

**INPS**

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



**Piano Triennale di Prevenzione della  
Corruzione  
2017 – 2019**

## LEGENDA DEGLI ACRONIMI UTILIZZATI

**ANAC** *Autorità Nazionale Anticorruzione*

**DFP** Dipartimento della Funzione Pubblica

**OIV** *Organismo Indipendente di Valutazione della performance*

**PNA** *Piano Nazionale Anticorruzione*

**PP** *Piano della Performance*

**PTPC** *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione*

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

**SNA** *Scuola Nazionale dell'Amministrazione*

**Responsabile** *Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza*

## INDICE

<b>PREMESSA</b> .....	<b>7</b>
<b>1. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b> .....	<b>9</b>
1.1. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell'INPS 2017 – 2019. ....	10
<b>2. LE FONTI DELLA NORMATIVA IN TEMA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA.</b> .....	<b>12</b>
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> . ....	12
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> . ....	13
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> . ....	13
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> .....	13
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> .....	14
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> . ....	14
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. ....	15
2.8. Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) adottato dall’ANAC con delibera n. 831 del 3.8.2016.....	16
<b>3. ANALISI DEL CONTESTO</b> .....	<b>17</b>
3.1. Contesto interno. ....	17
3.2. Contesto esterno. ....	22

<b>4. SOGGETTI COINVOLTI NELLE ATTIVITA' DI PREVENZIONE DELLA</b>	
<b>    CORRUZIONE E TRASPARENZA .....</b>	<b>29</b>
4.1. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza.....	29
4.2. I Referenti per la corruzione e per la trasparenza.....	32
4.3. Il personale dirigente.....	32
4.4. I dipendenti dell'Istituto.....	34
4.5. L'Organismo Indipendente di Valutazione.....	34
4.6. L'Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa.	35
4.7. I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione. ....	35
<b>5. MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE .....</b>	<b>36</b>
5.1. Codici di comportamento. ....	37
5.2. Disciplina delle inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali..	38
5.3. Disciplina delle incompatibilità e delle autorizzazioni a svolgere attività esterne all'ufficio per i dipendenti dell'INPS. ....	40
5.4. Disciplina delle incompatibilità per i componenti delle commissioni di concorso e dei nuclei di valutazione.....	42
5.5. Formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici, in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione. ....	42
5.6. Obblighi di astensione e obblighi di comunicazione. ....	44
5.7. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.....	45
5.8. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito.....	48
5.9. Formazione del personale.....	49
5.10. Assegnazione e rotazione del personale nei settori particolarmente esposti a rischio corruzione. ....	53
5.11. Rotazione del personale sottoposto a procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva.....	55
5.12. Monitoraggio dei procedimenti disciplinari e penali. Monitoraggio della attuazione dei Codici di comportamento.....	57
5.13. Sistema dei controlli del processo produttivo. Il " <i>Sistema Antifrode</i> " della Direzione centrale Audit. ....	62
5.14. Iniziative per la tutela dei dati personali trattati dall'INPS nell'ambito della propria attività istituzionale. ....	66
5.15. Iniziative per l'automazione dei processi. ....	67
5.16. Monitoraggio dei termini procedurali.....	68
5.17. Diffusione delle buone pratiche. ....	71
5.18. Iniziative di coinvolgimento degli Stakeholder. ....	72

5.19. Patti di integrità negli affidamenti. Ricorso all'arbitrato nei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture. ....	76
5.20. Iniziative per il rispetto della normativa in tema di procedure per l'affidamento di beni, servizi e forniture. ....	80
5.21. Protocollo di vigilanza collaborativa INPS – ANAC. ....	81
5.22. Nomina Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA). ....	83
5.23. Vigilanza sugli adempimenti anticorruzione degli enti di diritto privato controllati dall'Istituto.....	83
<b>6. MONITORAGGIO DELLA ATTUAZIONE DEL PTPC 2016 – 2018 .....</b>	<b>85</b>
6.1. Monitoraggio delle situazioni di conflitto di interesse.....	85
6.2. Monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione di carattere generale.....	90
<b>7. GESTIONE DEL RISCHIO.....</b>	<b>92</b>
7.1. Mappatura dei processi/attività a rischio. ....	92
7.2. Valutazione dei rischi: identificazione e analisi. ....	94
7.3. Procedura di determinazione dei livelli dei rischi.....	95
7.4. Ponderazione dei rischi. ....	98
7.5. Il "Registro dei rischi corruzione". ....	100
7.6. Trattamento del rischio.....	100
7.7. Prosecuzione della attuazione del sistema di gestione del rischio.....	101
<b>8. ANALISI DEL RAPPORTO TRA PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E SISTEMA DI "GESTIONE DEL RISCHIO". ....</b>	<b>103</b>
<b>9. ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E CICLO DELLA PERFORMANCE</b>	<b>106</b>
<b>10. TRASPARENZA.....</b>	<b>108</b>
10.1. Il contesto normativo di riferimento degli obblighi di trasparenza. ....	108
10.2. L'Istituto e la Trasparenza nel 2016.....	109
10.3. Soggetti responsabili della pubblicazione di documenti, dati, informazioni, e del loro aggiornamento. ....	113
10.4. Attività previste. ....	114
10.5. La Trasparenza dell'Inps oltre gli obblighi di pubblicazione: "la mia pensione", "Inps a porte aperte", "Visitinps Scholars".....	115

**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 individuate ai sensi dell'art. 2359, comma 1, numeri 1 e 2 c.c.. Le società a partecipazione pubblica non maggioritaria restano soggette al regime di responsabilità previsto dal D.Lgs. n. 231/2001. Qualora le stesse non abbiano adottato un modello di organizzazione e gestione ai sensi di detto decreto, resta ferma la possibilità, anche su indicazione delle amministrazioni partecipanti, di programmare misure organizzative ai fini della prevenzione della corruzione ex lege n. 190/2012 (determinazione ANAC n. 8 del 17.6.2015, con riferimento alla quale l'Autorità si è riservata l'emanazione di Linee guida di modifica alla luce del T.U. in materia di società a partecipazione pubblica, emanato con D.Lgs. n. 175 del 19.8.2015).

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;
- 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.

