11.954	16.075	28.029

Tab. n.4

PERSONALE PER STRUTTURA AL 31/12/2017			
STRUTTURA	Nr. DIPENDENTI		
SEDE CENTRALE	2.666		
SEDI TERRITORIALI:			
ABRUZZO	828	PIEMONTE	1.552
BASILICATA	321	PUGLIA	1.825
CALABRIA	1.302	SARDEGNA	835
CAMPANIA	1.444	SICILIA	2.128
D.C.M. NAPOLI	1.086	TOSCANA	1.497
EMILIA ROMAGNA	1.711	TRENTINO ALTO ADIGE	446
FRIULI VENEZIA GIULIA	567	UMBRIA	458
LAZIO	828	VALLE D'AOSTA	82
D.C.M. ROMA	1.978	VENETO	1.595
LIGURIA	702		
LOMBARDIA	2.128		
D.C.M. MILANO	1.045		
MARCHE	781		
MOLISE	224		
TOTALE REGIONI			25.363
TOTALE SEDE CENTRALE			2.666
TOTALI			28.029

Nel 2017 attraverso lo scorrimento graduatorie dei concorsi sono stati assunti n. 185 funzionari e n. 300 attraverso le procedure di mobilità, come riportato nelle tabelle seguenti.

Tab. n.5

Dipendenti assunti	Qualifica	Profilo	Sede di destinazione
1	C1	Amm.	Abruzzo
1	C3	Amm.	Calabria
1	C3	Amm.	Campania
3	C1	Amm.	
3	C3	Amm.	DCM Napoli
9	C1	Amm.	
4	C3	Amm.	Emilia Romagna
3	C1	Amm.	
2	C3	Amm.	Friuli Venezia Giulia
2	C3	Amm.	Lazio
1	C1	Amm.	
3	C3	Amm.	DCM Roma
6	C1	Amm.	
70	C3	Inf.	Direzione Generale
1	C1	Amm.	
2	C1	Amm.	Liguria
3	C3	Amm.	Lombardia
1	C1	Amm.	
6	C3	Amm.	DCM Milano
2	C1	Amm.	
2	C3	Amm.	Marche
3	C3	Amm.	Piemonte
15	C3	Amm.	Puglia
5	C1	Amm.	
3	C1	Amm.	Sardegna
7	C3	Amm.	Sicilia
5	C1	Amm.	
12	C3	Amm.	Toscana
4	C1	Amm.	
3	C1	Amm.	Valle d'Aosta
1	C3	Amm.	Veneto
1	C1	Amm.	
Totale generale			185

Tab. n.6

Dipendenti assunti	Qualifica	Profilo	Sede Destinazione
2	C4	san.	Abruzzo
3	C4	amm.	
1	C3	amm.	
2	C2	amm.	
5	B3	amm.	
4	B2	amm.	
2	B1	amm.	
1	Dirigente		
1	C4	san.	Basilicata
1	C2	san.	
2	C1	amm.	
2	B3	amm.	
1	B1	amm.	
1	C4	amm.	Calabria
2	C2	san.	
4	C2	amm.	
6	B3	amm.	
2	B2	amm.	
2	C4	san.	Campania
1	C4	amm.	
2	C3	san.	
1	C3	inf.	
3	C2	san.	
3	B3	amm.	
1	Medico I fascia		
1	B1	amm.	DCM Napoli
1	C4	san.	Emilia Romagna
1	C3	san.	
3	C3	amm.	
6	B3	amm.	
3	B2	amm.	
1	B1	amm.	
1	C4	san.	Friuli Venezia Giulia
1	C3	amm.	
1	C2	amm.	
2	B3	amm.	
1	B2	amm.	
1	C4	amm.	Lazio
2	C3	amm.	
4	C2	amm.	
1	C1	amm.	
4	B3	amm.	
3	C4	san.	DCM Roma
2	C4	amm.	
2	C3	san.	
2	C3	amm.	
4	C1	san.	
2	B3	amm.	
3	B2	amm.	
6	Medico I fascia		
1	Medico II fascia		
1	C2	san.	Direzione Generale
1	C1	amm.	
1	C1	amm.	
2	B3	amm.	
1	Dirigente		
1	C2	amm.	Liguria
3	B3	amm.	
1	B2	amm.	
1	C5	amm.	Lombardia
1	C4	amm.	
1	B3	amm.	
3	B2	amm.	
1	Dirigente		
1	C5	amm.	Marche
1	C4	san.	
1	C4	amm.	
1	C1	amm.	
5	B3	amm.	
6	B2	amm.	
Totale			147

Dipendenti assunti	Qualifica	Profilo	Sede Destinazione
1	C3	san.	Molise
1	C3	amm.	
3	B2	amm.	
1	B1	amm.	
1	C5	amm.	Piemonte
2	C3	amm.	
1	C1	amm.	
5	B3	amm.	
1	B2	amm.	
1	C5	amm.	Puglia
1	C4	amm.	
4	C3	amm.	
1	C2	san.	
1	C2	amm.	
7	B3	amm.	
9	B2	amm.	
5	B1	amm.	
2	Dirigente		
2	C4	amm.	Sardegna
1	C2	amm.	
2	C1	amm.	
3	B3	amm.	
2	B2	amm.	
1	C5	san.	Sicilia
1	C5	amm.	
2	C4	san.	
4	C4	amm.	
1	C3	san.	
1	C3	amm.	
2	C2	san.	
5	B3	amm.	
11	B2	amm.	
2	B1	amm.	
1	C5	amm.	Toscana
2	C4	amm.	
1	C3	san.	
1	C3	inf.	
2	C3	amm.	
1	C2	amm.	
1	C1	san.	
2	B3	amm.	
16	B2	amm.	
1	B1	amm.	
1	C4	amm.	Trentino Alto Adige
1	C3	amm.	
1	C2	san.	
1	C2	amm.	
1	C1	amm.	
2	B2	amm.	
1	B1	amm.	
2	C4	amm.	Umbria
5	B3	amm.	
3	B2	amm.	
1	B2	amm.	Valle d'Aosta
1	C5	amm.	Veneto
2	C4	amm.	
2	C3	amm.	
1	C2	san.	
3	C2	amm.	
2	C1	amm.	
6	B3	amm.	
2	B2	amm.	
Totale			153
Totale Generale			300

In tale contesto è importante 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. 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.

Il PAP prevede con specifico riferimento all'obiettivo "*Criteri di valutazione della performance*" all'azione n.5.2. "*Supporto al sistema di valutazione della performance al fine di valutare la dirigenza e il personale in base alle performance e alla realizzazione degli obiettivi nei tempi prefissati (piuttosto che sulla presenza oraria) senza penalizzazioni legate alle assenze motivate*" - la realizzazione di una nuova indagine di benessere organizzativo.

L'ultima indagine per la rilevazione del benessere organizzativo ed individuale percepito dal personale dell'Istituto è stata avviata dall'Istituto nel 2015, attraverso la preliminare individuazione, mediante una serie di focus group, di fattori specifici che influenzano tale benessere, e la successiva somministrazione ai dipendenti di un questionario da compilare in forma anonima e volontaria.

I risultati dell'indagine riportati nel messaggio 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, l'Istituto ai sensi dell'art. 7 D.Lgs n. 165/2001 e s.m., ha adottato il Codice di condotta per la tutela psico-fisica delle lavoratrici e dei lavoratori INPS.

Il Codice fissa principi e procedure per la repressione all'interno dell'Istituto, di ogni atto o comportamento fisicamente o psicologicamente persecutorio, protratto o sistematico, che integri gli estremi della molestia morale o sessuale.

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 somministrata negli anni 2014 - 2016 (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 Responsabile, 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.

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 da 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.

Rientrano nella prima categoria degli indicatori soggettivi i criteri basati sulle statistiche giudiziarie, i criteri di percezione come il "*Corruption Perception Index*" (CPI) elaborato da Transparency International o il "*Corruption Control Indicator*" elaborato dalla World Bank.

Fanno parte, invece, della categoria degli indicatori oggettivi, per esempio, le misure giudiziarie oppure le elaborazioni di dati economici collegati in qualche misura alla corruzione come, ad esempio, il costo delle infrastrutture 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.

Con riferimento all'utilizzo di un indicatore soggettivo, sia di tipo percettivo che esperienziale, si consideri, a titolo esemplificativo, il citato Corruption Perception Index (CPI) - Indice di Percezione della Corruzione elaborato da Transparency International.

Il CPI è un indice che determina la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica di 176 Paesi nel Mondo, attribuendo a ciascun Paese un punteggio che varia da 0 (massima corruzione) a 100 (assenza di corruzione)¹.

¹ Sino al 2011 il CPI attribuiva a ciascun Paese un punteggio che variava da 0 (massima corruzione) a 10 (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.

Il CPI segnala che dal 1995 al 2016 l'Italia si è attestata costantemente su valori bassi dell'indice (4,7 nel 2016), classificandosi al sessantesimo posto nel mondo, migliorando solo di una posizione rispetto all'anno precedente.

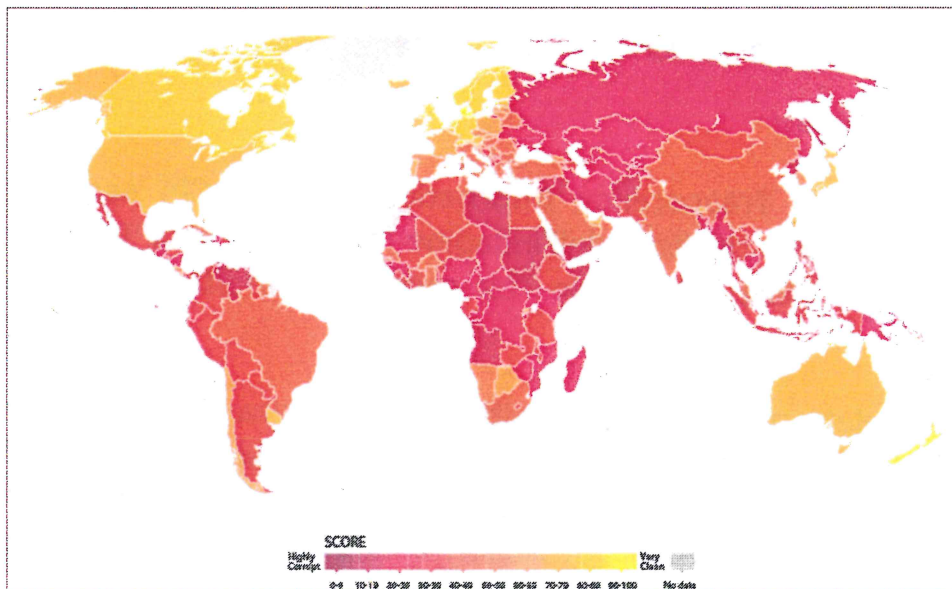


Fig. n. 1

Mentre 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, i paesi dell'Europa meridionale presentano valori che li posizionano dopo il 30[^] posto nella classifica mondiale. La situazione per l'Italia non può dirsi ottimale, infatti, si trova come fanalino di coda, seguita solo dalla Grecia e Bulgaria al 69[^] della classifica (vedi tab. n.7).

	1995	1996	2002	2003	2008	2010	2014	2015	2016
Denmark	9,3	9,3	9,5	9,5	9,3	9,3	9,2	9,1	9
Sweden	8,8	9,08	9	9,3	9,3	9,2	8,7	8,9	8,8
Norway	8,6	8,87	8,6	8,5	7,9	8,6	8,6	8,8	8,5

UK	8,5	8,44	8,7	8,7	7,7	7,6	7,8	8,1	8,1
Germany	8,1	8,27	7,3	7,7	7,9	7,9	7,9	8,1	8,1
France	7,0	6,96	6,3	6,9	6,9	6,8	6,9	7	6,9
Belgium	6,8	6,84	7,1	7,6	7,3	7,1	7,6	7,7	7,7
Portugal	5,56	6,53	6,3	6,6	6,1	6	6,3	6,4	6,2
Greece	4,04	5,1	4,2	4,3	4,7	3,5	4,3	4,6	4,4
Spain	4,35	4,31	7,1	6,9	6,5	6,1	6	5,8	5,8
Italy	2,99	3,42	5,2	5,3	4,8	3,9	4,3	4,4	4,7

Fonte: *Trasparency International*

Il dato riportato da *Trasparency International* con il CPI sembrerebbe non discostarsi anche dai risultati dell'indagine effettuata dall'Istat nel 2016 e pubblicata il 12/10/2017 dal titolo *"La corruzione in Italia: il punto di vista delle famiglie"*.

L'Istat ha formulato una serie di quesiti sulla sicurezza dei cittadini nel periodo 2015-2016 ed è stato stimato che il 7,9% delle famiglie nel corso della vita sia stato coinvolto direttamente in eventi corruttivi quali richieste di denaro, favori, regali o altro in cambio di servizi o agevolazioni (2,7% negli ultimi 3 anni, 1,2% negli ultimi 12 mesi).

L'indicatore complessivo (7,9%) ha raggiunto il massimo nel Lazio (17,9%) e il minimo nella Provincia autonoma di Trento (2%), ma la situazione sul territorio è molto diversificata a seconda degli ambiti della corruzione.

La corruzione ha riguardato in primo luogo il settore lavorativo (3,2% delle famiglie), soprattutto nel momento della ricerca di lavoro, della partecipazione a concorsi o dell'avvio di un'attività lavorativa (2,7%).

Tra le famiglie coinvolte in cause giudiziarie, si stima che il 2,9% abbia avuto nel corso della propria vita una richiesta di denaro, regali o favori da parte, ad esempio, di un giudice, un pubblico ministero, un cancelliere, un avvocato, un testimone o altri.

Il 2,7% delle famiglie che hanno fatto domanda di benefici assistenziali (contributi, sussidi, alloggi sociali o popolari, pensioni di invalidità o altri benefici) si stima abbia ricevuto una richiesta di denaro o scambi di favori. In ambito sanitario episodi di corruzione hanno coinvolto il 2,4% delle famiglie

necessitanti di visite mediche specialistiche o accertamenti diagnostici, ricoveri o interventi. Le famiglie che si sono rivolte agli uffici pubblici nel 2,1% dei casi hanno avuto richieste di denaro, regali o favori

Le statistiche giudiziarie (denunce, arresti e condanne che fanno specifico riferimento alle fattispecie dei reati contro la Pubblica Amministrazione) forniscono, dal canto loro, una misura della corruzione molto più ridotta, considerati il problema del convergente interesse al silenzio del corruttore e del corrotto, la scarsa propensione alla denunce e alcune inefficienze del sistema giudiziario.

Esaminando le statistiche sui reati di corruzione in Italia negli anni 2013-2016 (vedi tab. n.8) forniti del Ministero della Giustizia si può notare che il numero dei reati iscritti e definiti negli anni dal 2013 al 2016 è comunque relativamente contenuto e sicuramente inferiore a quanto viene percepito dalla popolazione italiana in base al dato fornito da Transparency International con il CPI.

Tab n.8

Reato	2013		2014		2015		2016	
	iscritti	definiti	iscritti	definiti	iscritti	definiti	iscritti	definiti
Concussione (art. 317 cp)	131	106	97	105	115	124	110	117
Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 cp)	18	13	19	8	35	17	27	17
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 cp)	218	197	300	192	196	163	206	180
Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter cp)	11	10	22	14	17	12	10	9
Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 cp)	8	15	16	11	18	10	13	9
Istigazione alla corruzione (art. 322 cp)	136	115	122	127	118	105	95	103
Millantato credito (art. 346 cp)	76	71	76	76	74	56	66	53
Traffico di influenze illecite (art. 346 bis cp)	0	0	0	0	1	1	1	3

I dati degli uffici non rispondenti sono stati stimati
Fonte: Ministero della Giustizia - Direzione Generale di Statistica e Analisi Organizzativa

Sicuramente, osservando la tabella n. 9, sotto riportata, relativa alla modalità di definizione dei tribunali italiani dei procedimenti relativi ai reati di corruzione dell'anno 2016, risulta un' alta percentuale delle sentenze di condanna per i reati relativi a "corruzione in atti giudiziari", "istigazione alla corruzione" e "millantato credito"; di contro, appare preoccupante la percentuale del "non doversi procedere per prescrizione" pari al 41% per i reati di "corruzione per l'esercizio della funzione".

Tab n. 9

Anno 2016										
Reato	Sentenze								Definiti in altro modo	Totale definiti
	Condanne	Patteggiam.	Promiscue	Absoluzioni	Non doversi procedere per prescrizione	Non doversi procedere diverso da prescrizione	Altre sentenze	totale sentenze		
Concussione (art. 317 cp)	32%	0%	22%	31%	12%	3%	1%	100%	0%	100%
Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 cp)	24%	0%	6%	29%	41%	0%	0%	100%	0%	100%
Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 cp)	22%	0%	24%	22%	27%	4%	1%	100%	0%	100%
Corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter cp)	56%	0%	0%	33%	11%	0%	0%	100%	0%	100%
Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 cp)	11%	0%	44%	33%	11%	0%	0%	100%	0%	100%
Istigazione alla corruzione (art. 322 cp)	59%	4%	5%	24%	6%	1%	1%	100%	0%	100%
Millantato credito (art. 346 cp)	51%	0%	9%	19%	15%	6%	0%	100%	0%	100%
Traffico di influenze illecite (art. 346 bis cp)	33%	0%	0%	33%	0%	33%	0%	100%	0%	100%

I dati degli uffici non rispondenti sono stati stimati
Fonte: Ministero della Giustizia - Direzione Generale di Statistica e Analisi Organizzativa

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.

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.2 e 3).

		Anno 2016
LA POPOLAZIONE INTERESSATA	Utenti Inps ¹ su totale residenti	70,3%
	Utenti Inps ¹ su totale residenti in età da lavoro e anziani	81,5%
GLI ASSICURATI	Assicurati Inps sul totale degli occupati	97,7%
	Assicurati Inps su forze lavoro ²	86,3%
LE PENSIONI E I PENSIONATI	Pensioni Inps su totale pensioni*	91,2%
	Pensionati Inps su totale pensionati*	96,8%
LA SOSTENIBILITÀ DEL SISTEMA PENSIONISTICO	Spesa pensionistica ³ Inps su PIL	15,5%
	Spesa pensionistica ³ Inps su spesa pubblica	32,8%
	Pensionati Inps ogni 1.000 assicurati Inps	686
IL SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE, AL REDDITO, ALLA FAMIGLIA, ALLE IMPRESE	Spesa su PIL ⁴ per prestazioni a sostegno delle politiche sociali e della famiglia	2,2%
	Spesa su PIL ⁴ per prestazioni a sostegno delle politiche per il lavoro	2,3%

Fig. n. 2: Estratto dal XVI rapporto Annuale INPS: impatto dell'Inps sul sistema socio economico nazionale.