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 annualmente dall'Organo di indirizzo politico, 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 2017 – 2019.**

Il presente PTPC 2017 – 2019 è stato predisposto dal Responsabile attraverso un'attività di aggiornamento ed integrazione del precedente Piano, svolta con riferimento alle iniziative assunte in materia di anticorruzione nel corso del 2016, 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 interno ed esterno;
- c. l'elenco dei soggetti che, nell'Istituto, concorrono alla prevenzione e repressione della corruzione, 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.

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.

Si precisa che il Piano è redatto in conformità all'organizzazione dell'Istituto vigente al momento della predisposizione dello stesso. Si fa riserva di procedere agli aggiornamenti del caso che si renderanno necessari a seguito dell'attuazione del nuovo assetto organizzativo.

## **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 qui di seguito, con sintetica indicazione dei contenuti fondamentali, gli atti, legislativi e non, che costituiscono fonti della normativa anticorruzione.

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, n. 97, 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.

### 3. ANALISI DEL CONTESTO

#### 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.

L'assetto organizzativo e funzionale dell'Istituto è delineato nell' "*Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali*" e nel "*Regolamento di Organizzazione*", approvati, rispettivamente, con determinazioni presidenziali n. 110 del 28 luglio 2016 e n. 132 del 12.10.2016, consultabili nella sezione del sito web Amministrazione trasparente – atti generali – normativa interna. Gli obiettivi perseguiti nella recente ridefinizione del predetto assetto sono stati la reingegnerizzazione dei processi e sistemi informativi coerente con la logica della centralità dell'utenza, l'offerta dei servizi gestita in modo integrato, per segmenti di utenza con bisogni omogenei, l'articolazione territoriale rispondente alle caratteristiche e ai bisogni del territorio

In sintesi, si evidenzia che:

sono Organi dell'Istituto:

- il Consiglio di Indirizzo e vigilanza, 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, che esercitano 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 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.

Le attività istituzionali sono ripartite tra:

- la Direzione Generale, che esercita funzioni di indirizzo e controllo del sistema, articolata in Direzioni Centrali, costituite come uffici di livello dirigenziale generale, strutture di progetto di livello dirigenziale, di durata temporanea e con carattere trasversale, Uffici di supporto agli Organi, e Coordinamenti Generali Professionali, cui sono demandate le specifiche attività in materia legale, statistico – attuariale, medico- legale e tecnico edilizia;
- le Direzioni Regionali e le Direzioni di Coordinamento metropolitano, con funzioni di gestione, coordinamento e controllo dell'attività territoriale;
- le Direzioni Territoriali, con funzioni di produzione, coordinamento e controllo dell'erogazione dei servizi sul territorio.

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 2016 – 2018 approvato con determinazione presidenziale n. 73 del 24.5.2016, 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. 1 e 2) si rileva il personale in forza presso l'Istituto alla data del 30 novembre 2016, distinto in relazione alla struttura centrale o area regionale di assegnazione, alla qualifica di inquadramento e al genere.

Tab. n. 1

<b>PERSONALE PER QUALIFICA FUNZIONALE E GENERE AL 30/11/2016</b>					
<b>AREA/QUALIFICA</b>	<b>MASCHI</b>	<b>FEMMINE</b>	<b>TOTALI</b>	<b>% MASCHI</b>	<b>% FEMMINE</b>
<b>DIRIGENZA</b>	286	210	496	58	42
<b>AREE PROFESSIONALI</b>					
<b>AREA MEDICO LEGALE</b>	321	197	518	62	38
<b>AREA TECNICO EDILIZIA</b>	75	17	92	82	18
<b>AREA STATISTICO ATTUARIALE</b>	17	23	40	43	58
<b>AREA PROFESSIONALE LEGALE</b>	150	167	317	47	53
<b>CONSULENTE INFORMATICO II° LIV</b>	1		1	100	
<b>TOTALE AREE PROFESSIONALI</b>	<b>564</b>	<b>404</b>	<b>968</b>	<b>58</b>	<b>42</b>
<b>AREE A/B/C</b>					
<b>AREA A</b>	617	335	952	65	35
<b>AREA B</b>	2.073	3.132	5.205	40	60
<b>AREA C</b>	8.643	12.148	20.791	42	58
<b>TOTALE AREE</b>	<b>11.333</b>	<b>15.615</b>	<b>26.948</b>	<b>42</b>	<b>58</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>12.183</b>	<b>16.229</b>	<b>28.412</b>	<b>43</b>	<b>57</b>
<b>INSEGNANTI</b>					
<b>INSEGNANTI DI RUOLO</b>	2	9	11	18	82
<b>INSEGNANTI SUPPLEMENTI</b>		9	9		100
<b>TOTALE INSEGNANTI</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>90</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO + INSEGNANTI</b>	<b>12.185</b>	<b>16.247</b>	<b>28.432</b>	<b>43</b>	<b>57</b>

PERSONALE PER STRUTTURA AL 30/11/2016				
STRUTTURA	Nr. DIPENDENTI			% su totali
SEDE CENTRALE	2.672			
SEDI TERRITORIALI:				
ABRUZZO	832	MARCHE	788	
BASILICATA	328	MOLISE	220	
CALABRIA	1.309	PIEMONTE	1.596	
CAMPANIA	2.559	PUGLIA	1.819	
EMILIA ROMAGNA	1.756	SARDEGNA	840	
FRIULI VENEZIA GIULIA	575	SICILIA	2.149	
LAZIO	2.890	TOSCANA	1.501	
LIGURIA	723	TRENTINO ALTO	451	
LOMBARDIA	3.236	UMBRIA	471	
MARCHE	788	VALLE D'AOSTA	80	
MOLISE	220	VENETO	1.637	
TOTALE REGIONI			11.552	91
TOTALE SEDE CENTRALE			2.672	9
TOTALI			28.432	

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 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.

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 - 2015 (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 accertate annualmente, si rinvia al monitoraggio dei procedimenti disciplinari e penali (cfr. par.5.12.).

### **3.2. Contesto esterno.**

Si evidenzia, in via preliminare 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 ed i criteri basati sulle misure di vittimizzazione come il "Global Corruption Barometer".

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.

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.

Con riferimento all'utilizzo di un indicatore soggettivo, sia di tipo percettivo che esperienziale, si consideri, a titolo esemplificativo, il rapporto "Europe and central Asia 2016 Global Corruption Barometer" pubblicato da Transparency International il 16 novembre 2016, che riferisce di cittadini delusi dalle istituzioni.



Fig. n. 1 Estratto da: people and corruption: Europe and central Asia Global Corruption Barometer 2016.

Nell'indagine effettuata è stato chiesto agli intervistati quale fosse uno dei tre problemi più importanti del proprio paese che il governo avrebbe dovuto affrontare prioritariamente.

Un cittadino su tre ha scelto la "corruzione", selezionando da un elenco di voci, tra le quali anche l'economia, la disoccupazione, la criminalità, l'immigrazione, la salute, l'istruzione.

Il grafico sotto indicato, tratto dal rapporto, evidenzia come la popolazione italiana percepisca il fenomeno della corruzione come il problema più grave nella percentuale del 28%.

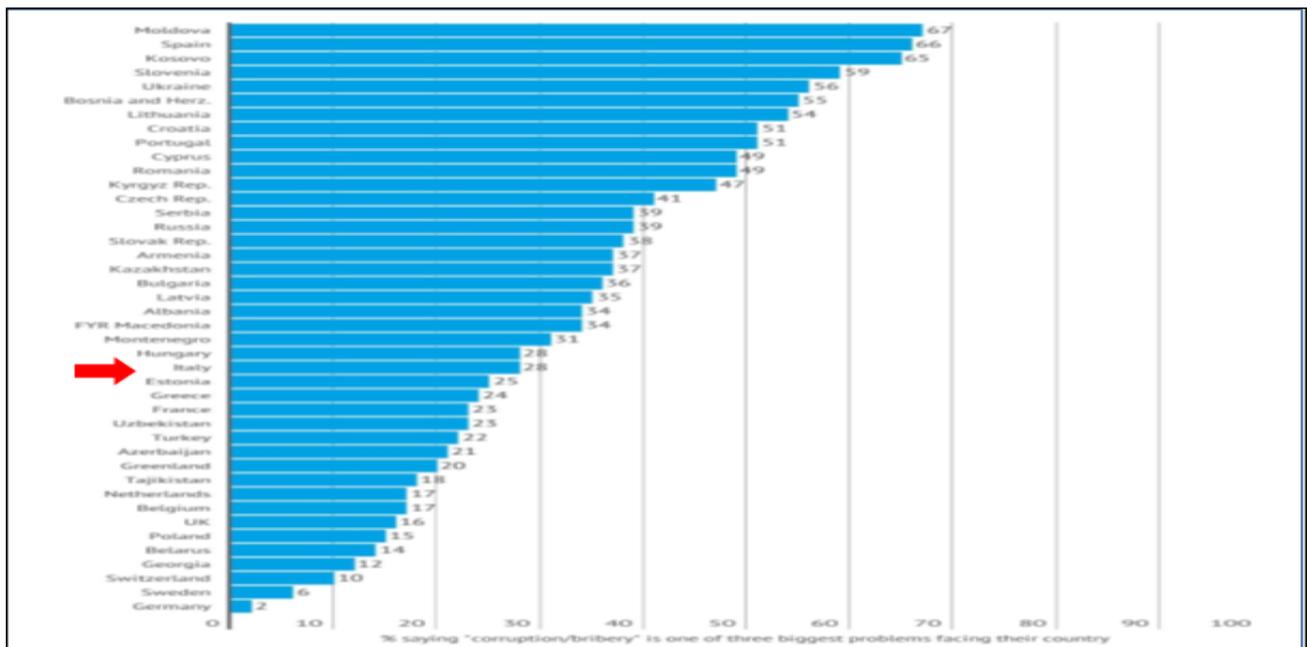


Fig. n. 2 Estratto da: people and corruption: Europe and central Asia Global Corruption Barometer 2016.

Dall'indagine è emerso che più della metà delle persone non pensa che il proprio governo stia facendo un buon lavoro nella lotta contro la corruzione nel settore pubblico. In effetti, quasi uno su tre dei partecipanti, crede che i funzionari di governo, eletti e nominati, siano per lo più o totalmente corrotti. Il rapporto rileva inoltre che nel corso dell'ultimo anno da 1 a 6 famiglie hanno pagato tangenti per accedere ai servizi pubblici.

Secondo gli intervistati, le azioni più efficaci per combattere la corruzione sono: "denunciare gli episodi di corruzione" (18%) e "il rifiuto di pagare tangenti" (20%). Uno schiacciante 27% ritiene che la gente comune non possa fare nulla per combattere la corruzione.

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.

Al riguardo, dall'analisi sulle denunce e sulle condanne penali per i reati di corruzione e concussione riportata nel "rapporto sul primo anno di attuazione della legge n. 190/2012" dell'ANAC risulta che tra il 2006 ed il 2011, il fenomeno corruttivo in Italia era, in buona sostanza, stabile. Infatti, il numero dei reati di concussione denunciati è aumentato dallo 0.43% nel 2006 allo

0.72% nel 2011, registrando il valore più alto nel 2009. Quanto, invece, ai reati di corruzione denunciati si registrava una diminuzione dall'1.59% nel 2006 all'1,24% nel 2011, con un picco di 2.01% nel 2009. Si riscontrava, inoltre una differente distribuzione del fenomeno tra le varie Regioni italiane che risulta più grave al Centro-Sud e nelle Isole.

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

Tale situazione ha determinato l'evoluzione rapida degli scenari legislativi e, in particolare, la transizione a nuove tipologie di servizi, trasformando e variegando paradigmi consolidati e creando una maggiore richiesta di assistenza e consulenza per affrontare uno scenario di welfare percepito come instabile e complesso.