		Anno 2016
LE STRUTTURE INPS*	Sedi (<i>Direzioni Regionali, Provinciali, Metropolitane e Filiali di coordinamento</i>)	137
	Agenzie e Agenzie complesse	333
	Punti Cliente e Punti Inps ¹	325
IL FLUSSO FINANZIARIO	Flusso finanziario complessivo annuo (<i>somma entrate e uscite</i>)	815 mld
I LAVORATORI ASSICURATI	Numero contribuenti ²	22,3 mln
LE AZIENDE ISCRITTE	Aziende private iscritte ³	1,5 mln
LE PRESTAZIONI EROGATE	Beneficiari di trattamenti pensionistici	15,6 mln
	Importo medio mensile per prestazioni assistenziali	421 euro
	Beneficiari di prestazioni di sostegno al reddito ⁴	4,8 mln
	Importo annuo erogato per sostegno al reddito (<i>comprensivo di copertura per contribuzione figurativa</i>)	21,5 mld
	Importo annuo erogato per prestazioni socio-assistenziali (<i>famiglia, malattia, maternità</i>)	9,8 mld
I SERVIZI DI E-GOVERNMENT	Tasso di copertura digitale dei processi e servizi Inps	100%
	Numero servizi erogati on-line	151 mln
	Contact Center Multicanale (<i>totale contatti e servizi gestiti</i>)	21 mln
	Visitatori del sito istituzionale (<i>nell'anno</i>)	546 mln
	Numero medio di visitatori al giorno	1,5 mln
	Numero Pin rilasciati (<i>dato cumulativo</i>)	20 mln
	Totale pagine web visitate (<i>nell'anno</i>)	5,5 mld
	Numero medio di pagine web visitate al giorno	15,1 mln
	Numero medio di accessi con Pin al giorno	437 mgl
	Numero accessi nell'anno ai servizi mobili con PIN (<i>via smartphone, tablet, ecc.</i>)	9,1 mln

Fig. n.3: 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 partner istituzionali. (vedi fig.4)

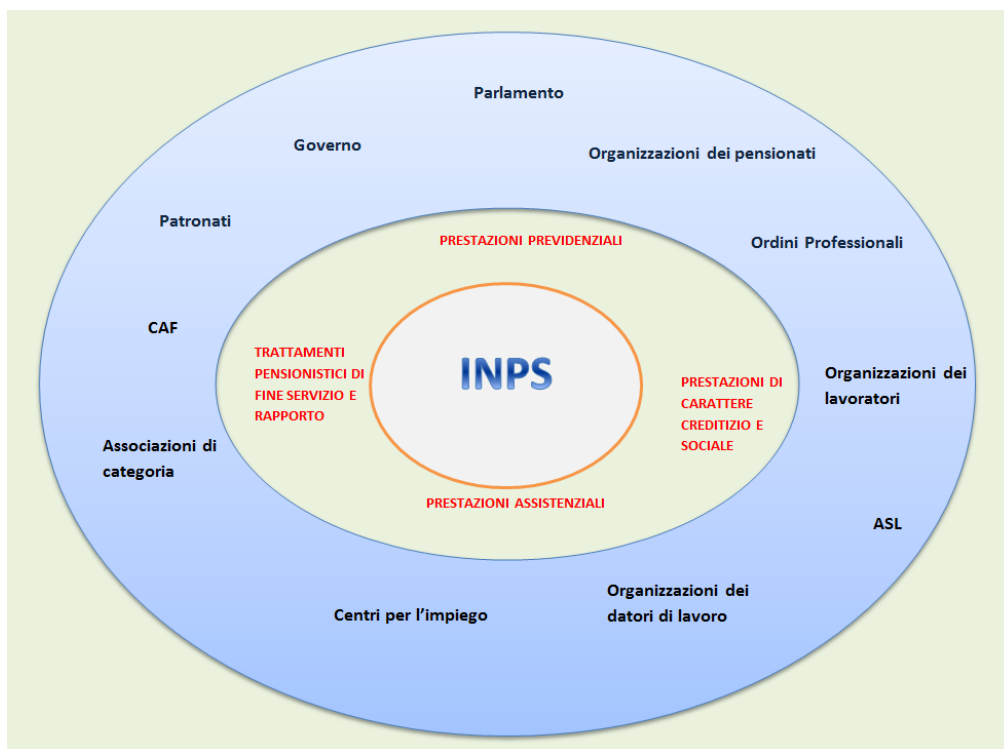


Fig n. 4

In particolare, 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 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).

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 Responsabile, e ne cura la trasmissione alla competente autorità.

Il Direttore Generale, inoltre, emana, su proposta del Responsabile, 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 Responsabile in attuazione del sistema di "*Gestione del rischio*" (cfr. capitolo 7).

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

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

Il Responsabile 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 Responsabile 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. 33/2016 prevede che il Responsabile:

- 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.

Il Responsabile 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 Responsabile medesimo. Le modalità e i tempi di raccordo sono definiti dal Responsabile nell'ambito di ciascuna iniziativa di attivazione della collaborazione.

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

Le attività funzionali agli adempimenti del Responsabile, 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"*.

Il Responsabile 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 Responsabile, 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 Responsabile 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 Responsabile, 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 della attività svolta, ai fini dell'anticorruzione, dai dirigenti/medici/professionisti assegnati ai rispettivi ambiti di competenza;
- c. adempimenti connessi alla attuazione del sistema di "*Gestione del rischio*". Al riguardo si richiamano le responsabilità della dirigenza dell'Istituto nella realizzazione di tutte le fasi del sistema, come previsto dall'allegato 1 del PNA 2013 per il quale "*l'intero processo di gestione del rischio richiede il coinvolgimento dei dirigenti per le aree di rispettiva competenza*". Rilevano, in particolare, sul punto, le norme di cui all'art. 16, comma 1, I bis, I ter, I quater del D. lgs. n. 165/2001, 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 Responsabile, 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 Responsabile, di iniziativa o su richiesta dello stesso.

I dirigenti titolari di uffici dirigenziali di livello generale – nell'Istituto già individuati quali Referenti del Responsabile - 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 Responsabile per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, e formulare specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo;
- 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 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 Responsabile 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 Responsabile;
- 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 Responsabile 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 Responsabile 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).

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 "generalì", in quanto intervengono in maniera trasversale sull'attività dell'intera amministrazione.

In ogni caso le misure, che ricomprendono anche la nomina del Responsabile 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 "generalì", 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, adottato con determinazione commissariale n. 181 del 7 agosto 2014, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001, 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.

Ove ritenuto necessario, anche alla luce di eventuali, nuove Linee guida sul tema di cui l'ANAC fa riserva nel PNA 2016, entro il triennio, si procederà all'eventuale aggiornamento del Codice di comportamento dell'Istituto.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Eventuale aggiornamento del Codice INPS (in caso di novazione normativa o interventi dell'ANAC).	Entro il 2018	Responsabile; Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa.	Adozione Codice aggiornato e pubblicazione nella Intranet.

5.2. Disciplina delle inconfiribilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali.

(misura obbligatoria)

Con messaggi n. 8175 del 17 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 Responsabile 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 2017 è proseguito, da parte del Responsabile, 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 2018.

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 2018 (cadenza annuale)	Responsabile; 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 (cfr. par. 5.12).

Nel 2017, 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 2018, 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 2018	Responsabile; 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)

Con messaggio del Direttore centrale Risorse Umane n. 8922 del 3.6.2013, 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, 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 Responsabile monitora annualmente il rilascio delle dichiarazioni di responsabilità in argomento. Il monitoraggio, per il quale si rinvia al paragrafo 6.2 proseguirà nel 2018.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio del rilascio delle dichiarazioni di responsabilità.	Entro il 2018. (cadenza annuale)	Responsabile; 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 Responsabile 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 proseguirà nel 2018.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio del rilascio delle dichiarazioni di responsabilità.	Entro il 2018 (cadenza annuale)	Responsabile; 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 Responsabile.

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 2017 il Responsabile ha svolto il monitoraggio dei casi di conflitto di interessi registrati nel 2016, per il quale si rinvia al paragrafo 6.1. Analogamente, nel 2018, verrà svolto il monitoraggio dei casi emersi nel 2017.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio delle situazioni di conflitto di interesse rilevate nel 2017.	Entro il 2018. (cadenza annuale)	Responsabile; Referenti.	Redazione report.

5.7. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.

(misura obbligatoria)

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

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

Inoltre, le Strutture deputate alla predisposizione dei bandi di gara o degli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, devono inserirvi apposita clausola che faccia espresso riferimento alla condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e,

comunque, di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

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

Ne consegue, altresì, l'obbligo di agire in giudizio, con finalità risarcitorie, nei confronti degli ex dipendenti che abbiano agito in violazione della norma *de qua*.

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

Fermo restando quanto sopra, si precisa, alla luce di successivi approfondimenti svolti dal Coordinamento Generale Legale in collaborazione con il Responsabile, 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.

Le strutture centrali e territoriali competenti alla stipula dei contratti sono tenute ad applicare la citata preclusione nei termini sopra esposti.

Dal 2015 il Responsabile 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 2018.

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 2018. (cadenza annuale)	Responsabile; 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, con particolare riferimento alla divulgazione dell'identità del segnalante. Il dipendente pubblico, in sintesi, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. La medesima tutela è riservata al dipendente che denuncia gli illeciti all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei conti, all'ANAC, autorità parimenti competente a ricevere le segnalazioni.

La *ratio* della norma è di evitare che il dipendente che sia venuto a conoscenza di comportamenti irregolari posti in essere in danno dell'amministrazione da un altro dipendente, ometta di segnalarli al proprio superiore gerarchico, o alle altre autorità individuate, per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli.

L'Istituto ha provveduto a dare immediata attuazione al citato articolo, richiamandone i principi nell'art. 10 del proprio Codice di comportamento e fornendo, con circolare del Direttore Generale n. 109 del 17.9.2014, indicazioni attuative di dettaglio, utili a sollecitare concretamente l'apporto dei dipendenti - nonché dei collaboratori, a qualsiasi titolo - dell'Istituto, ai fini dell'emersione delle fattispecie di illecito.

Nel 2016, inoltre, il Responsabile, anche tenuto conto delle Linee guida sul tema formulate dall'ANAC con la determinazione n. 6 del 28 aprile 2015, di concerto con la ex Direzione centrale Sistemi Informativi e Tecnologici - ora Direzione centrale Organizzazione e Sistemi Informativi - ha attivato una procedura automatizzata alternativa alle modalità di inoltro delle segnalazioni già definite con la citata circolare n. 109/2014, che permette la raccolta, la gestione e la trasmissione, in forma anonima, delle segnalazioni di illecito effettuate dal personale dell'Istituto. La procedura è stata portata a conoscenza di tutto il personale dell'Ente con messaggio n. 1480 del 5.4.2016.

Tutto ciò premesso, si segnala che nel 2017 risulta pervenuta una segnalazione tramite procedura informatica, archiviata senza seguito.

Il predetto dato appare coerente con quanto evidenziato dall'ANAC nel report relativo al "*monitoraggio nazionale sull'applicazione del whistleblowing*", svolto dall'Autorità medesima con riferimento all'anno 2016, nei confronti di un

campione di 36 amministrazioni/società pubbliche intervistate, tra le quali l'INPS.

L'ANAC ha rilevato, infatti, che sono ancora poche le amministrazioni che ricevono segnalazioni, nonostante quasi tutte abbiano adottato una procedura informatica con indirizzo mail dedicato per la ricezione delle stesse. L'Autorità medesima evidenzia, di contro, un incremento del numero delle segnalazioni ad essa indirizzate da parte di pubblici dipendenti, rilevando, tuttavia, che molte delle stesse *"non possono essere qualificate di whistleblower a motivo di presupposti oggettivi e soggettivi"*, consistendo, ad esempio, in richieste di accertamento di un diritto denegato al segnalante.

Fermo restando quanto sopra, si evidenzia che la normativa in argomento è stata oggetto di recentissime modifiche.

Il 30 novembre 2017, infatti, è stata approvata la Legge n. 179, in vigore dal 29.12.2017, recante *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*, che, come evidenziato dall'ANAC nel citato report, definisce una *"disciplina di dettaglio utile a concretare i principi stabiliti dalla Legge Severino"*, la quale ha, tra l'altro, modificato il citato art. 54 bis, prevedendo che le segnalazioni di illecito possano essere inviate non più al *"superiore gerarchico"*, bensì al Responsabile, oltre che all'ANAC, all'Autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile.

Nel 2018, pertanto, l'Istituto adotterà tutte le iniziative necessarie alla divulgazione ed attuazione della nuova normativa, nonché al connesso adeguamento delle procedure – compresa quella informatica – per la presentazione e la gestione delle segnalazioni di illecito.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio segnalazioni	Entro il 2018 (cadenza annuale)	Responsabile, Referenti	Predisposizione report
Divulgazione ed attuazione della Legge n. 179/2017 e connesso adeguamento della procedura informatica per la segnalazione di illeciti.	Entro il 2018	Responsabile, Referenti	Messaggio o circolare

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 Responsabile, i Referenti per la corruzione, i componenti dell'OIV 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 già attuato i seguenti percorsi formativi diversificati.

A. Percorso formativo di livello generale rivolto a tutti i dipendenti dell'Istituto, sui contenuti della Legge n. 190/2012, dei decreti legislativi n. 33/2013 e n. 39/2013, e dei Regolamenti di disciplina.

La formazione *de qua* è stata somministrata attraverso quattro "video pillole" formative intitolate:

"prevenzione e repressione della corruzione";

"prevenzione della corruzione";

"etica e disciplina del pubblico dipendente";

"trasparenza nella pubblica amministrazione",

per le quali è stata, peraltro, conferita all'Istituto, nell'ambito del Premio Filippo Basile 2014, una "Segnalazione di eccellenza".

Il corso, divulgato con messaggio del Direttore centrale Formazione n. 5930 del 10.7.2014, è stato reso obbligatorio per tutti i dipendenti dell'Istituto.

B. Percorso formativo di livello generale rivolto a tutti i dipendenti dell'Istituto, sui contenuti dei Codici di comportamento, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 54, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001.

La formazione *de qua* è stata somministrata attraverso una "video - pillola" dal titolo *"I Codici di comportamento. In particolare il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Istituto"*.

Tale iniziativa formativa è stata divulgata e resa obbligatoria con messaggio del Direttore Generale n. 6169 del 7.10.2015.

La fruizione, da parte del personale, delle video - pillole di cui ai punti A. e B., è stata monitorata dal Responsabile nel 2015 e 2016. Tutte le "video - pillole" permangono disponibili nella pagina intranet della ex Direzione

centrale Formazione - ora Direzione centrale Risorse Umane - sezione Interventi formativi - videoformazione, anche per il personale di prossima assunzione. Inoltre, come da messaggi n. 7394 e n. 7395 del 11.12.2015 della ex Direzione centrale Formazione, la fruizione di tutte le video - pillole viene registrata nei curricula formativi dei dipendenti.

- C. Percorso formativo di livello specialistico per: Responsabile e sui collaboratori; Direttori centrali, Regionali, Responsabili di progetti di livello dirigenziale generale, Coordinatori generali, medico legale e dei Rami professionali, in qualità di Referenti per la corruzione, componenti dell'OIV e della relativa struttura tecnica permanente. La formazione *de qua* è stata estesa anche alle unità - un dirigente o funzionario - individuate da ciascun Referente.

La formazione è stata somministrata attraverso:

- il corso *"Prevenzione della corruzione e gestione dei rischi istituzionali"*, divulgato con messaggio del Direttore centrale Formazione n. 8113 del 29.10.14 e tenuto da docenti della S.N.A. presso la Direzione Generale dell'Istituto il 27 e 28 novembre 2014;
- il "Corso specialistico per responsabili e referenti anticorruzione" organizzato dalla SNA, tenutosi dal 28 novembre al 1° dicembre 2016, a cui hanno partecipato i Responsabili di Funzioni di livello dirigenziale generale per progetti temporanei.

- D. Percorso formativo di livello specialistico per addetti alle aree *"Acquisizione e progressione del personale"* e *"Affidamento di lavori, servizi e forniture"*.

La formazione è stata svolta nel 2016 dalla SNA con riferimento alla ricognizione, già effettuata dal Responsabile con la collaborazione della Direzione centrale Risorse Umane e della ex Direzione centrale Organizzazione - ora Direzione centrale Organizzazione e Sistemi Informativi - delle figure professionali e del numero dei dipendenti interessati. I corsi, tenutisi presso la Direzione Generale in modalità di videoconferenza con le Sedi territoriali, sono stati divulgati e resi obbligatori con:

- messaggio n. 1754 del 20.4.2016, riferito al corso *"Anticorruzione rischi acquisizione e progressione del personale"*, svoltosi il 4 maggio 2016. Al corso hanno partecipato i dirigenti, i responsabili di team e di posizione di *"elevata professionalità"*, centrali e regionali, interessati agli adempimenti di riferimento;

- messaggio n. 1871 del 28.4.2016 riferito al corso "*Anticorruzione rischi affidamento lavori, servizi e forniture*" tenutosi i giorni 10 e 31 maggio 2016. Al corso hanno partecipato, per le evidenti attinenze con le rispettive attività, i Direttori Regionali e Provinciali, il personale della Direzione centrale Ispettorato, della Direzione centrale Audit, dell'Ufficio di Segreteria del Collegio dei Sindaci, dell'Ufficio di segreteria del Magistrato delegato al controllo, del Coordinamento generale tecnico edilizio;
- messaggio n. 1921 del 2.5.2016 riferito al corso "*Anticorruzione rischio affidamento lavori pubblici*" riservato alle figure tecnico edili, tenutosi il giorno 17 maggio 2016. Al corso hanno partecipato, il Coordinatore generale centrale tecnico edilizio, i Coordinatori centrali tecnico edilizi e responsabili di Team operanti nei loro coordinamenti, i Tecnici assegnati al Coordinatore generale tecnico edilizio e competenti allo svolgimento delle funzioni di responsabile dell'esecuzione dei lavori, i Coordinatori regionali tecnico edilizi e Tecnici per ciascun Coordinamento regionale tecnico edilizio, individuati dal Coordinatore regionale di concerto con il Direttore regionale, competenti allo svolgimento delle attività di responsabile dell'esecuzione dei lavori.

E. Percorso di formazione avanzata in materia di anticorruzione e trasparenza per i componenti dell'Area a supporto del Responsabile, e per alcuni dipendenti assegnati alle Aree "*Tutela dei dati personali e accesso civico generalizzato*" e "*Formazione*", alle Direzioni centrali Risorse Umane e Segreteria Unica tecnica normativa, ed alla Segreteria Tecnica del Collegio dei Sindaci.

La formazione, curata dalla Scuola Superiore di Amministrazione Pubblica e degli Enti Locali - CEIDA - è stata svolta il 16 e 17 gennaio 2017 presso la Direzione Generale ed ha analizzato, tra l'altro, le principali novità introdotte dal PNA 2016 e dal D.Lgs. n. 97/2017, con particolare riferimento all'accesso civico ed alle responsabilità civili, penali ed erariali connesse alla gestione del relativo procedimento, i rapporti tra la disciplina della trasparenza e la tutela dei dati personali, la definizione dei conflitti di interesse.

F. Percorso formativo di livello specialistico per i dirigenti e funzionari centrali e territoriali impegnati nelle attività di "*audit*" dell'Istituto (componenti della cosiddetta "*rete di audit*").

Nel 2017 è stato progettato ed attuato un intervento formativo rivolto ai dirigenti e funzionari centrali e territoriali che, in aggiunta ai propri compiti istituzionale, svolgono attività di auditing sulla base di piani stabiliti dalla Direzione centrale Audit, trasparenza e anticorruzione. Il corso oltre ad affrontare le tematiche *dell'Internal Auditing e Risk Management*, prevede un'apposita sezione formativa riservata alle principali tematiche concernenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza, con particolare approfondimento delle modalità di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione "obbligatorie" e del sistema di "gestione del rischio corruzione" attuato dall'Istituto.

L'intervento formativo, articolato in tre edizioni, è stato avviato con messaggio n. 2021 del 16.05.2017; nel corso dell'anno si sono svolte le prime due edizioni presso la Direzione Generale e la Direzione Regionale Emilia Romagna. La docenza è stata affidata ai dirigenti e funzionari della Direzione centrale Audit, trasparenza e anticorruzione, in possesso delle competenze specifiche in tema di strumenti e metodologie di audit, trasparenza e anticorruzione, contestualizzati nella realtà operativa dell'Istituto.

La formazione ha interessato complessivamente n. 49 dipendenti. Nozioni in tema di anticorruzione e trasparenza sono state, altresì, fornite ai responsabili e referenti territoriali delle attività di audit, in occasione della presentazione del Piano Audit 2017.

Nel 2018 verranno impartite disposizioni idonee ai fini della somministrazione della formazione di livello generale, di cui ai predetti punti A. e B., al personale immesso nei ruoli dell'Istituto nel 2017 (cfr. par. 3.1) e nel 2018, a seguito dello scorrimento delle graduatorie dei concorsi e tramite le procedure di mobilità ovvero al personale vincitore di concorso. Ai fini dell'aggiornamento di quanto esposto nelle video pillole citate, verrà valutata, con le competenti strutture, la possibilità di rendere accessibili dalla piattaforma da cui le stesse sono fruibili, i messaggi e le circolari concernenti le materie oggetto di formazione, adottati successivamente alla realizzazione delle video pillole medesime.