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

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

		Anno 2015
LA POPOLAZIONE INTERESSATA	Utenti Inps <sup>1</sup> su totale residenti	70,6%
	Utenti Inps <sup>1</sup> su totale residenti in età da lavoro e anziani	80,9%
GLI ASSICURATI	Assicurati Inps sul totale degli occupati	99,7%
	Assicurati Inps su forze lavoro <sup>2</sup>	88,1%
LE PENSIONI E I PENSIONATI	Pensioni Inps su totale pensioni	91,1%
	Pensionati Inps su totale pensionati	96,9%
LA SOSTENIBILITÀ DEL SISTEMA PENSIONISTICO	Spesa pensionistica <sup>3</sup> Inps su PIL <sup>4</sup>	15,6%
	Spesa pensionistica <sup>3</sup> Inps su spesa pubblica	33%
	Pensionati Inps ogni 1.000 assicurati Inps	698
IL SOSTEGNO ALL'OCCUPAZIONE, AL REDDITO, ALLA FAMIGLIA, ALLE IMPRESE	Spesa su PIL <sup>4</sup> per prestazioni a sostegno delle politiche sociali e della famiglia	2,2%
	Spesa su PIL <sup>4</sup> per prestazioni a sostegno delle politiche per il lavoro	2,4%

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

		Anno 2015
LE STRUTTURE INPS	Sedi (Direzioni Regionali, Provinciali, Metropolitane e Filiali di coordinamento)	135
	Agenzie e Agenzie complesse	359
	Punti Cliente e Punti Inps <sup>1</sup>	680
IL FLUSSO FINANZIARIO	Flusso finanziario complessivo annuo (somma entrate e uscite)	828 mld
I LAVORATORI ASSICURATI	Numero contribuenti <sup>2</sup>	22,6 mln
LE AZIENDE ISCRITTE	Aziende iscritte <sup>3</sup>	1,5 mln
LE PRESTAZIONI EROGATE	Beneficiari di trattamenti pensionistici	15,7 mln
	Importo medio mensile per prestazioni assistenziali	419,6 euro
	Beneficiari di prestazioni di sostegno al reddito <sup>4</sup>	4,8 mln
	Importo annuo erogato per sostegno al reddito (comprensivo di copertura per contribuzione figurativa)	22,4 mld
	Importo annuo erogato per prestazioni socio-assistenziali (famiglia, malattia, maternità)	9,8 mld
I SERVIZI DI E-GOVERNMENT	Tasso di copertura digitale dei processi e servizi Inps	100%
	Numero servizi erogati on-line	144 mln
	Contact Center Multicanale (totale contatti e servizi gestiti)	22 mln
	Visitatori del sito istituzionale (nell'anno)	556 mln
	Numero medio di visitatori al giorno	1,5 mln
	Numero Pin rilasciati (dato cumulativo)	18 mln
	Totale pagine web visitate (nell'anno)	5,7 mld
	Numero medio di pagine web visitate al giorno	15,6 mln
	Numero medio di accessi con Pin al giorno	406 mgj
Numero accessi nell'anno ai servizi mobili con PIN (via smartphone, tablet, etc.)	1,7 mln	

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

Nello svolgimento delle sue funzioni, inoltre, l'INPS si avvale dell'apporto di numerosi partner istituzionali, tra cui i Patronati, i Centri di Assistenza Fiscale (CAF), le Associazioni di categoria, i Centri per l'impiego, i Consulenti del lavoro, le Aziende Sanitarie Locali (ASL), i Medici di famiglia e i Medici certificatori.

Considerato lo scenario in cui l'Istituto è chiamato ad operare e la vastissima platea di stakeholder cui si rivolge, è evidente che l'analisi dei fattori che possono incidere in misura rilevante sul fenomeno corruttivo (come ad esempio, variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio) risulta particolarmente complessa.

Si rappresenta, comunque, che da diversi anni l'Istituto adotta iniziative volte a sviluppare un'adeguata capacità di ascolto nei confronti degli utenti, nell'intento di migliorare i servizi offerti e rimediare ad episodi di cattiva amministrazione.

Tra queste, si inseriscono le specifiche procedure per la rilevazione e gestione dei reclami dell'utenza e delle connesse responsabilità, e le indagini di "Customer Satisfaction", che permettono una valutazione non solo del grado di soddisfazione dell'utenza, ma anche dei bisogni e delle aspettative in merito ai servizi prestati.

In proposito si evidenzia che, con messaggio n. 4863 dell'1.12.2016, è stato divulgato il risultato del nuovo modello di rilevazione della "Customer Satisfaction", realizzato in modalità integrata multicanale, denominato "Customer Experience", che ha interessato tutte le Direzioni provinciali e 15 prodotti erogati dall'Istituto.

Il modello prevedeva la somministrazione, a campioni di utenti che avevano "concluso il ciclo" della prestazione richiesta, di un questionario web/intervista telefonica che, ripercorrendo tutto il processo dalla presentazione dell'istanza fino alla liquidazione della prestazione, permetteva la valutazione del gradimento da parte dell'utente relativamente sia al canale utilizzato (sportello fisico, web, contact center o patronato), sia al prodotto richiesto ed alla Sede che ha operato.

"Customer Experience" ha fornito, oltre che un dato globale, anche l'analisi della soddisfazione dell'utente delle singole strutture dell'Istituto, permettendo così di evidenziare i punti di forza e le aree di criticità a livello locale e di sviluppare piani di miglioramento mirati.

Oltre al report nazionale allegato al citato messaggio, sono state messe a disposizione delle Direzioni Regionali le schede statistiche relative ad ogni singola Direzione provinciale interessata, sulla base delle quali dovranno essere stilati i piani di miglioramento locali.

In sintesi è emerso che il livello di soddisfazione globale sull'intera esperienza avuta con l'Istituto si attesta sul 3, da una scala da 1 a 4, corrispondente a "abbastanza soddisfatto":

- rispetto al prodotto erogato, gli utenti più soddisfatti sono quelli che hanno richiesto Piccoli prestiti (3,3) e prestiti pluriennali (3,2), mentre i meno soddisfatti sono gli utenti che hanno richiesto Riscatti (2,8) e Ricongiunzioni (2,8) (fig. 5).



Fig. n. 5

Si formula riserva di specifici approfondimenti sulle tematiche sopra evidenziate da realizzare nel prossimo triennio con il contributo delle strutture centrali e territoriali dell'Istituto.

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

Nell'ambito dell'Istituto sono impegnati nelle attività di prevenzione e repressione della corruzione innanzitutto gli organi di vertice politico (Consiglio di Indirizzo e Vigilanza), politico - amministrativo (Presidente) e amministrativo (Direttore Generale).

In particolare, il Presidente ed il citato Consiglio sono coinvolti nella procedura di adozione del PTPC, nell'ambito della quale interviene anche il Direttore Generale che riceve la proposta del Piano da parte del 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.**

Come da determinazione presidenziale n.146 del 5 novembre 2015, il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'Istituto (Responsabile) è il Direttore Centrale Audit, Dott. Flavio Marica.