Verrà, inoltre, interessata l'Area "Formazione" della Direzione centrale Risorse Umane, ai fini dell'organizzazione, in collaborazione con la SNA, di un percorso formativo specialistico in materia di anticorruzione e trasparenza per i nuovi componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione, dirigenti e titolari di

posizione organizzativa assegnati alla relativa Struttura tecnica permanente, Referenti della corruzione e della trasparenza non già sottoposti ai corsi di cui al predetto punto C.

A conclusione delle procedure di interpello e selezioni interne espletate in esecuzione della determinazione del Direttore generale n. 55 del 5 giugno 2017, verranno, altresì, avviati ai corsi di livello specialistico, i Responsabili, incaricati nel biennio 2017- 2018, quali i titolari di:

- posizioni organizzative addette alle aree "Acquisizione e progressione del personale" e "Affidamento di lavori, servizi e forniture", ad esclusione di coloro che abbiano, eventualmente, già effettuato il corso di cui al punto D. del presente paragrafo;
- posizioni organizzative competenti per gli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Preliminarmente, con la collaborazione delle Direzioni Centrali Risorse Umane ed Organizzazione e Sistemi Informativi, il Responsabile effettuerà la ricognizione delle posizioni organizzative interessate e del numero di dipendenti da avviare alla formazione de qua. Successivamente, si procederà in raccordo con l'Area "*Formazione*" della Direzione centrale Risorse Umane, alla individuazione dei contenuti e delle modalità di somministrazione della formazione specialistica, in condivisione con la SNA.

Nel prossimo triennio, verrà effettuata, a cura del Responsabile 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 restanti 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, ed alla attivazione degli stessi da parte di quest'ultima.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Formazione di livello generale in materia di anticorruzione e trasparenza.	Entro il 2018	Responsabile; Direzione centrale Risorse Umane	Messaggio di attivazione del corso
Individuazione dei nuovi responsabili di posizioni organizzative addette “Acquisizione e progressione del personale” e “Affidamento di lavori, servizi e forniture”, da avviare alla formazione specifica.*	Entro il biennio	Responsabile; Direzione centrale Risorse Umane; Direzione centrale Organizzazione e Sistemi Informativi.	Nota riepilogativa
Individuazione dei contenuti e delle modalità di somministrazione della formazione specifica per le aree “Acquisizione e progressione del personale” e “Affidamento di lavori, servizi e forniture”.	Entro il biennio	Responsabile; Direzione centrale Risorse Umane; Direzione centrale Acquisti e Appalti.	Nota riepilogativa
Attivazione dei corsi per le aree “Acquisizione e progressione del personale” e “Affidamento di lavori, servizi e forniture”.	Entro il biennio	Direzione centrale Risorse Umane.	Messaggio di attivazione del corso
Individuazione dei responsabili di posizioni organizzative addette agli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza.*	Entro il biennio	Responsabile; Direzione centrale Risorse Umane; Direzione centrale Organizzazione e Sistemi Informativi.	Nota riepilogativa
Individuazione dei contenuti e delle modalità di somministrazione della formazione specifica per: - OIV, dirigenti e titolari di posizione organizzativa della relativa struttura tecnica permanente;	Entro il biennio	Responsabile; Direzione centrale Risorse Umane.	Nota riepilogativa

<ul style="list-style-type: none"> - nuovi Referenti per la corruzione e trasparenza; - titolari di posizione organizzativa competenti per gli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza. 			
<p>Attivazione corsi per:</p> <ul style="list-style-type: none"> - OIV, dirigenti e titolari di posizione organizzativa della relativa struttura tecnica permanente; - nuovi Referenti per la corruzione e trasparenza; - titolari di posizione organizzativa competenti per gli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza. 	Entro il biennio	Responsabile; Direzione centrale Risorse Umane.	Messaggio di attivazione del corso
<p>Ricognizione delle figure professionali e del numero dei dipendenti della Direzione Generale 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>.</p>	Entro il biennio	Responsabile; Direzione centrale Risorse Umane; Direzione centrale Organizzazione e Sistemi Informativi.	Predisposizione di un documento di individuazione delle strutture.

**in subordine alla conclusione delle procedure di interpello e selezioni interne.*

5.10. Assegnazione e rotazione del personale nei settori particolarmente esposti a rischio corruzione.

(misura obbligatoria)

L'assegnazione del personale alle strutture competenti allo svolgimento dei procedimenti particolarmente esposti a rischio viene effettuata nel rispetto:

- del divieto, ex art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001, di assegnazione di dirigenti e funzionari condannati, anche con sentenza non definitiva – ivi comprese le sentenze da *"patteggiamento"* – per delitti contro la pubblica amministrazione (cfr. par. 5.5.);

- dell'obbligo, ex art. 16, comma 1, lett. L quater, D.Lgs. n. 165/2001, di "rotazione" del personale - ivi compresi i dirigenti - già addetto ai settori a rischio, nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva (cfr. par. 5.11). Tale norma preclude, ovviamente, la riassegnazione degli stessi ad altre aree a rischio.

Fermo restando quanto sopra, 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).

Come noto, il PNA 2013 aveva già 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 si pone in linea con i suddetti principi, precisando 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).

I criteri di applicazione della rotazione devono essere fissati nel PTPC, ovvero in atti organizzativi dell'Amministrazione richiamati dal PTPC.

In relazione a quanto sopra, nelle more dell'emanazione dei "criteri generali" previsti dal citato art. 1, comma 4, lett. e, L. n. 190/2012, il Responsabile e le Direzioni Centrali Risorse Umane e Organizzazione e Sistemi Informativi hanno avviato l'elaborazione congiunta di un "Regolamento" contenente i criteri di rotazione applicabili ai dirigenti, ai responsabili di posizione organizzativa ed ai

titolari di incarichi di coordinamento centrale e territoriale, medico – legale e tecnico – edilizio.

L'individuazione dei suddetti criteri viene effettuata nel rispetto della prioritaria esigenza di non compromettere il funzionamento degli uffici ed il patrimonio di conoscenze e abilità presenti in Istituto, ed ipotizzando, contestualmente, un idoneo sistema formativo di supporto. E' altresì, previsto l'inserimento, nel Regolamento, di disposizioni relative alla rotazione del personale interessato da situazioni di conflitto di interessi che impediscano il regolare e sereno svolgimento dell'attività di servizio, al sistema di monitoraggio della rotazione che sarà attuato dal Responsabile, alla rotazione "straordinaria" di cui all'art. 16, comma 1, lett. L quater, D.Lgs. n. 165/2001 (cfr. par. 5.11.).

Si richiama in ogni caso, 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, è già specificamente richiamato, per dirigenti e professionisti, nelle determinazioni presidenziali n. 78/2015 e n. 133/2016, recanti i criteri di conferimento degli incarichi agli stessi attribuibili. In virtù di tale richiamo, la rotazione è stata, in particolare, applicata al personale dirigenziale in occasione delle procedure di assegnazione degli incarichi intervenute nei mesi di gennaio e febbraio 2017, conseguenti alla recente riorganizzazione degli assetti organizzativi dell'Istituto.

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
Eventuale revisione della bozza di Regolamento in materia di rotazione del personale	Entro il 2018	Responsabile; Direzione centrale Risorse Umane; Direzione centrale Organizzazione e Sistemi Informativi;	Emanazione del documento contenente i criteri di rotazione e pubblicazione sul sito istituzionale.

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. E’ previsto l’inserimento di un apposito articolo, alla stessa dedicato, nel redigendo *“Regolamento”* di cui al precedente paragrafo 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 ~~è stata~~ *rilevata* 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 redigendo *“Regolamento”*, la rotazione in argomento sarà 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
Previsione della rotazione "straordinaria" nel redigendo Regolamento contenente i criteri della rotazione.	Entro il 2018	Responsabile; Direzione centrale Risorse Umane.	Emanazione del Regolamento contenente i criteri di rotazione e pubblicazione sul sito istituzionale.

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 Responsabile 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 10)

Tab. n. 10

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 11).

Tab.n. 11

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 2017 è proseguita l'attività di monitoraggio in argomento, i cui dati, rilevati alla data del 30 novembre 2017, sono in sintesi, riportati nella seguente tabella riepilogativa riferita al triennio 2015 – 2017.

Tab. n.12

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI		2015	2016	2017	PROCEDIMENTI PENALI		2015	2016	2017
PENDENTI	PROCEDIMENTI PER FATTI ESTERNI	28	34	28	PENDENTI	PROCEDIMENTI PER FATTI ESTERNI	29	37	34
	PROCEDIMENTI PER FATTI INTERNI RICONDUCEBILI AD IPOTESI DI "CORRUZIONE"	88	115	106		PROCEDIMENTI PER FATTI INTERNI RICONDUCEBILI AD IPOTESI DI "CORRUZIONE"	174	235	230
	PROCEDIMENTI PER FATTI INTERNI NON CONNESSI CON EPISODI DI "CORRUZIONE"	44	33	39		PROCEDIMENTI PER FATTI INTERNI NON CONNESSI CON EPISODI DI "CORRUZIONE"	56	38	36
		160	182	173			259	310	300
CONCLUSI	PROCEDIMENTI PER FATTI ESTERNI	2	9	6	CONCLUSI	PROCEDIMENTI PER FATTI ESTERNI	3	10	4
	PROCEDIMENTI PER FATTI INTERNI RICONDUCEBILI AD IPOTESI DI "CORRUZIONE"	161	141	38		PROCEDIMENTI PER FATTI INTERNI RICONDUCEBILI AD IPOTESI DI "CORRUZIONE"	22	34	11
	PROCEDIMENTI PER FATTI INTERNI NON CONNESSI CON EPISODI DI "CORRUZIONE"	125	247	168		PROCEDIMENTI PER FATTI INTERNI NON CONNESSI CON EPISODI DI "CORRUZIONE"		17	2
		288	397	212			25	61	17

Si precisa che la maggior parte nei procedimenti conclusi per "fatti interni riconducibili ad ipotesi di corruzione" sono relativi allo "svolgimento di attività extraufficio non autorizzata/incompatibile, senza coinvolgimento delle funzioni di servizio": sono stati, infatti, accertati n. 157 casi, dato che può essere rapportato all'attività di accertamento posta in essere nel 2016 dalla ex DC ispettorato (cfr. 5.4.).

I procedimenti disciplinari per fatti interni riconducibili ad ipotesi di corruzione, pendenti risultano pari a n. 106, e sono stati in parte oggetto dell'attività di

raffronto con il sistema di "gestione del rischio", per il cui approfondimento si rimanda al capitolo n. 8.

Le tipologie di violazione, oggetto dei citati procedimenti pendenti, più ricorrenti sono state:

- irregolarità concernenti la gestione del conto assicurativo;
- irregolarità in procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture;
- irregolarità varie nell'esercizio delle funzioni di servizio che sottendono la realizzazione di interessi personali (soppressione atti, agevolazioni iter pratica, omissioni di controllo....);
- irregolarità nella liquidazione di prestazioni previdenziali non pensionistiche;
- irregolarità nella liquidazione di prestazioni assistenziali e di invalidità civile;
- irregolarità concernenti la gestione del conto aziendale;
- irregolarità concernenti le prestazioni in agricoltura.

Nella figura sotto riportata sono illustrate tutte le violazioni oggetto dei procedimenti disciplinari pendenti.

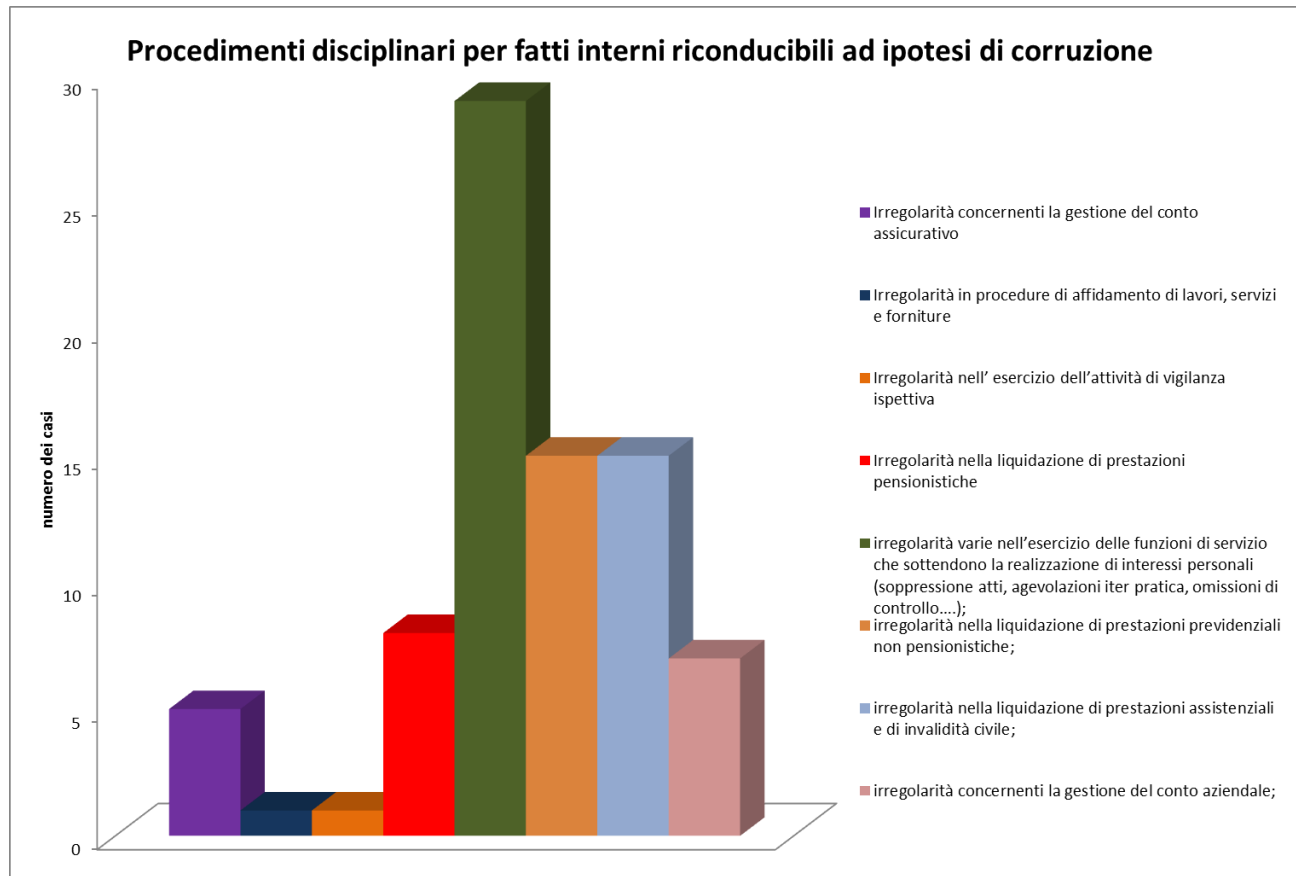


Fig. n.5

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.

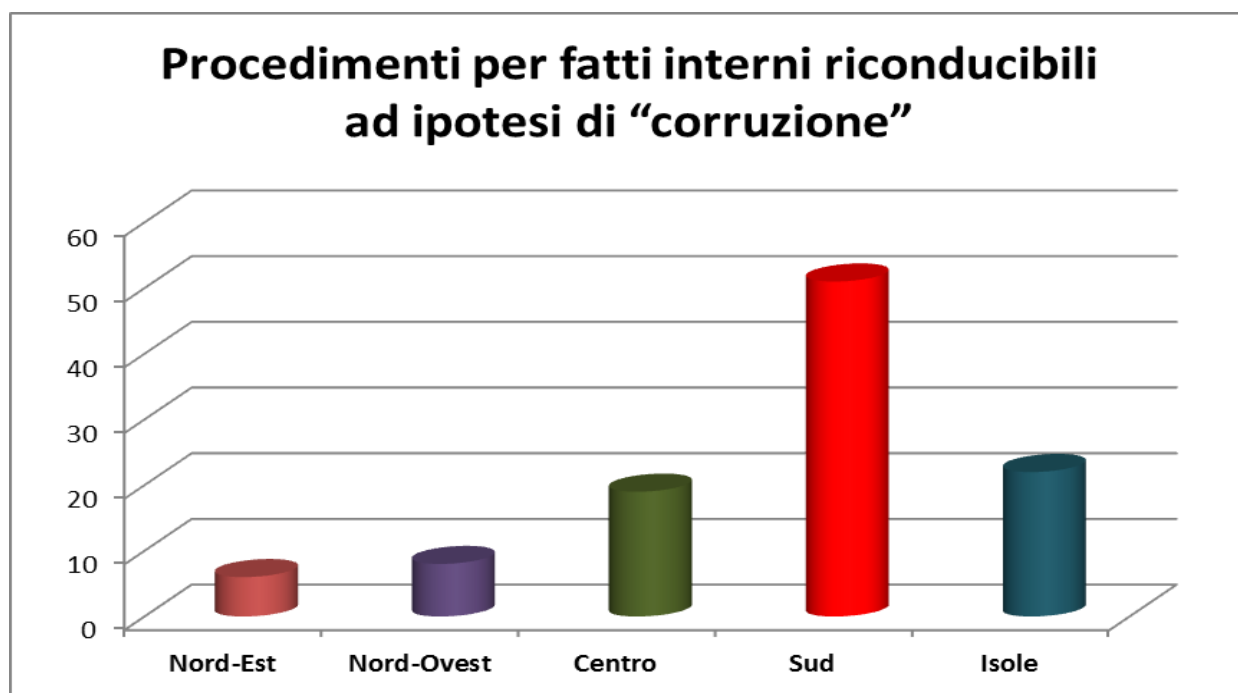


Fig. n. 6

Le violazioni che più frequentemente figurano come oggetto dei procedimenti nel Sud Italia sono rappresentate dalle irregolarità concernenti le prestazioni in agricoltura, irregolarità nella liquidazione di prestazioni previdenziali non pensionistiche e irregolarità varie nell'esercizio delle funzioni di servizio che sottendono la realizzazione di interessi personali.

Risultano connessi a procedimenti disciplinari espletati dall'Istituto, 18 procedimenti di responsabilità amministrativa presso la Corte dei Conti, di cui 12 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 28.051 unità, la percentuale delle violazioni realizzate dai dipendenti, perseguibili disciplinarmente e penalmente, risulta contenuta.

Nel 2017 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 2017 è pari a 173, e che le stesse riguardano i seguenti articoli:

- artt. 3 (Principi generali) 6 (Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse) e 11 (Comportamento in servizio) del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;
- artt. 4 (Principi generali), 6 (Attività e incarichi extra istituzionali), 14 (Comportamento in servizio) e 17 (Disposizione particolari per dirigenti, medici e professionisti) del Codice di comportamento INPS.

Anche per il 2018 è prevista la prosecuzione del monitoraggio dei procedimenti disciplinari e penali, comprensivo di quello relativo all'attuazione dei Codici di comportamento.

Inoltre, allo scopo di rendere il suddetto monitoraggio quanto più funzionale ai fini della prevenzione della corruzione, i dati relativi ai procedimenti instaurati nel corso dell'anno per fatti corruttivi verranno analizzati in rapporto alle risultanze della mappatura e delle modalità di "trattamento" dei rischi specifici dell'Istituto (cfr. capitolo 7).

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.

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 2018 (cadenza annuale)	Responsabile; Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa.	Aggiornamento del PTPC Report a CIV

5.13. Sistema dei controlli del processo produttivo. Il “Sistema Antifrode” della Direzione centrale Audit, Trasparenza e Anticorruzione.