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'A.N.AC., 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 alla funzione di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità"*, inquadrata nella Direzione Centrale Audit. Detta Direzione, peraltro, secondo l'*"Ordinamento delle funzioni centrali e territoriali"* approvato con determinazione presidenziale n. 110 del 28.7.2016, è rinominata *"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.

Alla luce dello sviluppo della normativa e delle crescenti incombenze dalla stessa previste – tra cui, soltanto in materia di trasparenza, l'accesso civico generalizzato e l'ampliamento degli obblighi di pubblicazione introdotti dal

D.Lgs. n. 97/2016 – è necessaria un'urgente rideterminazione delle risorse umane da assegnare all'Area, allo stato individuate in due funzionari per la prevenzione della corruzione e due funzionari per la trasparenza.

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

Sono Referenti del Responsabile 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 e Regionali, i Responsabili di Funzioni di livello dirigenziale generale per progetti temporanei ed i Coordinatori Generali medico legale e dei rami professionali. Sono, altresì, Referenti per la trasparenza i Responsabili degli Uffici di supporto agli organi. 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*";
- 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 generali – nell'Istituto già individuati quali Referenti del Responsabile - sono, in particolare, tenuti ex art. 16, comma 1, I bis, I ter, I quater, del D.Lgs. n. 165/2001 a:

- a. concorrere alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti;
- b. fornire le informazioni richieste dal 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 D.P.R. 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. 5809 del 7.6.2013, ai sensi dell'art. 14 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 all' art. 44 del D.Lgs. n. 33/2013, 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 Codice di comportamento l'Istituto.

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

L'«Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa», inquadrata nella Direzione centrale Risorse Umane è l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari previsto dall'art. 55 bis, comma 4, del D.Lgs. 165/2001.

Oltre allo svolgimento dei procedimenti disciplinari per gli ambiti di propria competenza, 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 D.P.R. 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 D.P.R. n. 62/2013 e delibera A.N.AC. 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 P.T.P.C. 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 "general", 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 "general", distinte in "obbligatorie" e "ulteriori", applicate dall'Istituto, per ciascuna delle quali vengono sinteticamente illustrati i contenuti, le modalità di applicazione e, in apposita scheda, 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.**

I Codici di comportamento applicati nell'Istituto sono quello generale, emanato per tutti i pubblici dipendenti con D.P.R. 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 D.P.R. 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 D.P.R. n. 62/2013. E' stato altresì partecipato all'A.N.AC.

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.	Entro il 2017	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.**

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 inconfiribilità 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 2016 è proseguito il monitoraggio da parte del Responsabile del monitoraggio del rilascio delle dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità

da parte dei dirigenti dell'Istituto, per il quale si rinvia al paragrafo 6.2. Il monitoraggio proseguirà nel 2017.

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 2017	Responsabile; Referenti.	Redazione Report.

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

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

recentemente integrata dai messaggi del Direttore Generale n. 1221 del 17.3.2016 e del Direttore Centrale Risorse Umane n. 1521 del 6.4.16 e n. 3743 del 19.9.16.

Fermo restando quanto sopra, è stata collaudata ed è attualmente in fase di rilascio la procedura, realizzata su iniziativa della Direzione Centrale Ispettorato, 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 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 Direzione centrale ha segnalato all'Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa i nominativi dei dipendenti responsabili delle suddette violazioni.

Nel 2017 il Responsabile verificherà la realizzazione del suddetto progetto e gli esiti conseguiti.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

<b>Attività</b>	<b>Tempistica</b>	<b>Strutture coinvolte</b>	<b>Indicatori</b>
Verifica del <i>"Monitoraggio inerente la compatibilità delle attività extra ufficio dei dipendenti INPS"</i> .	Entro il 2017	Responsabile; Direzione Centrale Ispettorato.	Redazione report.

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

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 D.P.R. n. 487/94, secondo il quale non possono essere nominati *"i componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione interessata, coloro che ricoprono cariche politiche o che siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali"*.

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

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 2017.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

<b>Attività</b>	<b>Tempistica</b>	<b>Strutture coinvolte</b>	<b>Indicatori</b>
Monitoraggio del rilascio delle dichiarazioni di responsabilità.	Entro il 2017.	Responsabile; Referenti.	Redazione report.

#### **5.5. Formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici, in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione.**

A norma dell'art. 35 bis del D.Lgs. 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 D.P.R. n. 445/2000. Dell'accertata assenza di precedenti penali dovrà essere fatta espressa menzione nel provvedimento di costituzione della commissione.

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

I soggetti deputati ad acquisire dette dichiarazioni sono tenuti ad effettuare i controlli obbligatoriamente previsti dall'art. 71, comma 2, del 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 proseguirà nel 2017.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio del rilascio delle dichiarazioni sostitutive.	Entro il 2017	Responsabile; Referenti.	Redazione report.

## **5.6. Obblighi di astensione e obblighi di comunicazione.**

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 D.P.R. 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 2016 il Responsabile ha svolto il monitoraggio dei casi di conflitto di interessi registrati nel 2015, per il quale si rinvia al paragrafo 6.1. Analogamente, nel 2017, verrà svolto il monitoraggio dei casi emersi nel 2016.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio delle situazioni di conflitto di interesse rilevate nel 2016.	Entro il 2017.	Responsabile; Referenti.	Redazione report.

### **5.7. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.**

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 2017.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

<b>Attività</b>	<b>Tempistica</b>	<b>Strutture coinvolte</b>	<b>Indicatori</b>
Monitoraggio dell'inserimento della clausola nei bandi di gara e del rilascio delle connesse dichiarazioni sostitutive.	Entro il 2017.	Responsabile; Referenti.	Redazione report.

## **5.8. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito.**

L'art. 54 bis del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dalla legge n. 190/2012, 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.

Inoltre, il dipendente pubblico non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

La *ratio* della norma è di evitare che il dipendente che sia venuto a conoscenza di comportamenti irregolari posti in essere, ovvero tentati, 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.

I suddetti principi sono stati richiamati dall'art. 13, comma 8, del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, e l'Istituto ha recepito la normativa *de qua* nell'art. 10 del proprio Codice di comportamento, fornendo, inoltre, 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. E' evidente che la tutela in argomento si applica in caso di segnalazioni provenienti da soggetti individuabili e riconoscibili.