(misura ulteriore)

Con la circolare del Direttore Generale n. 141 del 22.7.2015 è stato ridefinito il sistema dei controlli del processo produttivo, aggiornato in relazione alle recenti innovazioni tecnologiche e organizzative, nonché a seguito delle modifiche e integrazioni della normativa attinente la missione istituzionale dell’INPS. Il vigente sistema dei controlli – articolato su tre livelli - è costituito 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. La loro efficacia è subordinata allo svolgimento sistematico di una serie di attività distinte nei ruoli ma tra loro coordinate, che hanno il fine 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.

Alle predette attività di controllo del sistema produttivo, si affiancano:

- a) la funzione svolta dalla ex Direzione centrale Ispettorato – ora Funzione di Coordinamento Ispettivo della 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;
- b) la funzione di internal audit, di competenza della ex Direzione centrale Audit – ora 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;

La ex Direzione centrale Audit - ora Direzione centrale Audit, Trasparenza e Anticorruzione - ha realizzato, inoltre, in collaborazione con la Direzione centrale Risorse Umane e con le ex Direzioni Centrali Organizzazione e Sistemi Informativi e Tecnologici - ora 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 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 466 frodi (tra frodi da accertamenti esterni, da accertare, accertate e in accertamento), di queste 265

sono frodi accertate a cui devono aggiungersi 59 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) ma il dato è falsato dal fatto che tali regioni sono le tre sulle quali è stata inizialmente avviata la sperimentazione e che, pertanto, risultano più attive nell'uso della procedura. Molte segnalazioni provengono anche dalle Marche.

Si riscontra infatti ancora una certa resistenza all'uso di tale strumento, nonostante il messaggio Hermes (000786 del 22/02/2016) con il quale è stata ribadita l'obbligatorietà della registrazione nel sistema di tutte le segnalazioni relative a possibili fatti fraudolenti, dolosi o colposi, commessi da dipendenti dell'Istituto (frodi interne) o da soggetti esterni (frodi esterne).

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 2017 sono pervenute 47 richieste dalla GdF e sono state fornite 44 risposte. In totale sono stati forniti quasi 3 GB di dati.

Frodi Accertate - Prodotti oggetto di frode		
<i>Periodo di riferimento 01.01.2013 - 12.12.2017</i>		
Gruppo	Prodotti oggetto di frode	
	num	%
ACCERTAMENTO E GESTIONE DEL CREDITO	7	2,63%
ANAGRAFICHE E FLUSSI	14	5,26%
ASSICURATO/PENSIONATO	43	16,17%
FUNZIONE PROFESSIONALE MEDICO-LEGALE	5	1,88%
PENSIONI DIPENDENTI AMMINISTRAZIONE PUBBLICA(PDAP)	1	0,38%
PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO	84	31,95%
PRODOTTI AD ELEVATA SPECIALIZZAZIONE	19	7,14%
SERVIZI COLLEGATI REQUISITI SOCIO SANITARI	48	18,05%
VIGILANZA ISPETTIVA	44	16,54%
TOTALE	265	

Fig. n. 7

Frodi Accertate per Regione comprensive di Frodi da accertamenti esterni			
<i>Periodo di riferimento 01.01.2013 - 12.12.2017</i>			
Regione	Accertate	Di cui da accertamenti esterni	Percentuale
Abruzzo	1		0,38%
Basilicata	1	1	0,38%
Calabria	12		4,53%
Campania	11		3,40%
Emilia Romagna	13		4,91%
Friuli Venezia Giulia	15	3	4,53%
Lazio	48		1,89%
Lombardia	20	6	1,13%
Marche	32		12,08%
Piemonte	72	32	15,09%
Puglia	6		2,26%
Sardegna	1		0,38%
Sicilia	52	5	17,74%
Toscana	17	1	6,04%
Trenti Alto Adige	1		0,38%
Umbria	3		1,13%
Veneto	19	11	3,02%
TOTALE	324	59	

Fig. n. 8

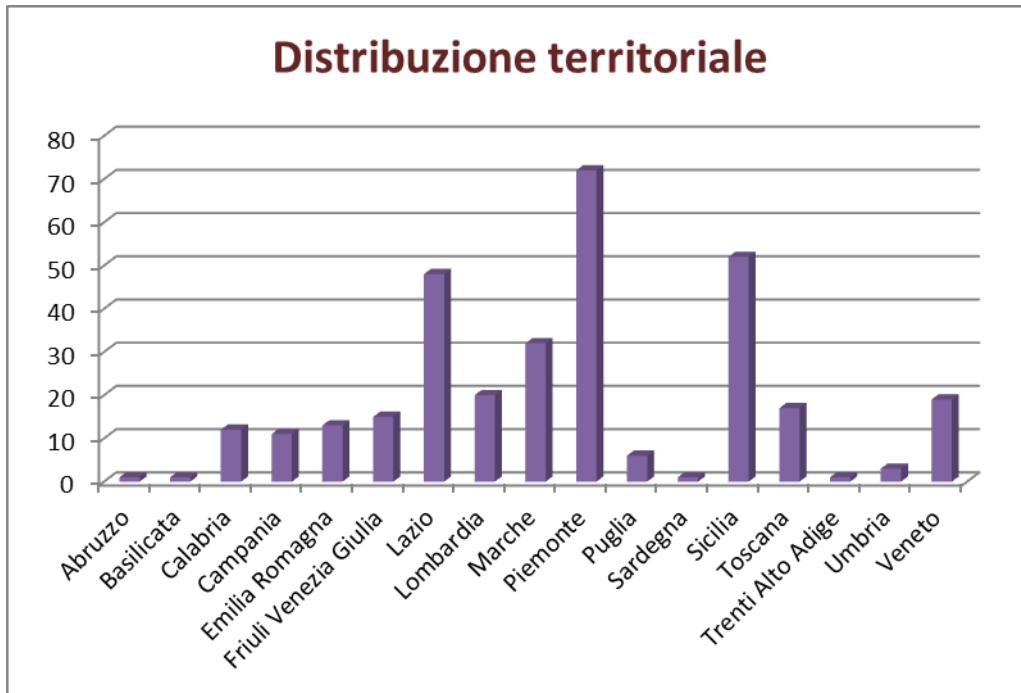


Fig. n. 9

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio risultanze del sistema "Antifrode"	Entro 2018 (cadenza annuale)	Responsabile; Direzione centrale Audit, Trasparenza e Anticorruzione.	Predisposizione report

5.14. Iniziative per la tutela dei dati personali trattati dall'INPS nell'ambito della propria attività istituzionale.

(misura ulteriore)

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:

- ha ridefinito i processi di trattamento dei dati personali, in modo che le operazioni materiali di trattamento dei dati (raccolta, registrazione, organizzazione, conservazione, consultazione, elaborazione, modificazione, selezione, estrazione, raffronto, utilizzo, interconnessione, blocco, comunicazione, cancellazione, distruzione) avvengano nel rispetto dei principi fissati dalla legge;
- ha aggiornato il modello organizzativo privacy con riferimento ai soggetti coinvolti nel trattamento dei dati personali;
- ha richiamato le sanzioni connesse alla violazione della normativa de qua.

La circolare è stata successivamente integrata dal messaggio n. 7186 del 27.11.2015, avente ad oggetto "*Prescrizioni in materia di tutela dati personali*", con il quale sono state divulgate le "*Misure di sicurezza e modalità e di scambio dai dati personali tra amministrazioni pubbliche*", con le quali 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.

Nel corso del 2016 l'Istituto ha organizzato un corso di formazione avanzata in materia di tutela dei dati personali e gestione della privacy nella P.A., al fine di fornire un formazione specifica sia alle Direzioni Centrali e Coordinamenti che alle realtà territoriali dell'Istituto.

Il corso, divulgato con messaggio 1604 del 12.4.2016, è stato tenuto il 27.4.2016 da un docente esperto, in modalità videoconferenza, presso la Direzione Generale.

5.15. 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 ex Direzione centrale Audit - ora 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 2017, alcuni processi operativi, con particolare riferimento al sistema dei controlli che li presidiano, al fine di formulare le più opportune proposte di miglioramento dell'efficacia degli stessi nonché in termini di mitigazione dei rischi connessi all'erogazione di indebite prestazioni.

L'attività ha interessato due diverse aree dirigenziali, ciascuna per le proprie competenze: a tal scopo sono stati costituiti appositi gruppi di lavoro a cui hanno partecipato funzionari provenienti dalle Direzioni Centrali di prodotto competenti ed esperti di materia provenienti dal territorio, per quanto riguarda l'analisi amministrativa e funzionari della Direzione Centrale Organizzazione e Sistemi Informativi per quanto riguarda l'aspetto procedurale informatico delle prestazioni analizzate.

Le prestazioni oggetto di analisi sono state:

- Certificazione distacchi U.E. (Documento portatile A1) – Area audit di conformità sui processi di servizio e normative speciali.
- Pensione anticipata dipendenti, artigiani, commercianti, coltivatori diretti, ex-INPDAl liquidate con la procedura standard UNICARPE - Area Audit operativi sui processi assicurato pensionato e sulle aree professionali.
- Gestione DURC ON LINE - Area Audit operativi sui processi soggetto contribuente.

Le proposte riguardano, generalmente, l'introduzione di controlli automatizzati in luogo di quelli manuali o l'implementazione di ulteriori controlli automatizzati oltre quelli già esistenti; tali proposte sono state poi trasmesse alla Direzione centrale Organizzazione e Sistemi Informativi per le valutazioni più approfondite e per la realizzazione di quanto effettivamente implementabile.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
<i>"Verifica requisiti"</i> .	Entro il 2018	Responsabile; Direzione centrale Audit, Trasparenza e Anticorruzione.	Redazione report.

5.16. Monitoraggio dei termini procedurali.

(misura ulteriore)

Il monitoraggio del rispetto dei termini procedurali costituisce, per previsione di legge, 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 (art. 1, comma 28, legge n. 190/2012).

A tal fine il Responsabile, nel 2014, ha avviato un autonomo sistema di verifica del rispetto dei termini procedurali, disponendo la rilevazione degli stessi da parte della ex Direzione centrale Audit – ora 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.

Nel 2017 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.13 riepilogativa delle risultanze.

Tab. n.13

Attività	Numero Accessi Effettuati	Numero Pratiche Esaminate	Termini Procedurali	% Pratiche per le quali risultano rispettati termini procedurali
Sospensioni su cartella Avviso di Addebito (esclusi codici 13, 14 e 64)	5	292	60 giorni per definizione credito sospeso	18%
Iscrizioni Aziende non Retroattive	11	272	Entro la scadenza prevista per il primo versamento	96%
Iscrizioni Aziende Retroattive	11	120	Entro la scadenza prevista per il primo versamento	87%
Dilazioni Aziende	10	300	15 giorni	80%
Dilazioni Autonomi	9	270	15 giorni	64%
Ricostituzioni Contributive	6	117	60 giorni	60%
Ricostituzioni da Supplemento	4	98	60 giorni	38%
Ricostituzioni Documentali	11	330	30 giorni	64%
Regolarizzazioni	4	240	60 giorni	15%

NASPI	3	150	30 giorni	33%
Pensioni Anticipate	3	150	60 giorni	24%
Ricorsi Amministrativi Regionale I accesso DICA	9	162	30 giorni	51%
Ricorsi Amministrativi Regionale I accesso INCAS	9	180	30 giorni	34%
Ricorsi Amministrativi Regionale Follow up DICA	7	123	30 giorni	44%
Ricorsi Amministrativi Regionale Follow up INCAS	7	140	30giorni	52%
Invalità Civile iniziativa regionale	11	550	60 giorni	90%
Invalità Civile Follow up	3	150	60 giorni	93%
ANF lavoratori domestici Audit centrale	5	250	60 giorni	36%
NASPI Audit centrale	3	150	60 giorni	33%
ANF su DSAGR Audit iniziativa regionale	1	50	120 giorni	100%
ANF lavoratori domestici Audit iniziativa regionale	5	249	60 giorni	53%
ANF lavoratori domestici Follow up iniziativa regionale	2	100	60 giorni	82%
Indennità di malattia a pagamento diretto OTD - Audit iniziativa regionale	4	199	60 giorni	35%
Recupero crediti in surroga per TFR Follow up iniziativa regionale	3	149	60 giorni	91%
T.F.R./T.F.S.	6	270	90 giorni.	76%
Pensioni anticipate e di vecchiaia GP	6	300	30 giorni.	59%
Audit Ricongiunzioni art. 2 Legge 29/79 (domande definite)	6	220	90 giorni	5%
Audit Ricongiunzioni art. 2 Legge 29/79 (domande presentate)	6	120	90 giorni	7%
F.U. Ricongiunzioni art. 2 Legge 29/79	12	501	90 giorni	10%
Iscrizioni e cancellazioni Art/Comm.	12	840	30 giorni	68%
Durc On line	5	250	30 giorni	100%

Si precisa che il sistema di verifica del rispetto dei termini suddetti, applicato durante le attività di audit nel 2017, ha consentito di elaborare, al termine degli accessi:

1. l'esito dei riscontri effettuati, riportato nel report conclusivo consegnato alla Direzione centrale competente ;

2. indicazioni per il miglioramento, riportate nel piano omonimo consegnato alla Sede.

Si evidenzia che dei 32 processi oggetto di monitoraggio, per 18 la percentuale delle pratiche evase nei termini è superiore al 50%.

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

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 2016	Pensioni vecchiaia e anzianità % entro 30 gg	Pensioni vecchiaia e anzianità % entro 60 gg
	90,66%	96,69%

Fig. n.12

Nel 2018 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 ed elaborazione di proposte correttive.	Entro il 2018. (cadenza annuale)	Responsabile; Direzione centrale Audit, Trasparenza e Anticorruzione; Referenti.	Report conclusivo

5.17. Diffusione delle buone pratiche.

(misura ulteriore)

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

Sulla base di tale presupposto, il Responsabile, nel corso del 2016, ha avviato 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 Responsabile 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 corso del 2017 sono state pubblicate n. 73 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.

Si conferma, anche per il prossimo triennio, l'obiettivo della realizzazione di un sistema operativo strutturato che:

- assicuri la tempestiva replica a tutti gli articoli di stampa, nazionale e locale, ed alle comunicazioni diffuse dai mass media, che risultino denigratori nei confronti dell'amministrazione, diffondendo adeguati chiarimenti e precisazioni che mettano in luce il corretto agire della stessa;

- consenta di poter disporre di un monitoraggio delle repliche, con predisposizione di un report annuale.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Sistematica pubblicazione sul sito web degli elogi ed apprezzamenti formulati dagli stakeholder e delle buone pratiche che possano valorizzare l'immagine dell'ente	Entro il 2018. (cadenza annuale)	Responsabile; Direzione centrale Relazioni esterne.	Pubblicazione
Attivazione di una procedura operativa che assicuri la replica sistematica agli articoli diffamatori dell'Istituto.	Entro il triennio	Responsabile; Direzione centrale Relazioni esterne.	Report

5.18. Iniziative di coinvolgimento degli Stakeholder.

(misura ulteriore)

Nel 2016 il Responsabile, 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 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.

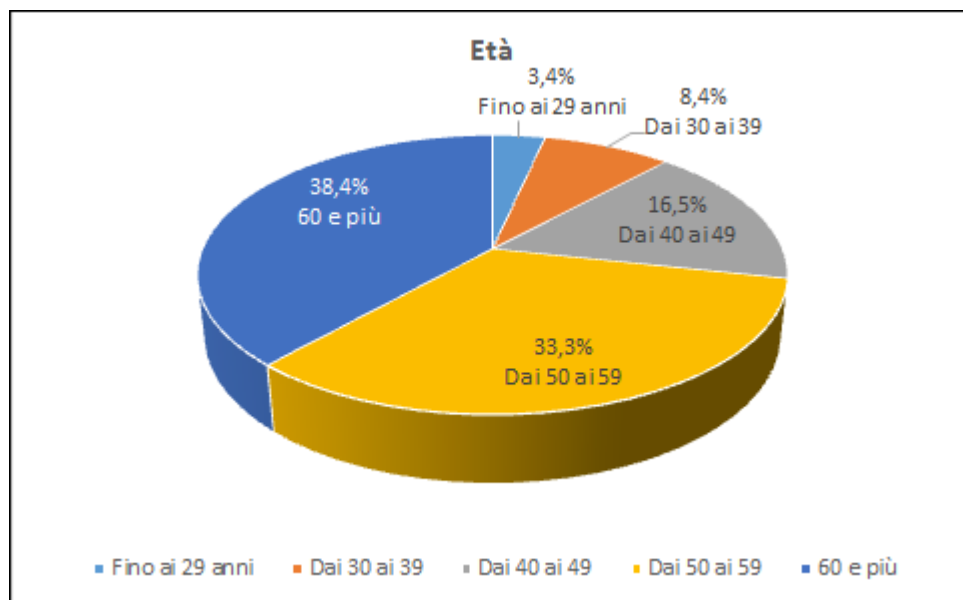


Fig. n. 11

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.

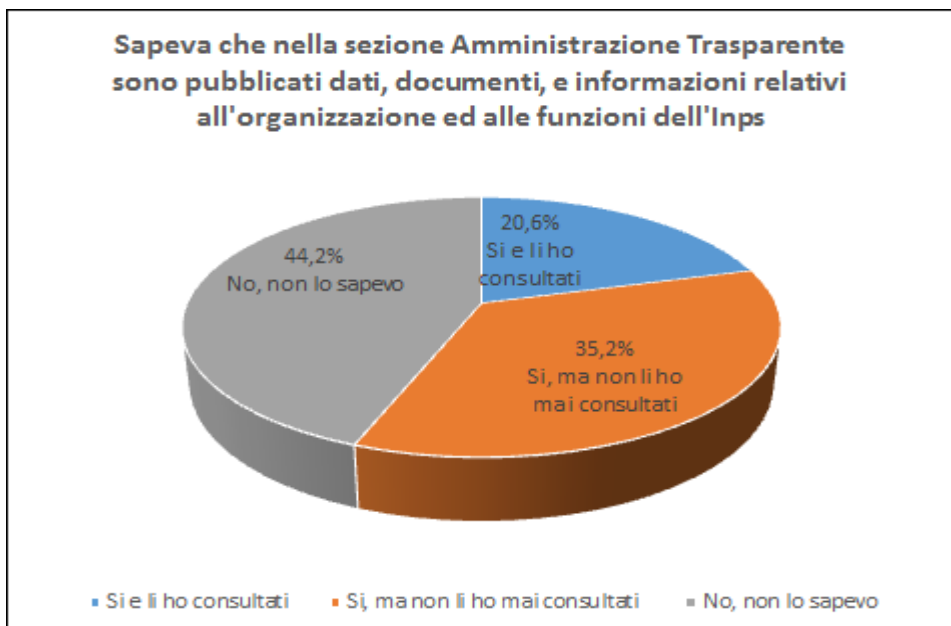


Fig. n. 12

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.

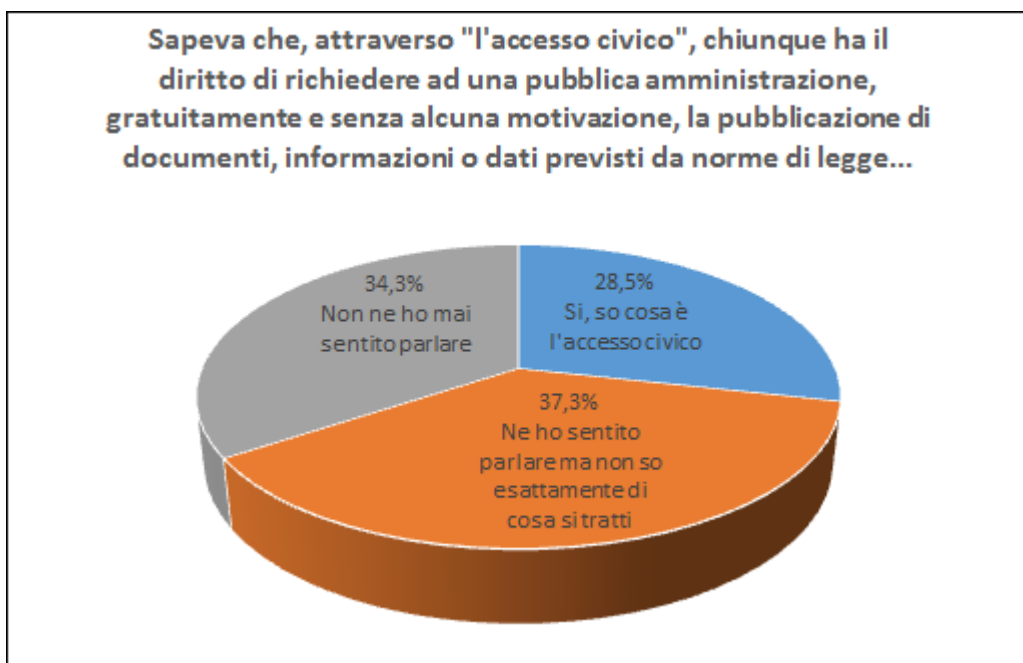


Fig. n. 13

Sulla conoscenza del 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.

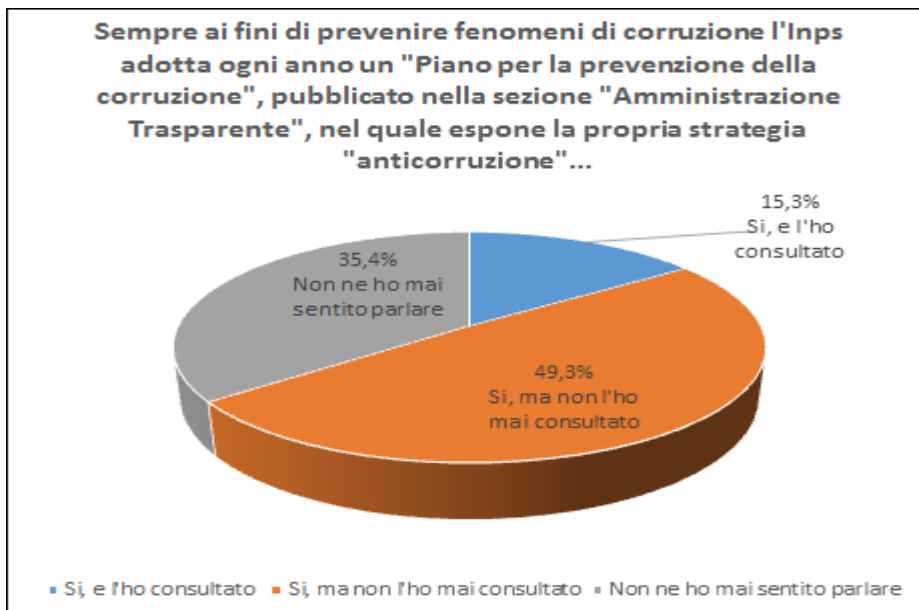


Fig. n. 14

Sul grado di conoscenza della normativa o comunque delle tutele disposte per il *whistleblower*, più della metà dei rispondenti (53,2%) ne è a conoscenza, il 28,4% ne ha sentito parlare ma non ha approfondito e il 18,5% non ne ha mai sentito parlare. Inoltre, in merito alle iniziative assunte dall'INPS a tutela del dipendente che segnala illeciti, il 66,3% ha dichiarato di ritenerle utili ai fini della scoperta di illeciti, il 25,4% utili ma non sufficienti e l'8,3% inutili.

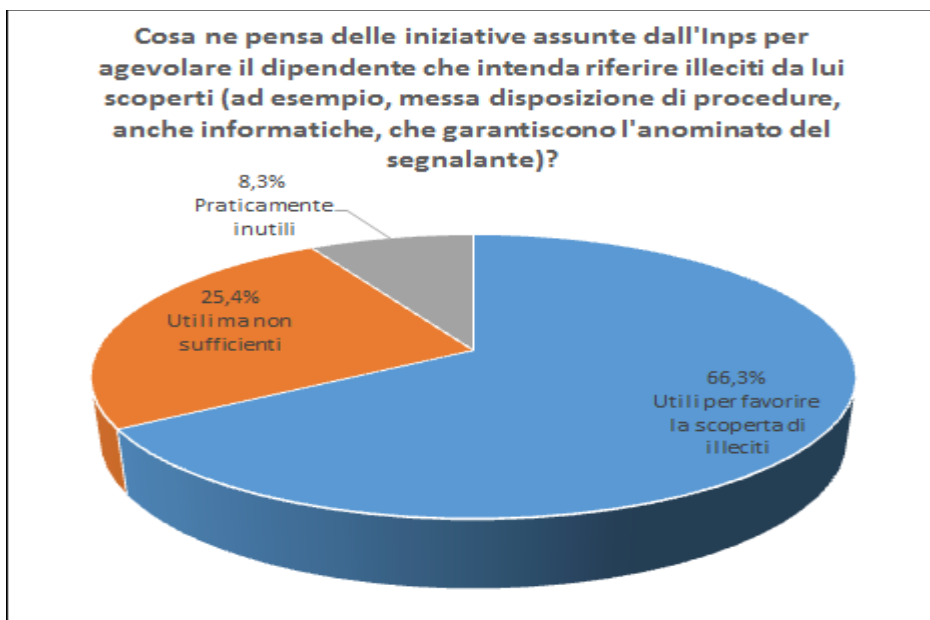


Fig. n. 15

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

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

Nel triennio di riferimento del presente Piano, verranno individuate ulteriori iniziative di dialogo e confronto con gli stakeholder.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Ulteriori iniziative di dialogo e confronto con gli stakeholder	Entro il triennio	Responsabile; Referenti.	Report.

5.19. 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 rilevanza, laddove particolari condizioni ambientali lo richiedano, a condizioni contrattuali che *"sanciscono un comune impegno ad assicurare la legalità e la trasparenza nell'esecuzione di un dato contratto pubblico, 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"*, come indicato nella determinazione AVCP n. 4/2012 (*"Bando tipo. Indicazioni generali per la redazione dei bandi di gara ai sensi degli articoli 64, comma 4-bis e 46, comma 1-bis, del Codice dei contratti pubblici"*).

La rilevanza giuridica dei Patti di integrità in sede di procedura di gara è, inoltre, connessa alla possibilità dell'irrogazione della sanzione dell'esclusione dalla gara, oltre ad eventuali sanzioni di carattere patrimoniale, per l'ipotesi di violazione delle clausole in essi inserite (si legge, infatti, all'art. 1, comma 17, citato: *"Le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o*

lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara”).

In considerazione che con la sottoscrizione delle clausole inserite nel Patto di integrità, l'impresa concorrente accetta regole che rafforzano comportamenti già doverosi per coloro che sono ammessi a partecipare alla gara e che prevedono un complesso di regole di comportamento per le imprese, già desumibili dalla disciplina positiva relativa alle procedure ad evidenza pubblica e dai principi attinenti la materia (Consiglio di Stato, sez. V, sent. 6.04.2009, n. 2142), l'Istituto attualmente, con le medesime finalità di garantire la trasparenza delle procedure e quindi favorendo pari condizioni di accesso agli appalti, procede, per il tramite delle strutture dell'Istituto preposte all'acquisto di beni, servizi e lavori, ad accertare d'ufficio, senza ulteriori aggravii procedurali, puntualmente - 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 o, nel caso di subappalto, dei requisiti dichiarati in sede di richiesta di autorizzazione al subappalto.

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”*, i controlli amministrativi sono eseguiti con riferimento alle disposizioni dell'art. 80 del citato decreto, come da ultimo interpretato dal Comunicato del Presidente ANAC del 26 ottobre 2016, 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 come tenuto conto anche delle indicazioni del comunicato ANAC datato 26.10.2016”*.

In conformità alle disposizioni di cui all'art. 216, co. 1, del suddetto decreto, alle procedure e ai contratti relativi a bandi e avvisi pubblicati anteriormente alla data di entrata in vigore dello stesso, ovvero anteriormente al 19.4.2016, continua ad applicarsi il D.Lgs. n. 163 del 12 aprile 2006 "Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE", e i relativi controlli previsti dalle disposizioni di cui all'art. 38 e 48 per i contratti ancora regolati dalla previgente disciplina.

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.

Con l'entrata in vigore del citato D.Lgs. n. 50/2016, la disciplina in materia di nomina delle Commissioni di gara è stata modificata in virtù degli artt. 77 e 78 del decreto medesimo.

In particolare l'art. 77, comma 9, 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 commi 4, 5 e 6".

Peraltro, ai sensi degli artt. 77, comma 12 e 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, la ex 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.

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.

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.

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

(misura ulteriore)

In tema di procedure di affidamento, l'Istituto, nel triennio 2015 – 2017, ha richiamato il puntuale rispetto della normativa di riferimento con i documenti di seguito evidenziati.

- Messaggio del Direttore Generale n. 2514 del 10.4.2015, con il quale è stata nuovamente ribadita alle Strutture Centrali e Territoriali la necessità di porre la massima attenzione alla disciplina impartita in materia dalla normativa vigente (in particolare, il D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163 recante il Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE ed il relativo Regolamento di esecuzione ed attuazione, emanato con DPR 5 ottobre 2010, n. 207; nonché, per l'Istituto, il Regolamento per l'amministrazione e la contabilità dell'INPS adottato con delibera del C.d.A. n. 172 del 18.5.2005 e le determinazioni commissariali sui limiti e tipologie di spesa n. 88 e 89 del 2010), con particolare riguardo:

- **alle modalità di esercizio dell'attività programmatica, di monitoraggio e controllo delle procedure di scelta del contraente e della fase esecutiva degli appalti;**
 - **alle iniziative tese ad evitare ipotesi di artificioso frazionamento degli appalti;**
- Messaggio del Direttore Generale n. 7001 del 17.11.2015 avente ad oggetto "Avvio in esercizio di nuovi strumenti gestionali integrati amministrativo contabili. Rilascio di ulteriori funzionalità su SIGEC". Con il citato messaggio, nel quadro di un sempre maggiore incremento dell'attività di monitoraggio dei procedimenti di spesa, è stata comunicata l'implementazione della procedura informatica SAP-SIGEC con le ulteriori funzioni, integralmente telematiche, di richiesta impegno e proposta di liquidazione della spesa, le quali, già in esercizio nell'ambito della Direzione Generale, saranno a breve rilasciate nell'intero territorio.
 - Messaggio del Direttore Generale n. 1594 del 11.4.2016, recante "*Relazione conclusiva dell'Autorità nazionale Anticorruzione sull'attività negoziale dell'Istituto anni 2012-2014*", con la quale tutte le Strutture dell'Istituto, sulla base dei rilievi espressi dall'ANAC con la relazione in parola, sono state richiamate al rigoroso rispetto della normativa prevista in materia di approvvigionamenti, ivi comprese le nuove disposizioni previste dalla legge di stabilità 2016.
 - Messaggio del Direttore Generale n. 3906 del 29.9.2016, recante "Programma biennale degli acquisti di servizi e forniture (art. 1, comma 505 L.F. 2016 e art. 21, comma 6, D.Lgs. 50/2016) - richiesta indicazione fabbisogni di beni e di servizi anni 2017-2018 per la definizione del piano", con il quale sono stati acquisiti, da tutte le Strutture dell'Istituto, i dati necessari per la redazione del predetto programma biennale, innovativo strumento previsto dal legislatore per accrescere la capacità di programmazione degli acquisti delle PP.AA.
 - Messaggio del Direttore centrale acquisti e appalti n. 1621 del 13.04.2017, recante "Il Codice dei Contratti pubblici: gli strumenti di acquisto e di negoziazione di Consip - Guida agli operatori delle risorse strumentali". Il provvedimento offre 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. 1538 del 07.04.2017, 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.

Nello specifico, il provvedimento ha trattato i seguenti argomenti:

- La disciplina in materia di acquisizioni sotto soglia, ai sensi del D.Lgs. n. 50/2016 e delle Linee guida ANAC n. 4/2016;
- Gli affidamenti di servizi e forniture;
- Gli affidamenti di lavori;
- Il calcolo del valore dell'affidamento ed il c.d. divieto di frazionamento artificioso;
- Gli obblighi di ricorso agli strumenti di acquisto e di negoziazione messi a disposizione da Consip S.p.A. per gli affidamenti sotto soglia comunitaria;
- Le modifiche dei contratti durante il periodo di efficacia – presupposti per la legittimità delle proroghe;
- Il monitoraggio e verifiche sull'esecuzione dei contratti.

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. 2880 del 15.05.2017, 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 25.09.2017, 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". Viene 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. 3657 del 25.09.2017, recante "Gestione anagrafica RUP. Nuove funzionalità sul sistema SAP-SIGEC". 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 predetta procedura Sigec, dotandola di un'anagrafica centralizzata dei RUP, comprensiva di tutto il territorio nazionale.
- Messaggio del Direttore centrale acquisti e appalti n. 3697 del 27.09.2017, recante "Rilascio di ulteriori funzionalità sul sistema SIGEC - istanze di budget". Il provvedimento comunica l'attivazione di nuove funzioni sulla procedura Sigec, di gestione amministrativo-contabile dei processi di approvvigionamento, le quali permettono l'informatizzazione delle richieste di budget alla Direzione centrale acquisti e appalti da parte delle Strutture territoriali, permettendone la costante tracciature ed aggiornamento. In base a tale implementazione, pertanto, il processo di richiesta ed assegnazione budget sarà totalmente telematizzato. In particolare, le richieste andranno inoltrate direttamente sul sistema Sigec, attraverso la funzionalità "Gestione Budget". Conclusa la fase istruttoria, la Direzione centrale acquisti e appalti procederà, sempre in via telematica, all'assegnazione delle risorse.
- 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.

5.21. Protocollo di vigilanza collaborativa INPS – ANAC.

(misura ulteriore)

Il 17.6.2015 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 29.12.2014 - finalizzata a verificare la conformità alla normativa di settore degli atti di gara, all'individuazione di clausole e condizioni idonee a prevenire tentativi di infiltrazione criminale e al monitoraggio dello svolgimento della procedura di gara e dell'esecuzione dell'appalto.

L'attività riguarda in particolare i seguenti procedimenti:

- servizi di sviluppo, reingegnerizzazione e manutenzione del software applicativo dell'INPS;
- servizi inerenti le componenti infrastrutturali di hardware e software – sistemi e reti – in ordine all'acquisizione e manutenzione ;
- servizi di Contact center multicanale;
- servizi di gestione degli archivi.

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.

In applicazione del predetto protocollo, è stata sottoposta a parere preventivo da parte dell'ANAC la documentazione afferente alle seguenti procedure di gara:

- la procedura di gara aperta sopra soglia comunitaria per l'acquisizione di Servizi di "*Application Development and Maintenance (ADM)*" del parco applicativo INPS, in sette lotti, avente una base d'asta di circa 360 milioni di euro, Iva esclusa, la quale, bandita il 24 maggio 2016 e attualmente in corso, rappresenta la prima procedura competitiva

bandita dall'INPS successivamente all'entrata in vigore del D.Lgs. 50/2016;

- la procedura aperta per l'affidamento dei "*Servizi di gestione integrata e recapito della corrispondenza automatizzata dell'INPS*" (posta massiva), suddivisa in 4 Lotti, pubblicata il 30 maggio 2016 e in corso di svolgimento, con base d'asta di circa 235 milioni di euro, Iva esclusa;
- la procedura aperta in ambito comunitario, ai sensi dell'art. 60 del D.Lgs. 50/2016, volta all'affidamento dei lavori di «Consolidamento statico complesso edilizio in via Montecassiano 78 - Roma - Applicazione della sentenza n°2507/2012 – II[^] sez. civile Tribunale di Roma», per l'importo complessivo di spesa di circa 16 milioni di euro, Iva esclusa, pubblicata il 21.10.2016 con termine previsto per la ricezione delle offerte in data 19.12.2016;

Nel quadro delle predette 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, volto a sottoporre a vigilanza preventiva 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 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.

5.22. 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.

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

(misura obbligatoria)

Nel 2017 il Responsabile ha proseguito nella sua attività di vigilanza e supporto nei confronti della società controllate e partecipate dall'Istituto, con riferimento all'espletamento, da parte delle stesse, degli obblighi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

In particolare, il Responsabile ha esaminato la proposta di aggiornamento del Piano di prevenzione della corruzione adottato da SISPI spa, fornendo indicazioni per l'integrazione dello stesso, ed ha, altresì, verificato l'adozione del Piano anticorruzione da parte di IGEI spa.

In data 8.11.2017 l'ANAC, con delibera n. 1134, ha adottato 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".

Le nuove linee guida, che sostituiscono quelle di cui alla determinazione ANAC n. 8/2015, disciplinano, alla luce del nuovo 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, prevedendo, altresì, dei "compiti" a carico delle amministrazioni

controllanti e partecipanti. Questi ultimi, continuano, sostanzialmente, a consistere in attività di vigilanza sull'adozione di misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, da espletarsi nei confronti delle società in controllo pubblico, e in attività di promozione dell'adozione delle predette misure nei confronti delle società partecipate.

Nel 2018 il Responsabile proseguirà negli adempimenti previsti in capo all'Istituto quale amministrazione controllante, in conformità alle citate nuove Linee guida.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Vigilanza sugli adempimenti delle società controllate in ottemperanza alla delibera ANAC n. 1134/2017.	Entro il 2018 (cadenza annuale)	Responsabile, Direzione centrale patrimonio e archivi	Corrispondenza con le società e con DC Patrimonio e archivi

5.24. Proposte per l'aggiornamento del Regolamento di Amministrazione e Contabilità

Nel 2017 il "Responsabile" 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 "Responsabile", 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.).

6. MONITORAGGIO DELLA ATTUAZIONE DEL PTPC 2016 – 2018

Nel 2017 il Responsabile ha adottato tutte le iniziative funzionali all'attuazione delle previsioni contenute nel PTPC 2017 – 2019, attraverso l'espletamento di attività:

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

Il Responsabile, 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 2017 i Direttori Centrali e Regionali, ed i Responsabili di Funzioni di livello dirigenziale generale per progetti temporanei hanno comunicato al Responsabile le segnalazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, ricevute nel corso dell'anno 2016 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. 13 Direzioni Regionali.

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. 16):

- svolgimento da parte del 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. **85** dichiarazioni);
- svolgimento da parte di coniuge, conviventi, affini entro il 2° grado, di attività forense (anche stage e tirocini) (n. **47** 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. **41** dichiarazioni);
- tipologie residuali di conflitti (n. **36** dichiarazioni);
- svolgimento da parte di coniuge, conviventi, affini entro il 2° grado, di attività (anche stage e tirocini) presso Enti di Patronato (n. **30** dichiarazioni).