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 a seguito della recente modifica dell'art. 54 bis operata dal D.L. n. 90/2014 convertito in L. n. 114/2014.

Nel 2016 il Responsabile, di concerto con la Direzione Centrale Sistemi Informativi e Tecnologici, 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.

Nella predisposizione della procedura suddetta si è tenuto conto delle Linee guida sul tema formulate dall'ANAC con la determinazione n. 6 del 28 aprile 2015.

La procedura, in particolare, consente a tutti i dipendenti di trasmettere la segnalazione ad una figura dirigenziale predeterminata in base alla struttura di appartenenza del segnalante, o, in caso di sussistenza di motivi ostativi, ad altro dirigente parimenti predeterminato. La procedura, tra l'altro, permette, al soggetto ricevente di dialogare con il segnalante – al quale garantisce sempre l'anonimato - e di richiedere sia chiarimenti, sia eventuale documentazione.

Il Responsabile è informato, per conoscenza, di tutte le segnalazioni inoltrate e del loro stato di lavorazione, ed è l'unico soggetto competente ad acquisire, ove necessario, i dati relativi all'identità del segnalante.

Con messaggio n. 1480 del 05/04/2016 la procedura è stata portata a conoscenza di tutto il personale dell'Ente.

Nel 2016 risultano pervenute 11 segnalazioni, di cui n. 6 tramite la procedura informatica e 5 tramite apposita casella istituzionale ( cfr. citata circ. n. 109/2015).

Tab. n.3

Nr Segnalazioni Ricevute	Procedura Informatica	Senza Procedura
11	6	5

Si fa presente che, alla data di predisposizione del presente PTPC, n. 5 segnalazioni sono attualmente in lavorazione, mentre le restanti 6 sono state archiviate senza seguito.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio segnalazioni	Entro il 2017	Responsabile, Referenti	Predisposizione report

## 5.9. Formazione del personale.

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, 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 10.7.14, 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"*.

Anche per tale iniziativa formativa, divulgata e resa obbligatoria con messaggio del Direttore Generale n. 6169 del 7.10.15, sono state disposte le procedure di verifica dell'avvenuto espletamento dell'obbligo formativo da parte del personale, che costituiranno oggetto di monitoraggio nel 2016.

Nel 2015 il Responsabile ha attivato il monitoraggio della fruizione delle video - pillole di cui ai punti A. e B. da parte del personale, per il quale si rinvia al paragrafo 6.2.. Tutte le "video - pillole" permangono disponibili nella pagina intranet della Direzione Centrale Formazione, 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 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 delle Direzioni Centrali Risorse Umane ed Organizzazione, 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 20/04/2016, 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 28/04/2016 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 02/05/2016 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.

Nel prossimo triennio, verrà effettuata, a cura del Responsabile e delle Direzioni centrali Organizzazione 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 Formazione, ed alla attivazione degli stessi da parte di quest'ultima.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

<b>Attività</b>	<b>Tempistica</b>	<b>Strutture coinvolte</b>	<b>Indicatori</b>
Ricognizione delle figure professionali e del numero dei dipendenti da avviare alla formazione specifica.	Entro il triennio	Responsabile; Direzione Centrale Risorse Umane; Direzione Centrale Organizzazione.	Predisposizione di un documento di individuazione delle strutture.
Individuazione dei contenuti e delle modalità di somministrazione della formazione specifica.	Entro il triennio	Responsabile; Direzione Centrale Formazione.	Messaggio di attivazione del corso
Attivazione dei corsi	Entro il triennio	Direzione Centrale Formazione.	Messaggio di attivazione del corso

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

Si rappresenta, innanzitutto, che 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 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 contemperamento 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 ad eventuali 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. In particolare, la rotazione dei dirigenti deve essere programmata e prevista nell'ambito dell'atto generale, approvato dall'organo di indirizzo politico, contenente i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali.

Il personale non dirigenziale potrebbe essere fatto ruotare nello stesso ufficio periodicamente con la c.d. rotazione funzionale, ossia con un'organizzazione del lavoro basata su una modifica periodica dei compiti e delle responsabilità affidati ai dipendenti.

Le suddette integrazioni integreranno le emanate disposizioni in tema di rotazione del personale, anche alla luce dei criteri generali di competenza dell'ANAC previsti dall'art.1, comma 4, lett. b) della legge n. 190/2012 non appena saranno emanati.

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 sottoposti a processi di rotazione in relazione a criteri generali quali: la temporaneità degli incarichi dirigenziali e di responsabilità di posizione organizzativa, la mobilità interna, le modifiche organizzative e funzionali, l'acquisizione del personale anche proveniente da enti soppressi, il turn over. Al riguardo, si rinvia, in particolare, al PTPC 2015 - 2017.

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 2017	Responsabile; Direzione Centrale Risorse Umane; Direzione centrale Organizzazione; Direzione Centrale Formazione.	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.**

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”*.

Le modalità di attuazione della predetta misura sono esplicitate nella circolare dl Direttore Generale n. 27 del 25.2.2014.

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, 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.

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.

In relazione alle nuove indicazioni applicative della misura fornite dall’ANAC, nel 2017 il Responsabile elaborerà disposizioni integrative della predetta circolare.

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.

<b>Attività</b>	<b>Tempistica</b>	<b>Strutture coinvolte</b>	<b>Indicatori</b>
Emanazione di disposizioni integrative della circolare n. 24/2014.	Entro il 2017	Responsabile; Direzione Centrale Risorse Umane.	Emanazione di circolare contenente le disposizioni.

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

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 4)

Tab. n. 4

MACROCATEGORIA	MACROVIOLAZIONE
<b>PROCEDIMENTI "PER FATTI INTERNI RICONDUCEBILI AD IPOTESI DI CORRUZIONE"</b>	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 5).

Tab.n. 5

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

Si fa presente che, come richiesto dal CIV con la delibera n. 13/2015, il Responsabile trasmette, quadrimestralmente, al citato Consiglio report contenenti i dati relativi ai procedimenti disciplinari e penali, instaurati e conclusi.

Premesso quanto sopra, l'analisi dei dati relativi al triennio 2014 – 2016 rilevati nel monitoraggio eseguito nel 2016 e riportati nella seguente tabella, evidenzia un incremento complessivo dei procedimenti disciplinari e penali pendenti, rispettivamente del 14% e del 20%.