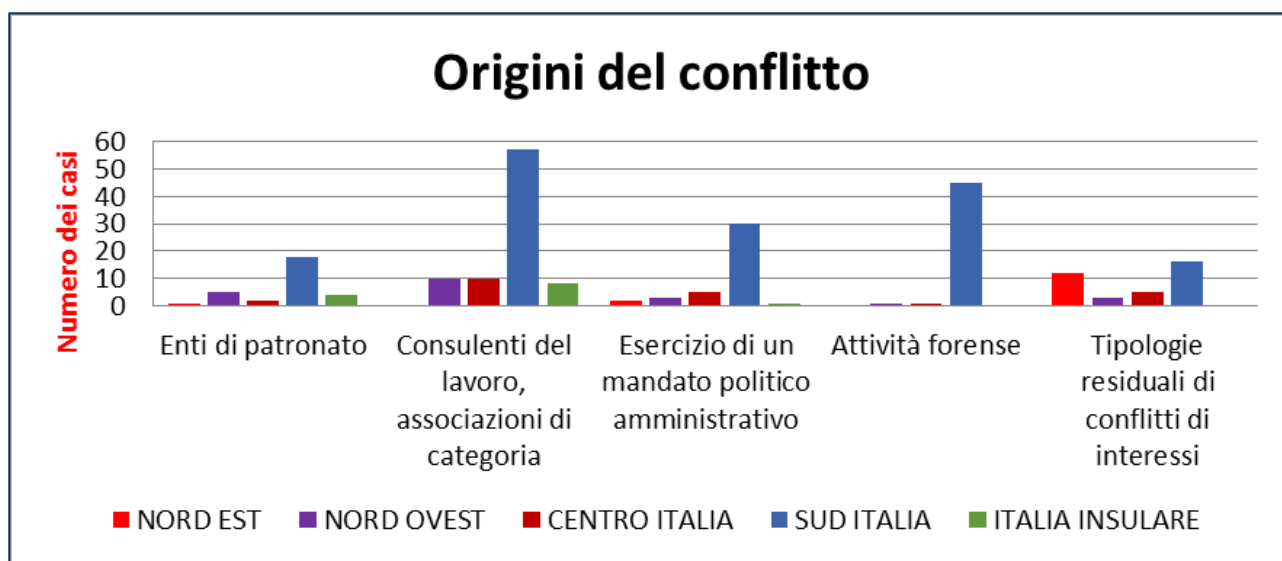


Fig. 16

Per quanto concerne le modalità di definizione, assunte dai Direttori Regionali, delle potenziali situazione di conflitto di interessi, si riportano i dati conseguiti (vedi fig. 17):

- per 71% con la prescrizione al dipendente interessato dell'obbligo di astenersi dalla trattazione di questioni o pratiche in cui siano coinvolti i soggetti terzi segnalati dai dipendenti interessati;
- per il 26% con l'accertamento dell'insussistenza del conflitto comunicato;
- per il 3% con l'assegnazione del dipendente in area operativa diversa da quella interagente con l'azione del soggetto terzo.

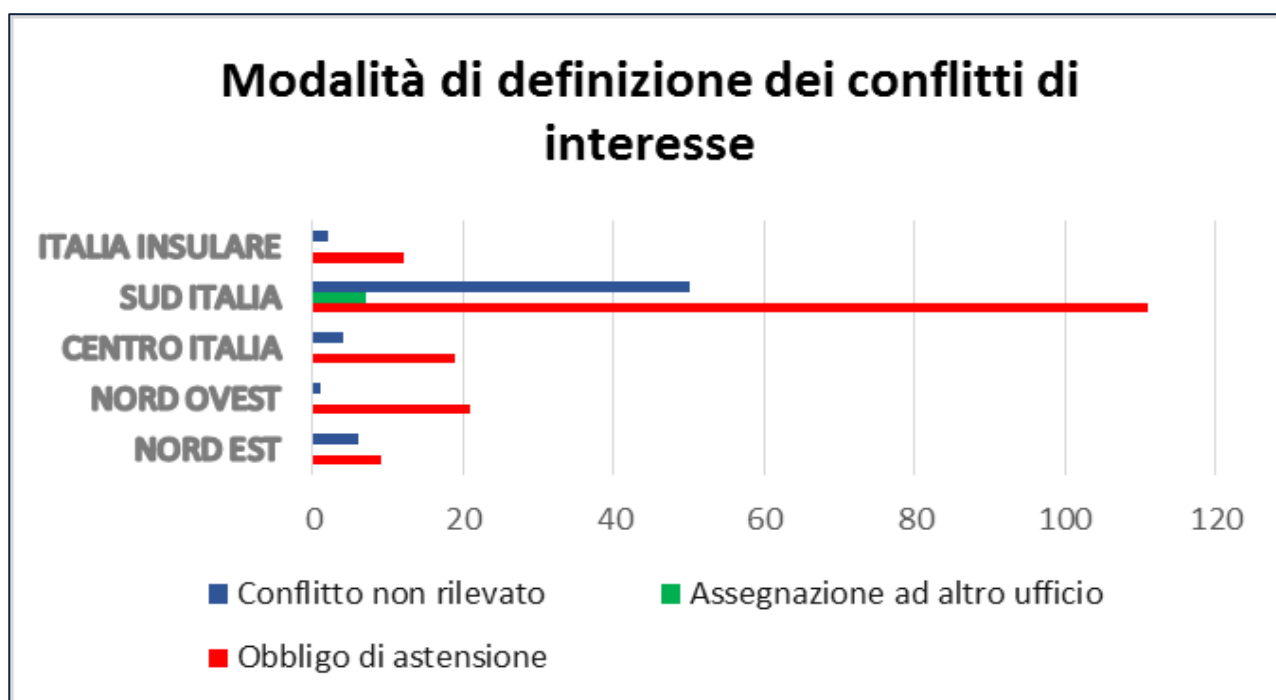


Fig. 17

Dall'esame dei dati pervenuti, sono stati, altresì, rilevati, a livello territoriale, potenziali conflitti di interessi riferiti a:

- 10 dipendenti appartenenti alle aree professionali. I conflitti sono stati definiti, come da procedura prevista nella citata circolare n. 27/2014 e nel Codice di comportamento dell'Istituto, dal Responsabile su motivata proposta dei rispettivi Coordinatori Generali;
- 3 dirigenti, il cui conflitto è stato definito dal Responsabile su motivata proposta dei rispettivi Direttori Regionali.

Come si può notare nella fig. n. 18, di seguito riportata, mettendo a confronto le segnalazioni di conflitti presentate dai dipendenti nel 2016 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 **2014**, infatti, è stata registrata una scarsa partecipazione nella presentazione delle dichiarazioni in argomento, dovuta all'impatto della normativa introdotta dal DPR n. 62/2013 e in seguito divulgata dall'Istituto con le circolari n. 27/2014 e n. 121/2015. Nel **2015**, in virtù dell'attività formativa svolta dall'Ente sull'argomento, è emerso un notevole incremento del rilascio delle dichiarazioni, a comprova della maggiore consapevolezza da parte del personale della rilevanza degli obblighi in questione. Nel **2016**, la lieve flessione registrata nel numero delle dichiarazioni pervenute, attesta la progressiva "regolarizzazione" della presentazione delle dichiarazioni da parte del personale, in quanto trattasi di dati riferiti alle nuove situazioni di conflitto intervenute, e non già segnalate negli anni precedenti. Si evidenzia, inoltre che nell'arco di un triennio, quasi tutte le strutture regionali hanno ricevuto segnalazioni di conflitto di interessi, anche grazie all'attività di sensibilizzazione, svolta su input annuale del Responsabile, dai direttori regionali nei confronti dei dipendenti assegnati alle rispettive strutture di competenza.

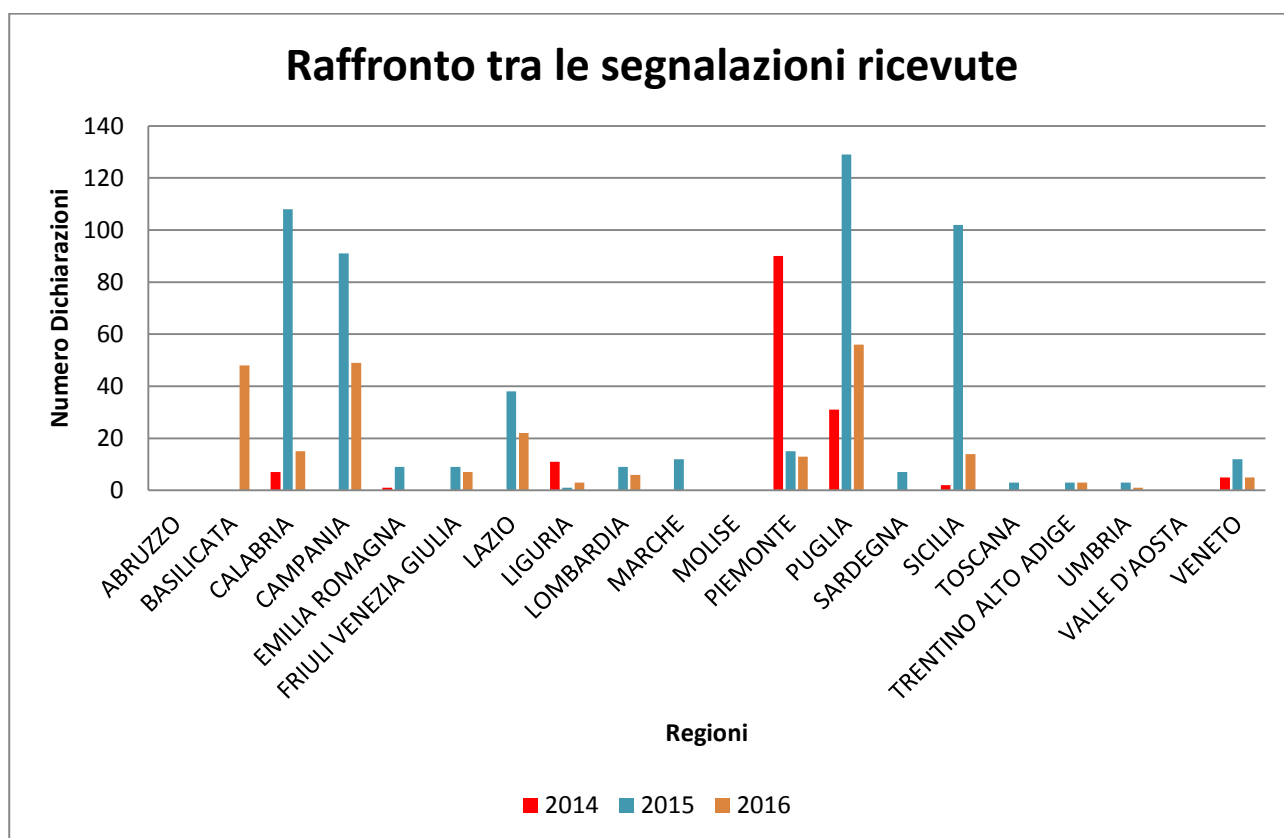


Fig. n. 18

Nel 2018 proseguirà l'attività di monitoraggio relativa ai casi di conflitto di interessi rilevati nell'Istituto e verrà altresì raccomandato alle Strutture centrali e territoriali, che nel triennio di riferimento hanno dichiarato l'assenza di

dichiarazioni di conflitto di interessi, di sensibilizzare il personale sull'importanza ed il contenuto della normativa.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio conflitti di interessi rilevati nel 2017	Entro il 2018. (cadenza annuale)	Responsabile, Referenti.	Redazione report

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

Nel 2017 il Responsabile ha sollecitato la puntuale osservanza di alcune misure risultate inadempite alla luce dei risultati del precedente monitoraggio sull'attuazione delle misure anticorruzione generali, ed ha, contestualmente proseguito il monitoraggio con riferimento al periodo dall'1.11.2016 al 31.10.2017.

Come lo scorso anno, 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, ed ha riguardato le seguenti misure:

- 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 inconferibilità 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.).

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

- 96% per le Direzioni Regionali;
- 93% per le Direzioni Centrali;
- 97% per i Coordinamenti;
- 81% per le Strutture al servizio del territorio.

Gli inadempimenti sono risultati , pertanto, in numero estremamente esiguo e riconducibili al mancato completamento, da parte di alcune Strutture, al momento della rilevazione, delle procedure di verifica delle dichiarazioni sostitutive di certificazione. Nel 2018 sarà cura del Responsabile invitare le strutture interessate a regolarizzare detti inadempimenti, peraltro richiamati nel presente PTPC (cfr. par.5.5).

Nel 2018 proseguirà l'attività di monitoraggio con riferimento al periodo dall'1.11.2017 al 31.10.2018.

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 2018. (cadenza annuale)	Responsabile, Referenti.	Redazione report
Regolarizzazione degli inadempimenti registrati nel monitoraggio 2017.	Entro il 2018. (cadenza annuale)	Responsabile, Referenti.	Emanazione documento

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.

Si rappresentano di seguito le modalità attraverso le quali è stata data, a tutt'oggi, attuazione alle suddette fasi.

7.1. Mappatura dei processi/attività a rischio.

Le procedure di gestione del rischio sono state attivate con la mappatura dei processi/attività a rischio – iniziata nel 2013 e proseguita negli anni successivi – demandata, per i rispettivi ambiti di competenza, ai Direttori centrali, ai Coordinatori generali, ed ai dirigenti responsabili di Progetti e Strutture centrali.

Su indicazione del Responsabile, che ha avviato, coordinato e supportato le attività di rilevazione, ogni dirigente e coordinatore interessato ha segnalato, nell'ambito delle proprie competenze, singole attività operative ovvero interi

processi produttivi ritenuti a rischio, aggregati per area tematica di riferimento, distinguendo tra quelli svolti a livello centrale e territoriale, ed esprimendo, sinteticamente, per ciascuno, le motivazioni della relativa esposizione al rischio. I processi/attività non segnalati sono stati ritenuti non esposti a rischio.

Sempre su indicazione del Responsabile, tra i processi/attività segnalati sono stati ricompresi quelli ritenuti *ex lege* (art. 1, comma 16, L. n. 190/2012) esposti a rischio corruzione, già più volte citati nel presente PTPC, relativi a:

- autorizzazioni o concessioni;
- scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale progressioni di carriera.

Si precisa, in proposito, che, fin dall'avvio, la mappatura dell'Istituto non è stata circoscritta alle cc.dd. "aree *obbligatorie*" indicate dalla legge n. 190/2012, ma espletata con riferimento a tutte le attività svolte dall'Istituto, comprese, quindi, quelle ricondotte dalla delibera ANAC n. 12/2015 alle cc.dd. "aree *generali*" e "aree di *rischio specifico*", determinate in ragione delle peculiarità funzionali e di contesto tipiche dell'Ente.

La mappatura, in altri termini, riguarda tutte le tipologie dei procedimenti svolti dall'Istituto (anche di carattere privatistico), e nel 2017, in particolare, è stata estesa alla Direzione centrale Audit, trasparenza e anticorruzione, Direzione Servizi agli Utenti e alla Direzione centrale Studi e Ricerche, e ampliata per le Direzioni Pianificazione e controllo di gestione e Amministrazione finanziaria e servizi fiscali.

In particolare, sono stati mappati e valutati sono stati mappati e valutati 4 rischi alti centrali, 10 rischio medio centrale, 6 rischi bassi centrali, 7 rischi alti territoriali e 2 rischi medi territoriali. Per 10 rischi sono state, altresì, determinate le misure ulteriori di contrasto.

Si precisa che la mappatura dei rischi corruzione viene necessariamente intesa dall'Istituto come un'attività "continua", in ragione delle modifiche che riguardano, periodicamente, le prestazioni gestite e le procedure operative.

La mappatura, inoltre, viene implementata in base alle risultanze dell'attività di raffronto tra procedimenti disciplinari e sistema di gestione del rischio, illustrata nel capitolo 8.

Alla luce di quanto sopra, nel 2018 verrà avviata, con il coinvolgimento delle competenti strutture centrali, una ricognizione dei rischi già mappati, per le iniziative di implementazione del Registro dei rischi ritenute necessarie dalla dirigenza competente per materia.

7.2. Valutazione dei rischi: identificazione e analisi.

Per ciascun processo/attività, rilevato con le sopra esposte modalità, sono state operate l'identificazione del rischio specifico e la determinazione del relativo livello.

A tal fine i dirigenti e funzionari competenti rispetto ai processi/attività esaminati – operando anche nell'ambito di gruppi di lavoro appositamente costituiti – sotto la guida e il coordinamento del Responsabile:

- hanno condiviso il concetto di "*rischio corruzione*", inteso come possibilità prevedibile, per l'amministrazione, di non realizzare correttamente gli obiettivi istituzionali ovvero di subire un evento dannoso, esclusivamente a causa di una irregolarità intenzionalmente posta in essere da un dipendente nell'esercizio delle sue funzioni, per la realizzazione di un interesse privato. Sono stati, pertanto, esclusi dalla rilevazione i rischi provocati da agenti esterni all'amministrazione, da errori o negligenze;
- hanno identificato e descritto, per ogni processo/attività, il rischio specifico, in un'ottica strumentale alla realizzazione dei fatti di corruzione, prendendo a riferimento l'elenco esemplificativo di cui all'allegato 3 del PNA. Al fine di rendere l'identificazione quanto più completa e comprensibile, nei limiti consentiti dall'estrema varietà e complessità dei processi/attività esaminati, per ciascun rischio sono stati indicati l'ipotizzata violazione strumentale alla corruzione, il presumibile conseguente evento dannoso ed il beneficiario dell'azione trasgressiva. Pertanto, i "*fattori abilitanti interni*", intesi come circostanze che favoriscono il verificarsi dell'evento, sono stati considerati e ricompresi nella definizione stessa del rischio;

- per ciascun rischio identificato hanno, successivamente, stimato i valori della “*probabilità*” della sua realizzazione e dell’*“impatto”*, ossia delle conseguenze che lo stesso produrrebbe in danno dell’Istituto sotto il profilo economico, organizzativo e reputazionale. La stima è stata operata utilizzando gli indici forniti dalla “*Tabella valutazione del rischio*” allegata al PNA, parzialmente rielaborati in relazione alle peculiarità organizzative ed alla disponibilità di dati dell’Istituto.

Sulla base dei valori della probabilità e dell’impatto è stato determinato il livello di ciascun rischio, espresso attraverso un dato numerico, utilizzando le metodologie di calcolo fornite nel PNA e precisate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. I livelli di rischio ottenuti sono stati, quindi, ricondotti nell’ambito di quattro categorie di rischio (basso, medio, alto, molto alto). Nel successivo paragrafo si forniscono, al riguardo, ulteriori elementi di dettaglio.

7.3. Procedura di determinazione dei livelli dei rischi.

La probabilità di ciascun rischio è stata stimata in relazione ad alcuni fattori del processo/attività di riferimento quali: la discrezionalità, la rilevanza esterna, la complessità, la frazionabilità ed i controlli.

Il valore della probabilità del rischio è stato ottenuto calcolando la media aritmetica dei punteggi associati alle risposte fornite dal gruppo di lavoro ai quesiti riguardanti i suddetti fattori, arrotondata al multiplo superiore od inferiore.

Il valore è risultato ricompreso tra 1 e 5, come dalla tabella sotto riportata:

Tab. n.14

VALORI E FREQUENZE DELLA PROBABILITÀ	
1	Improbabile
2	Poco probabile
3	Probabile
4	Molto probabile
5	Altamente probabile

Il valore dell’impatto di ciascun rischio è stato, invece, stimato in relazione alle ipotizzate conseguenze organizzative, economiche, reputazionali ed organizzative, connesse al verificarsi dell’evento dannoso.

Analogamente alla probabilità, il valore dell’impatto del rischio è stato ottenuto calcolando la media aritmetica dei punteggi associati alle risposte fornite dal gruppo di lavoro ai quesiti riguardanti le suddette conseguenze, arrotondata al

multiplo superiore od inferiore. Il valore è risultato ricompreso tra 1 e 4,5, come dalla tabella sotto riportata:

Tab. n.15

VALORI E IMPORTANZA DELL'IMPATTO	
1	Marginale
2	Basso
3	Rilevante
4,5	Alto

Il livello del rischio è stato, quindi, ottenuto, in termini quantitativi, moltiplicando il valore della probabilità (**P**) per il valore dell'impatto (**I**).

L'insieme dei possibili valori del livello del rischio (**P x I**) è rappresentato nella seguente matrice:

Tab. n.16

PROBABILITA'	Altamente probabile 5	5	10	15	22,5
	Molto probabile 4	4	8	12	18
	Probabile 3	3	6	9	13,5
	Poco probabile 2	2	4	6	9
	Improbabile 1	1	2	3	4,5
IMPATTO		marginale 1	basso 2	rilevante 3	alto 4,5

La matrice evidenzia che il livello di rischio di un evento può essere rappresentato da 15 diversi valori numerici - 1, 2, 3, 4, 4,5, 5, 6, 8, 9, 10, 12, 13,5, 15, 18, 22,5 - ricompresi tra 1 (rischio minimo) e 22,5 (rischio massimo).

In vista della realizzazione di una congrua classificazione dei rischi, i suddetti 15 livelli di rischio sono stati ricondotti nell'ambito di 4 distinte fasce di valori, che identificano i rischi ritenuti "bassi", "medi", "alti" e "molto alti".

Come si evince dalla tabella sottostante, l'aggregazione dei livelli di rischio nelle suddette fasce è stata realizzata tenendo conto del dato numerico del livello e delle modalità in base alle quali i valori della probabilità e dell'impatto hanno interagito per determinarlo. Infatti, i rischi ritenuti "molto alti" sono quelli che manifestano sia un'elevata probabilità di accadimento, sia un elevato impatto; i rischi "medio-alti" sono quelli che hanno un'elevata probabilità o un

elevato impatto, ma non entrambe le caratteristiche; i rischi "bassi", invece, sono caratterizzati da una bassa probabilità di manifestazione e da un basso impatto.

Tab. n. 17

BASSO	(1 x 1), (2 x 1), (3 x 1), (1 x 2), (1 x 3)	Un fattore ha sempre valore minimo (1) e l'altro può variare ma non supera il valore medio (3)*
MEDIO	(1 x 4), (1 x 5), (2 x 2), (2 x 3), (3 x 2), (4,5 x 1)	Entrambi i fattori possono avere un valore superiore al minimo (2 x 2). Ma quando un fattore supera il valore medio (3), l'altro ha sempre un valore minimo (1)
ALTO	(2 x 4), (2 x 5), (3 x 3), (4 x 2), (3 x 4), (4,5 x 2)	Tutti i valori di P e I sono superiori a 1. Entrambi i fattori possono avere valore medio (3), ma non accade mai che entrambi superino tale valore. I valori massimi sono raggiunti, ancora, da una solo dei due fattori
MOLTO ALTO	(3 x 5), (4,5 x 3), (4,5 x 4), (4,5 x 5)	Tutti i valori di P e I sono uguali o superiori al valore medio (3). Entrambi i fattori possono anche raggiungere il valore massimo. Il rischio raggiunge valori elevati

*Sia per il valore delle frequenze che per quello dell'impatto, il valore medio è pari a 3.

Sulla base di detti criteri, è stata predisposta la seguente "Matrice del rischio" che indica, con i colori verde, giallo, arancione e rosso, rispettivamente, quali valori numerici individuano un livello di rischio basso, quali un livello di rischio medio, quali un livello di rischio alto e quali, infine, un livello di rischio molto alto.

Tab. n. 18

PROBABILITA'	Altamente probabile 5	5	10	15	22,5
	Molto probabile 4	4	8	12	18
	Probabile 3	3	6	9	13,5
	Poco probabile 2	2	4	6	9
	Improbabile 1	1	2	3	4,5
IMPATTO		marginale 1	basso 2	rilevante 3	alto 4,5

In relazione a quanto fin qui esposto, a ciascuno dei rischi identificati è stato attribuito uno dei seguenti quattro livelli, rappresentati da un giudizio descrittivo e da differenti fasce cromatiche:

Tab. n.19

basso	medio	alto	molto alto
da 1 a 3	da 4 a 6	da 8 a 12	da 13,5 a 22,5

7.4. Ponderazione dei rischi.

L'individuazione delle priorità e dei tempi di trattamento dei singoli rischi identificati è stata effettuata tenendo conto del livello di ciascun rischio, così come sopra determinato, ponderato con riferimento alla valutazione sullo stato dei controlli del processo/attività di riferimento, espressa in sede di stima della probabilità del rischio sulla base della citata "Tabella di valutazione del rischio" allegata al PNA, secondo la quale l'assenza o l'inefficacia dei controlli è un fattore che aumenta la probabilità degli eventi di corruzione.

A tal fine, in relazione ai punteggi associati, nella suddetta Tabella, ai vari standard di efficacia dei controlli, sono stati, preliminarmente, individuati cinque possibili livelli di controllo dei processi/attività a rischio, rappresentati nel seguente prospetto da un giudizio descrittivo e da differenti fasce cromatiche:

Tab. n. 20

CONTROLLI	PUNTEGGIO	LIVELLO DI CONTROLLO	DESCRIZIONE
	5	ASSENTE	No, il rischio rimane indifferente
	4	MINIMO	Sì, ma in minima parte
	3	EFFICACE	Sì, per una percentuale approssimativa del 50%
	2	MOLTO EFFICACE	Sì, molto efficace
	1	ECCELLENTE	Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione

Successivamente, rapportando i livelli dei controlli ai livelli di rischio, è stata determinata, attraverso la seguente matrice, la tempistica della individuazione delle misure correttive, per la quale, ad esempio:

- per i rischi "alti", l'individuazione delle misure è prevista a "breve" termine, e solo nel caso di controllo "eccellente" a "medio termine";

- analogamente, per i rischi "medi", l'individuazione delle misure è prevista a "medio" termine, e solo nel caso di controllo "eccellente" a "lungo termine".

Tab. n. 21

		LIVELLO DI RISCHIO			
LIVELLO DI CONTROLLO		$1 < R < 3$	$4 < R < 6$	$8 \leq R \leq 12$	$R > 13,5$
ASSENTE	Individuazione delle misure di prevenzione nel lungo termine	Individuazione delle misure di prevenzione nel medio termine	Individuazione delle misure di prevenzione nel breve termine	Urgente individuazione delle misure di prevenzione	
MINIMO	Individuazione delle misure di prevenzione nel lungo termine	Individuazione delle misure di prevenzione nel medio termine	Individuazione delle misure di prevenzione nel breve termine	Urgente individuazione delle misure di prevenzione	
EFFICACE	Individuazione delle misure di prevenzione nel lungo termine	Individuazione delle misure di prevenzione nel medio termine	Individuazione delle misure di prevenzione nel breve termine	Urgente individuazione delle misure di prevenzione	
MOLTO EFFICACE	Individuazione delle misure di prevenzione nel lungo termine	Individuazione delle misure di prevenzione nel medio termine	Individuazione delle misure di prevenzione nel breve termine	Urgente individuazione delle misure di prevenzione	
ECCELLENTE	Individuazione delle misure di prevenzione nel lungo termine	Individuazione delle misure di prevenzione nel lungo termine	Individuazione delle misure di prevenzione nel medio termine	Individuazione delle misure di prevenzione nel breve termine	

La procedura di ponderazione ha determinato l'individuazione del "rischio residuo" determinato in base alla relazione tra l'entità del rischio "inerente" (data dal rapporto tra la frequenza di realizzazione del rischio e l'impatto negativo potenziale generato dal verificarsi dell'evento) e la valutazione dei controlli che l'INPS pone in essere per la mitigazione del rischio stesso.

7.5. 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 31.12.2017, nel Registro risultano riportati:

- 533 processi/attività, svolti dall'Istituto, di cui a livello centrale n. 274 e a livello territoriale n. 259, 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.

7.6. 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, attivata con prioritario riferimento ai rischi di livello "alto", centrali e territoriali, è proseguita nel 2016 e 2017 con riguardo ai rischi di livello "medio" centrali e territoriali.

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 Responsabile:

- 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 Responsabile – dai Direttori Regionali;

- indicano per ciascuna misura le modalità e la tempistica di attuazione, che costituisce oggetto di monitoraggio da parte del Responsabile;
- 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 31.12.2017, riferite a: 1 rischio "*molto alto*" centrale/territoriale, 30 rischi centrali "*alti*", 146 rischi centrali "*medi*", 17 rischi territoriali "*alti*", 131 rischi "*medi*" territoriali e 6 rischi individuati d'ufficio dal Responsabile (cfr. capitolo 8).

Nel 2017 sono state, in particolare, definite, con relativi indicatori e tempistiche, le misure ulteriori per la quasi totalità dei rischi medi territoriali (135 rischi, pari al 95%), ed è stato monitorato lo stato di attuazione delle misure ulteriori già individuate negli anni precedenti, riferite a 14 rischi alti centrali, 15 rischi medi centrali, 7 rischi alti territoriali. Sono state, conseguentemente, aggiornate tutte le schede di riferimento.

Tali attività, svolte anche attraverso numerosi incontri tra i collaboratori del Responsabile 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.

A partire dal 2018, al fine di verificare l'efficacia delle misure ulteriori già definite e attuate per i rischi di livello alto e medio, si ipotizzeranno forme di controllo da realizzarsi sui correlativi processi/attività, che verranno successivamente condivise con le Direzioni Centrali ed i Coordinatori Generali competenti per materia.

Verrà proseguito il monitoraggio dell'attuazione delle misure, con conseguente aggiornamento delle schede di riferimento.

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

In sintesi, l'attuazione del "*Sistema di gestione del rischio*", proseguirà secondo quanto già esposto nei precedenti paragrafi.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Prosecuzione della mappatura dei processi/attività.	Entro il 2018. (cadenza annuale)	Responsabile; Referenti.	Aggiornamento del Registro dei rischi corruzione.
Definizione delle misure " <i>ulteriori</i> " relative a rischi medi territoriali	Entro il 2018 (cadenza annuale)	Responsabile; Referenti.	Compilazione schede riepilogative.
Definizione delle misure " <i>ulteriori</i> " relative a rischi individuati d'ufficio dal Responsabile	Entro il 2018 (cadenza annuale)	Responsabile; Referenti.	Compilazione schede riepilogative.
Prosecuzione del monitoraggio della attuazione delle misure " <i>ulteriori</i> " individuate.	Entro il 2018 (cadenza annuale)	Responsabile; Referenti.	Aggiornamento delle schede.

8. 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 Responsabile ha avviato l'analisi dei dati relativi ai procedimenti espletati nel corso dell'anno "per fatti interni riconducibili ad ipotesi di corruzione" (cfr. tabella 4 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, la nuova 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:

- del livello del rischio,
- dello stato di individuazione o attuazione delle misure 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 Responsabile);
- alla valutazione e ponderazione del rischio;
- all'individuazione delle misure di contenimento dello stesso, da parte delle Direzioni Centrali competenti per materia.

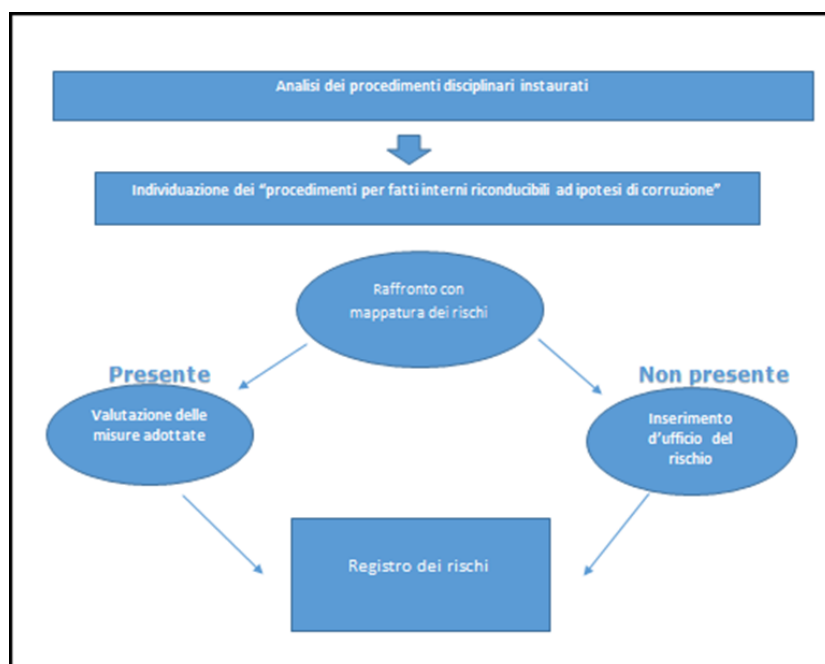


Fig. n.19

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.

In conformità con il sistema di gestione dei rischi, l'attività viene condivisa con le Direzioni competenti per materia attraverso incontri

Nel corso del 2017 sono state individuate le misure "ulteriori" per i rischi che attraverso l'attività di raffronto effettuata lo scorso anno tra i procedimenti disciplinari e il sistema di gestione del rischio, già risultavano presenti nel Registro dei rischi, come indicato nella seguente tabella²:

Tab. n. 22

DC Di Riferimento	Area Tematica	Rischio	Livello	Misura
Ammortizzatori sociali	Cessazione rapporti di lavoro	1.7.7.	Basso territoriale	Individuazione delle misure di prevenzione nel lungo termine
Ammortizzatori sociali	Sospensione rapporti di lavoro	3.1.1.	Medio territoriale	individuata
Entrate e recupero crediti	Gestione posizioni aziende lavoratori dipendenti	1.1.1.	Medio territoriale	individuata
Entrate e recupero crediti	Gestione posizioni aziende lavoratori dipendenti	1.7.7.	Medio Territoriale	individuata
Entrate e recupero crediti	Gestione del credito	5.13.13.	Medio territoriale	individuata
Ammortizzatori sociali	Cessazione rapporti di lavoro	1.7.7.	Basso territoriale	Individuazione delle misure di prevenzione nel lungo termine
Ammortizzatori sociali	Sospensione rapporti di lavoro	3.1.1.	Medio territoriale	individuata

Nel 2017 è proseguita, altresì, l'attività di raffronto attraverso l'analisi di 37 fascicoli attinenti i procedimenti disciplinari pendenti e conclusi che ha portato all'individuazione, da parte del Responsabile, di 7 nuovi rischi c.d. "d'ufficio" di cui alla seguente tabella:

Tab. n. 23

DC di Riferimento	Area Tematica	Rischio	Livello	Misura
Acquisti e Appalti	Affidamento Lavori	Rischio 9.1.1.	Medio	individuata
Acquisti e Appalti i	Procedura di somma urgenza	Rischio 10.1.1.	Alto	individuata
Pensioni	Gestione Conto Assicurativo	Rischio 12.4.4.	Medio	individuata
Pensioni	Gestione Conto Assicurativo	Rischio 12.4.5.	Medio	individuata
Entrate e recupero crediti	Gestione richieste di: iscrizione/variazione/cancellazione	Rischio 4.5.5.	Medio	da individuare

² Tramite la numerazione è possibile visionarli nell'allegato "Registro dei rischi".

CGTE	Lavori: progettazione - scelta del contraente	Rischio 1.4.4.	Medio	individuata
CGML	Giudizi medico legali nell'ambito di invalidità civile, cecità e sordità civili, handicap e disabilità	Rischio 3.1.1.	Alto	individuata

Si precisa che le violazioni *“per fatti interni riconducibili ad ipotesi di corruzione”*, riscontrate nei procedimenti disciplinari, pur se differenti nelle modalità di effettuazione, sono risultate riconducibili a cinque differenti tipologie di rischio.

L'attività procederà anche nell'anno 2018.

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 2018 (cadenza annuale)	Responsabile; UPD; Referenti.	Aggiornamento mappatura e schede di rischio.

9. ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E CICLO DELLA PERFORMANCE

Con nota del 13.3.2017, il Responsabile ha trasmesso alla Direzione centrale Pianificazione e Controllo di Gestione l'elenco degli obiettivi - descritti in termini di "attività" - programmati nel PTPC 2017 - 2019, 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.

Il suddetto elenco è stato, contestualmente, inviato all'OIV, al fine di consentire le verifiche della coerenza del PTPC 2017 - 2019 con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico gestionale, previste dal citato art. 1, comma 8 bis.

Con riferimento ad alcune delle attività riportate nel citato elenco, nel Piano della performance 2017 - 2019, adottato con determinazione presidenziale n. 79 del 21.4.2017 e modificato con determinazione presidenziale n. 170 del 22.11.2017, sono stati declinati gli obiettivi annuali, riportati nella seguente tabella, la cui realizzazione costituirà oggetto di apposita verifica:

Tab. n. 24

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.
Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
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.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
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.
Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
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".

Inoltre, su input del Responsabile, in tutte le determinazioni di assegnazione degli obiettivi ai Direttori Regionali/DCM e centrali è stato annoverato l'obiettivo di fornire supporto al Responsabile medesimo per la realizzazione delle attività previste nell'ambito del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2017-2019. 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.

Analogamente a quanto già effettuato nel 2017, il Responsabile fornirà i dati relativi alle attività programmate nel presente PTPC e sintetizzati nelle tabelle riportate a margine dei paragrafi, alla Direzione centrale Pianificazione e Controllo di Gestione ed all'OIV, al fine di consentire, anche per l'anno 2018, l'attuazione di quanto previsto dal citato art. 1, comma 8 bis, della legge n. 190/2012.

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.

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

Come già anticipato al paragrafo 2.3., il contesto normativo di riferimento per l'individuazione ed attuazione degli obblighi di trasparenza 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.

Come da riserva formulata nel PNA 2016, in relazione agli obblighi di pubblicazione modificati dal citato D.Lgs. n. 97/2016, l'ANAC ha adottato le seguenti Linee Guida:

- *"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. 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. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016"* (delibera n. 1310 del 28.12.2016);

- *“Linee guida recanti indicazioni sull’attuazione dell’art. 14 del D.Lgs. 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. 97/2016” (delibera n. 241 dell’8.3.2017).*

Inoltre, in tema di accesso civico il DFP, in raccordo con l’ ANAC, ha emanato, in data 30 maggio 2017, la circolare n. 2 intitolata *“Attuazione delle norme sull’accesso civico generalizzato”*, al fine di fornire alle amministrazioni ulteriori chiarimenti operativi rispetto alla citata delibera n. 1309/2016 e di promuovere una coerente e uniforme attuazione della disciplina sull’accesso civico generalizzato.

Rilevano, inoltre, in tema 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, in tema di appalti, gli artt.1, comma 32, della legge n. 190/2012 e 29 del D.Lgs. n. 50/2016. Il D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in L. 11 agosto 2014, n. 114 (*“Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l’efficacia degli uffici giudiziari”*), ha trasferito le competenze in materia di trasparenza dal Dipartimento della Funzione Pubblica all’ANAC.

Di recente è stato previsto, l’obbligo di pubblicazione relativo ai risultati della rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini e degli utenti interni, dall’art. 19 bis del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (*“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*), introdotto dall’art. 13 del D.Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017.

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).

10.2. L’Istituto e la Trasparenza nel 2017.

Nel 2017 l’Istituto ha proceduto, in via prioritaria, alla ristrutturazione complessiva dell’alberatura della sezione *“Amministrazione trasparente”*, in

conformità alle indicazioni fornite dalla citata delibera ANAC n. 1310 del 28/12/2016.

Si è provveduto, inoltre, al consueto aggiornamento delle sottosezioni di primo e secondo livello, implementate con i dati e le informazioni inviate dalle varie strutture dell'Istituto. Ove necessario, sono state anche pubblicate schede, tabelle e link di collegamento a pagine informative nonché 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. Si evidenzia, in sintesi, che, alla data di predisposizione del presente Piano, le sottosezioni interessate da almeno una iniziativa di aggiornamento risultano pari al 95% del totale. Il restante 5% non ha subito modifiche, stante l'assenza di dati di aggiornamento (es. contrattazione collettiva).

Come negli anni precedenti, l'attività ha comportato l'acquisizione e la gestione di un'enorme mole di dati. Particolarmente impegnative sono risultate, ad esempio, le pubblicazioni dei dati relativi ai consulenti e collaboratori, effettuate in ottemperanza agli artt. 15 del D.Lgs. 33/2013 e 53 del D.Lgs. n. 165/2001. Si è, in concreto, provveduto a controllare, ogni semestre, la documentazione relativa a ciascuno dei nominativi (in totale dai 200 ai 400 nominativi), trasmessa dalle varie strutture e ad oscurare, ove necessario, i dati personali.

Anche quest'anno, è stata dedicata particolare attenzione all'intervento di oscuramento dei dati personali nel rispetto delle indicazioni fornite dall'ANAC e delle *"Linee guida in materia di trattamento di 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"* dal Garante per la protezione dei dati personali (provvedimento n. 243 del 15 maggio 2014). 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 (contratti collettivi, determinazioni, relazioni, curricula, dichiarazioni reddituali, ecc.).

Nel corso del 2017 sono stati, inoltre, pubblicati di 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 successive modifiche con determinazioni n. 100 del 27 luglio 2016 e n.132 del 12 ottobre 2016) e, in via

facoltativa, gli elogi ai dipendenti e le “*buone prassi*” messe in atto dalle strutture dell’Istituto.

Si segnala, inoltre, in relazione all’obbligo di pubblicazione dei dati della dirigenza, ex art. 14 del D.Lgs 33/2013, la realizzazione di un percorso automatizzato che permette di creare e pubblicare, per ciascun dirigente, una pagina in cui vengono inseriti il curriculum, prelevato in automatico dalla procedura VEGA contenente i dati di tutto il personale, e gli altri documenti forniti alla Direzione centrale Risorse Umane. Pertanto ciascuna pagina può essere consultata in maniera semplice cliccando sul nome del dirigente interessato, presente nell’elenco nominativo generale.

Al fine dell’acquisizione dei dati e documenti detenuti dalle strutture centrali e territoriali, il Responsabile 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, informazioni richiesti, della tempistica e delle modalità di invio.

Il Responsabile ha proceduto, altresì, all’aggiornamento diretto della sezione “Amministrazione trasparente acquisendo atti e documenti soggetti ad obbligo di trasparenza direttamente dalla rete intranet dell’Istituto, che, a tal fine, viene costantemente monitorata.

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 tali attività l’Istituto ha assicurato pubblicazioni conformi - sia per tipologia che per modalità di rappresentazione - alle specifiche norme di riferimento ed alle indicazioni esplicative eventualmente fornite dall’ANAC.

10. 3 Monitoraggi sezione “Amministrazione Trasparente”

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza svolge, con i suoi collaboratori, una costante attività di monitoraggio di tutte le sotto sezioni di “*Amministrazione trasparente*”, al fine di assicurare pubblicazioni aggiornate.

Inoltre, su richiesta del Responsabile, la Direzione centrale Organizzazione e sistemi informativi esegue 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 sono utili per identificare l'andamento delle visite e dell'interesse dell'utente esterno e, annualmente, consentono di identificare le "Top 10" pagine di "Amministrazione trasparente" più visitate.

Si riportano di seguito gli esiti del monitoraggio degli accessi registrati nel 2017 sul sito istituzionale e quelli, in particolare, sulla sezione "Amministrazione trasparente".

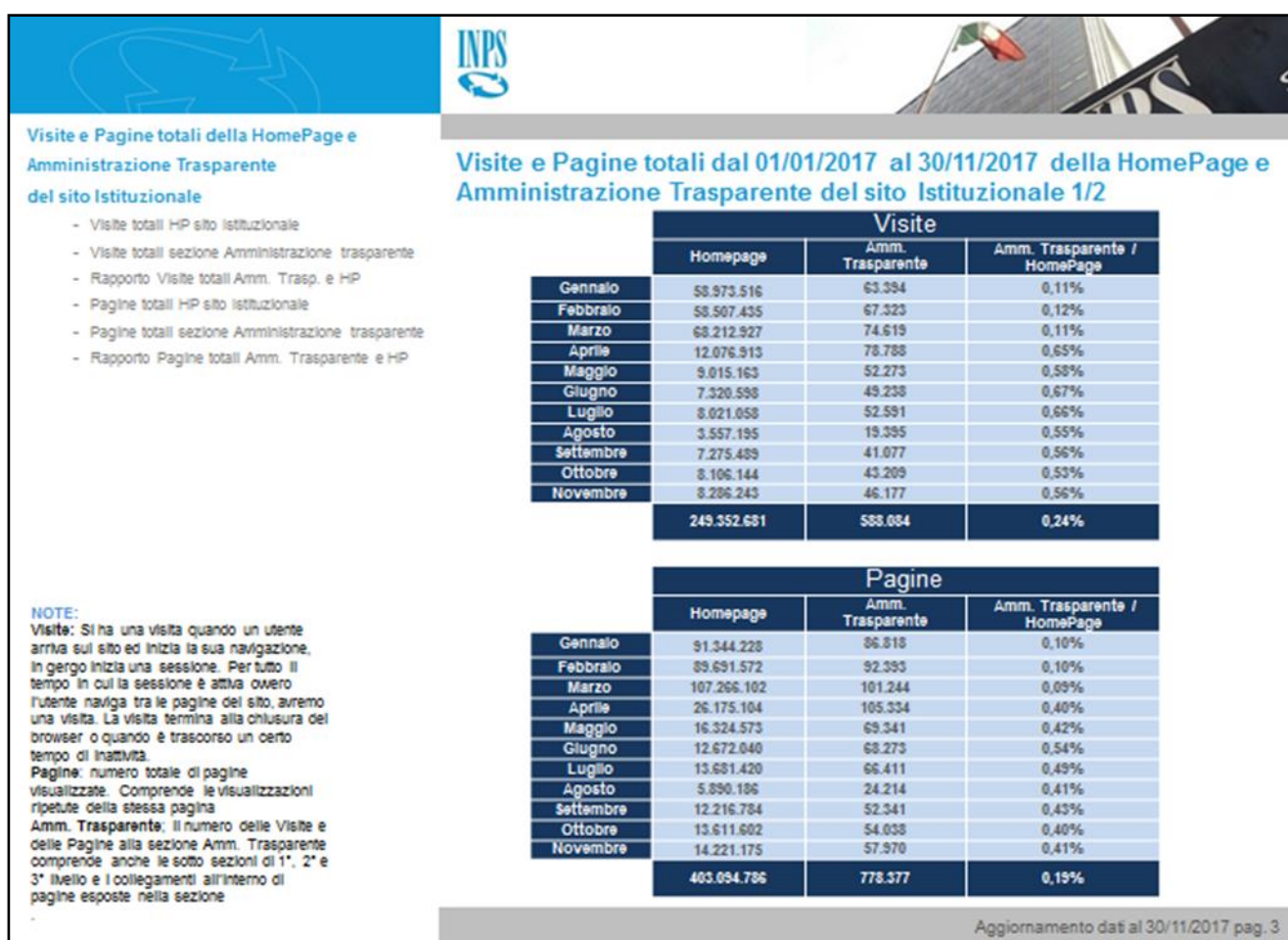


Fig. n. 20

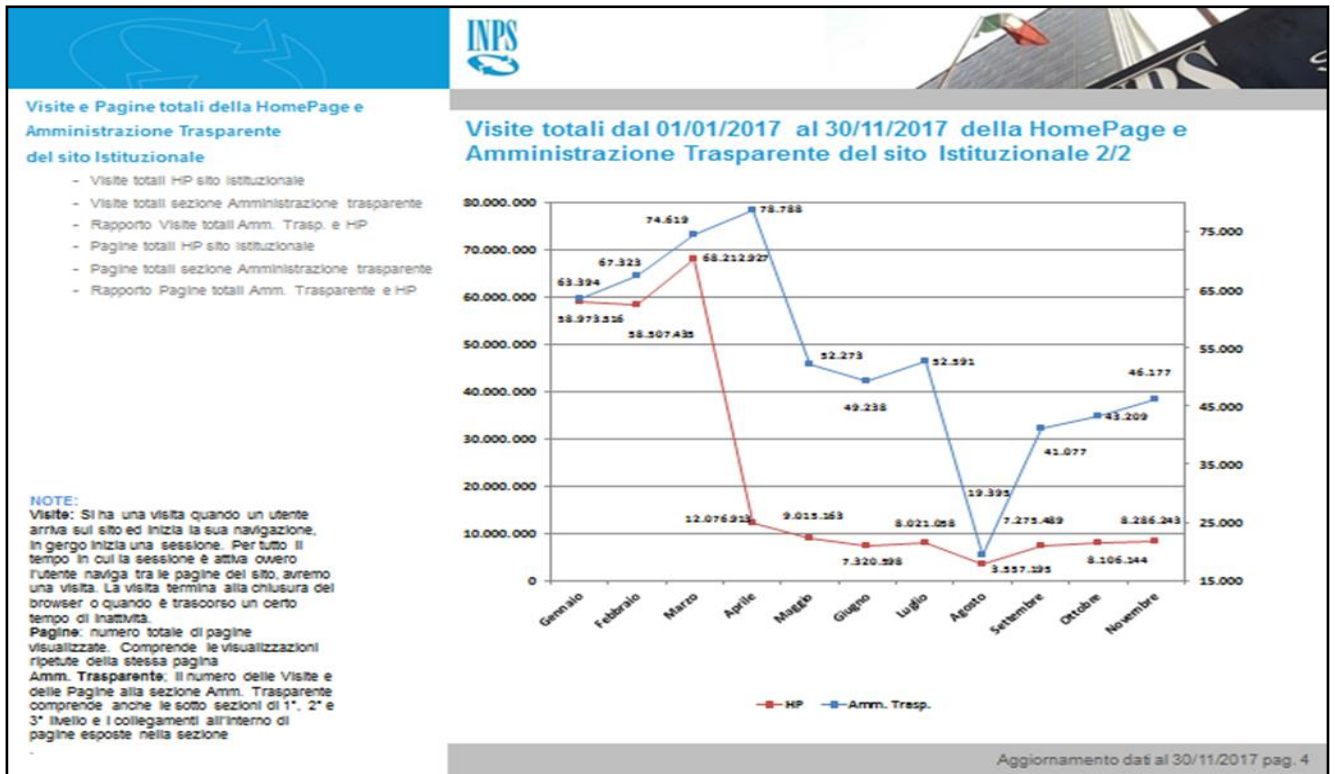


Fig. n. 21

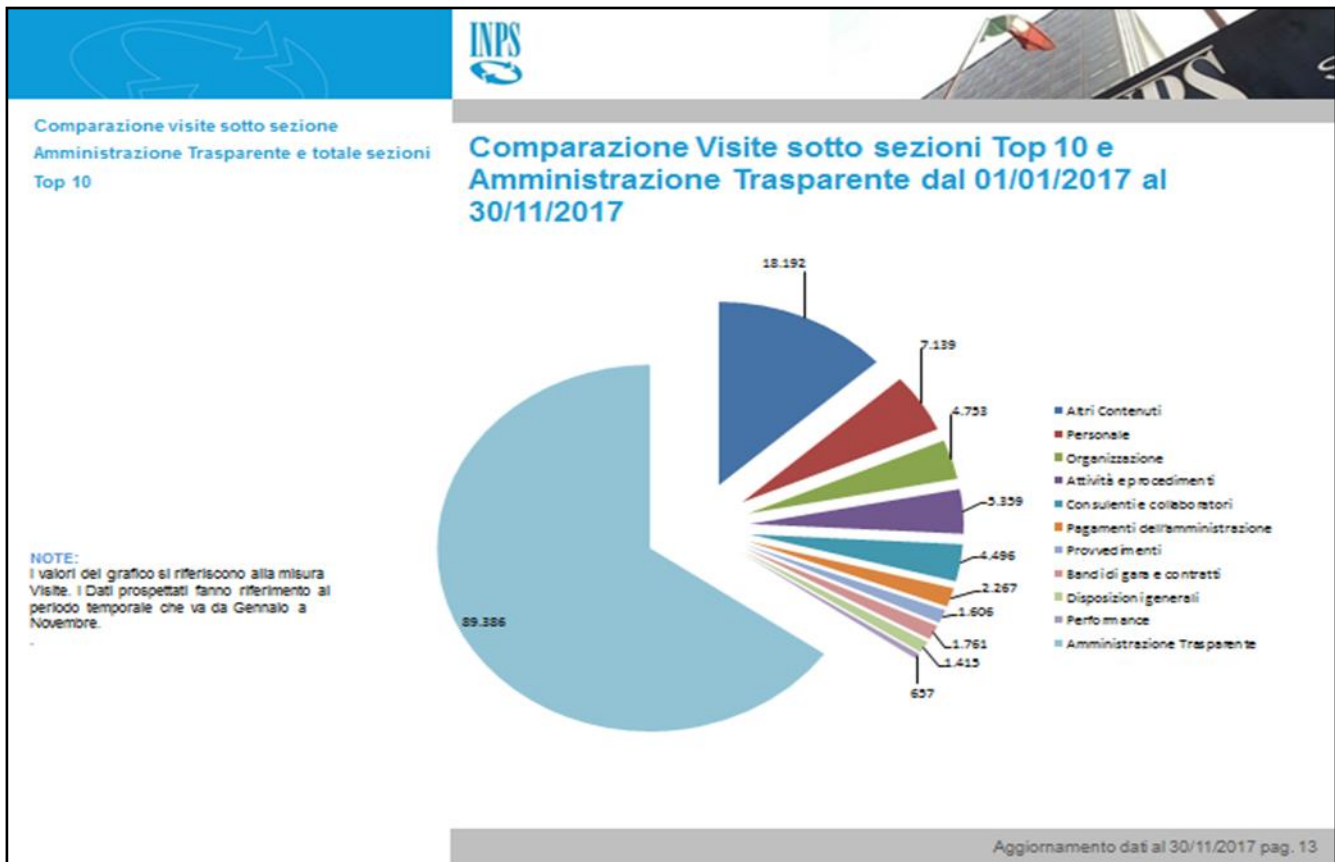


Fig. n. 22

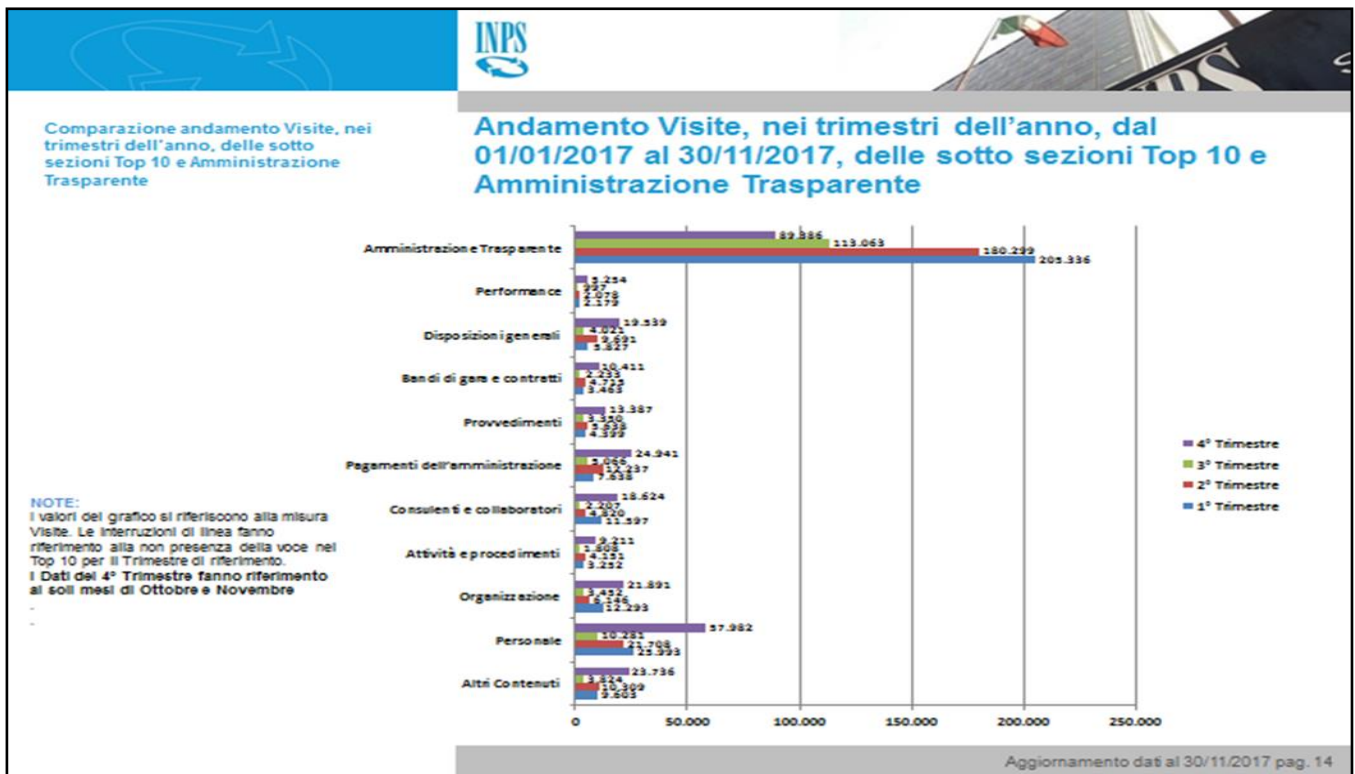


Fig. n. 23

10.2 Accesso civico

La materia dell'accesso civico è disciplinata 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".

Sulla base di tali presupposti, l'Istituto ha proceduto all'aggiornamento della pagina dedicata di "*Amministrazione trasparente*", indicando le modalità di presentazione delle istanze di entrambe le tipologie accesso civico, ed

evidenziando 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 Responsabile. 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 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 ottemperanza alle disposizioni dell'ANAC, nell'apposita sotto sezione di "*Amministrazione trasparente*" sono pubblicati i registri:

- degli accessi civici semplici e delle istanze di riesame, predisposti e aggiornati dal Responsabile. Alla data di predisposizione del presente Piano, risultano 3 domande di accesso e 6 richieste di riesame;
- il registro degli accessi civici "*generalizzati*", predisposto e aggiornato dalla citata Direzione centrale Organizzazione e sistemi informativi. Al 30 giugno 2017,³ risultano 19 richieste di accesso civico generalizzato.

³ ultimo dato disponibile.

10.3. 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 Responsabile eventuali mancanze o criticità di pubblicazione dagli stessi rilevate nella sezione "*Amministrazione trasparente*".

Il Responsabile 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 Responsabile 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.

10.4. Attività previste.

Nel triennio di riferimento del presente Piano proseguiranno le attività di acquisizione e pubblicazione dei dati e delle informazioni oggetto degli obblighi di trasparenza, nonché la gestione degli accessi civici e delle istanze di riesame, e la predisposizione e pubblicazione dei relativi registri, secondo le modalità sopra specificate.

Verranno, inoltre, avviati i contatti con le Direzioni centrali interessate (Direzione centrale Organizzazione e Sistemi Informativi e Direzione centrale Risorse Umane) al fine di individuare possibili soluzioni di automazione per la pubblicazione dei dati relativi ai dirigenti cessati dal servizio.

Le attività programmate sono riepilogate nel seguente schema.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Aggiornamento delle sezioni di I e II livello di "Amministrazione trasparente".	Entro il 2018 (cadenza annuale).	Responsabile, Referenti.	Sottosezioni aggiornate.
Gestione delle richieste di accesso civico e delle istanze di riesame.	Entro il 2018 (cadenza annuale).	Responsabile; Direzione centrale Organizzazione e Sistemi Informativi; Referenti e dirigenti detentori dei dati.	Registri pubblicati.
Elaborazione e pubblicazione dei registri degli accessi civici "semplici" e "generalizzati", e delle richieste di riesame.	Entro il 2018 (cadenza annuale).	Direzione centrale Organizzazione e Sistemi Informativi; Responsabile.	Pubblicazione dei registri.
Adozione delle iniziative idonee ad automatizzare la pubblicazione dei dirigenti cessati.	Entro il 2018 (cadenza annuale).	Responsabile; Direzione centrale Organizzazione e Sistemi Informativi; Direzione centrale Risorse Umane.	Corrispondenza con la Direzione centrale Organizzazione e Sistemi Informativi e la Direzione centrale Risorse Umane.

10.5. La Trasparenza dell'Inps oltre gli obblighi di pubblicazione: "La mia pensione futura"; "Operazione a Porte Aperte"; "Visitinps Scholars"; "Indagine campionaria sulla fiducia degli utenti nei confronti dell'Inps".

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

- 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 amministrate 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 i sistemi di welfare sociale, con un'attenta valutazione dei possibili impatti sulle politiche pubbliche.

I ricercatori sono scelti sulla base della qualità dei progetti presentati 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 2017 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 56.098 email ad utenti con PIN, che sono stati invitati a compilare un apposito questionario