Tab.

n.6

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI		2014	2015	2016	PROCEDIMENTI PENALI		2014	2015	2016
PENDENTI	PROCEDIMENTI PER FATTI ESTERNI	25	28	34	PENDENTI	PROCEDIMENTI PER FATTI ESTERNI	20	29	37
	PROCEDIMENTI PER FATTI INTERNI RICONDUCEBILI AD IPOTESI DI "CORRUZIONE"	94	88	115		PROCEDIMENTI PER FATTI INTERNI RICONDUCEBILI AD IPOTESI DI "CORRUZIONE"	156	174	235
	PROCEDIMENTI PER FATTI INTERNI NON CONNESSI CON EPISODI DI "CORRUZIONE"	33	44	33		PROCEDIMENTI PER FATTI INTERNI NON CONNESSI CON EPISODI DI "CORRUZIONE"	59	56	38
		<b>152</b>	<b>160</b>	<b>182</b>			<b>235</b>	<b>259</b>	<b>310</b>
CONCLUSI	PROCEDIMENTI PER FATTI ESTERNI	5	2	9	CONCLUSI	PROCEDIMENTI PER FATTI ESTERNI	3	3	10
	PROCEDIMENTI PER FATTI INTERNI RICONDUCEBILI AD IPOTESI DI "CORRUZIONE"	44	161	141		PROCEDIMENTI PER FATTI INTERNI RICONDUCEBILI AD IPOTESI DI "CORRUZIONE"	10	22	34
	PROCEDIMENTI PER FATTI INTERNI NON CONNESSI CON EPISODI DI "CORRUZIONE"	75	125	247		PROCEDIMENTI PER FATTI INTERNI NON CONNESSI CON EPISODI DI "CORRUZIONE"			17
		<b>124</b>	<b>288</b>	<b>397</b>			<b>13</b>	<b>25</b>	<b>61</b>

La tabella, evidenzia, inoltre, un incremento dei procedimenti disciplinari per fatti interni riconducibili ad ipotesi di "corruzione" pari al 31%, mentre per i procedimenti penali connessi ad ipotesi di corruzione si ha un incremento del 34%.

L'incremento è dovuto alle numerose violazioni che sono state accertate per accessi indebiti alle banche dati ed ai connessi procedimenti penali istaurati (circa n. 133).

I procedimenti disciplinari per fatti interni riconducibili ad ipotesi di corruzione, pendenti al 20 dicembre 2016 risultano pari a 115, e le tipologie di violazione negli stessi più ricorrenti sono:

- 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.

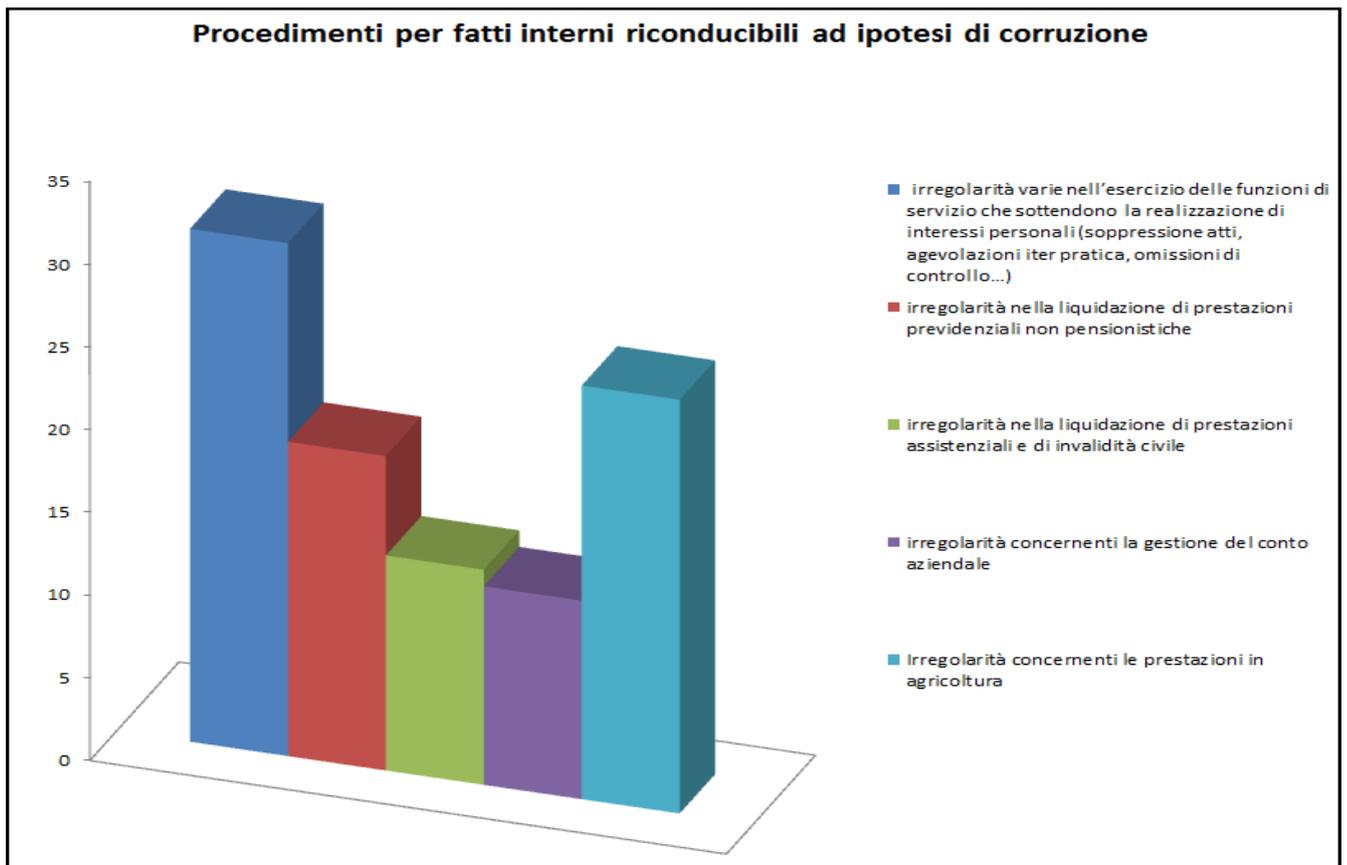


Fig. n.6

Ai fini della individuazione delle aree territoriali esposte a maggiore criticità, l'analisi dei dati rilevati al 15 dicembre 2016, sia disciplinari che penali, è stata effettuata anche con riferimento a distinte zone geografiche, così individuate:

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

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

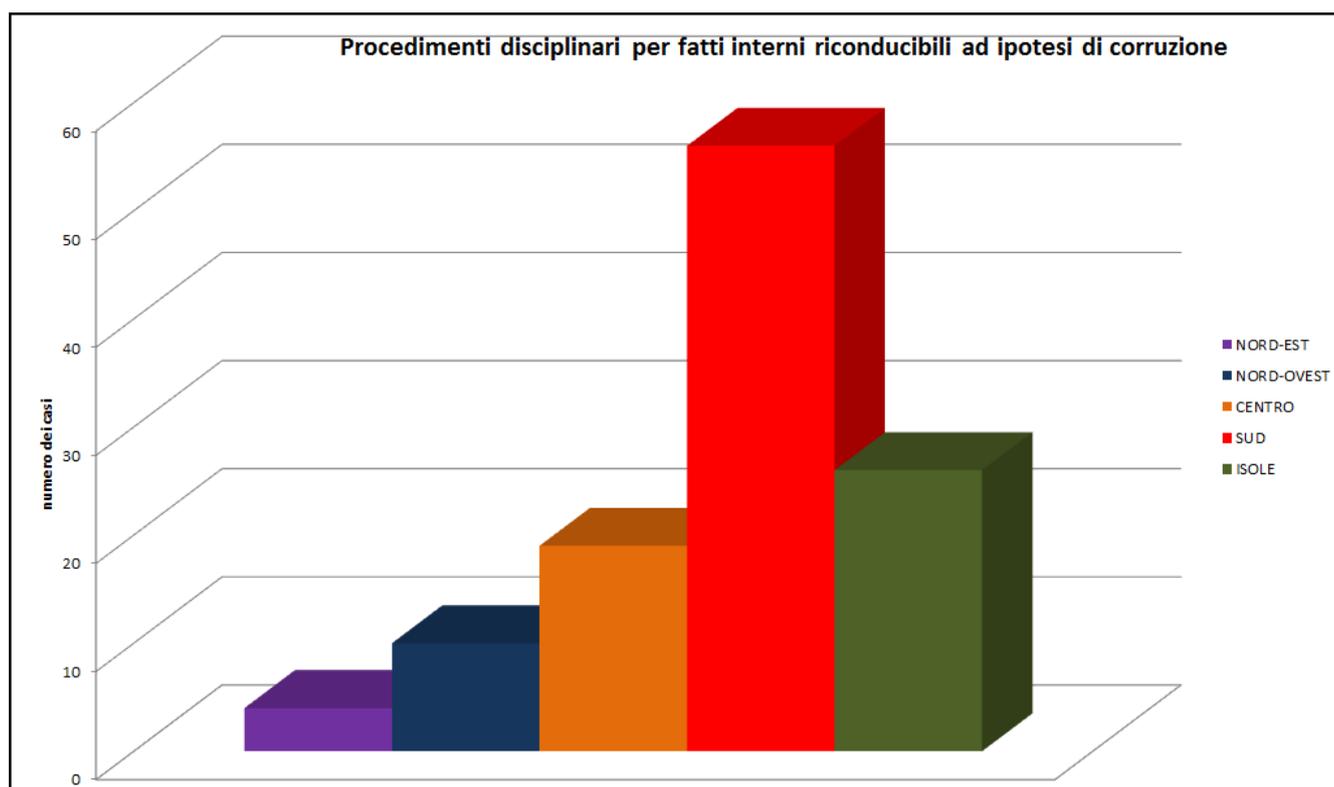


Fig. n. 7

Le violazioni che più frequentemente figurano come oggetto dei procedimenti nel Sud Italia sono rappresentate dalle irregolarità concernenti le prestazioni in agricoltura e irregolarità nella liquidazione di prestazioni previdenziali non pensionistiche.

Da quanto fin qui esposto, emerge, in ogni caso, chiaramente, che, in rapporto alla numerosità del personale dell'Istituto, quantificato in circa 28.432 unità, la percentuale delle violazioni realizzate dai dipendenti, perseguibili disciplinarmente e penalmente, risulta contenuta.

Nel 2016 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 D.P.R. n. 62/2013, attraverso l'acquisizione, dei dati relativi ai procedimenti disciplinari espletati per violazione delle norme contemplate dai Codici medesimi.

Dall'esame dei dati forniti è risultato che il numero delle violazioni complessivamente accertate nel 2016 è pari a 183, e che le stesse riguardano i seguenti articoli:

- artt. 3 (Principi generali) e 6 (Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse) del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici;

- artt. 4 (Principi generali), 6 (Attività e incarichi extra istituzionali), 14 (Comportamento in servizio) e 15 (Prevenzioni e contrasto delle molestie) del Codice di comportamento INPS.

Anche per il 2017 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
Proseguimento monitoraggio procedimenti disciplinari, penali ed attuazione dei Codici di comportamento.	Entro il 2017	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.**

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 Direzione Centrale Ispettorato, 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 Direzione Centrale Audit, 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 Direzione Centrale Audit ha realizzato, inoltre, in collaborazione con la Direzione Centrale Sistemi Informativi e Tecnologici, la Direzione Centrale Risorse Umane e la Direzione Centrale Organizzazione, 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.

Ai fini dell'applicativo, il concetto di frode va 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).

Attualmente nella procedura risultano inserite 234 frodi accertate, in relazione alle quali sono stati elaborati i seguenti report (figg. 8 e 9), in cui sono indicate le frodi accertate, distinte per aree di attività e per Regione. Per frodi accertate si intendono le frodi per le quali si è concluso l'iter di indagine e l'atto fraudolento ai danni dell'Istituto è stato confermato.

Frodi Accertate - Area Attività oggetto di frode	
Regione: TUTTE; Data accertamento dal: 01/01/2013; al: 07/12/2016;	
Situazione Nazionale (Regione)	
Regione	Numero Frodi Accertate
ABRUZZO	1
BASILICATA	0
CALABRIA	12
CAMPANIA	6
EMILIA-ROMAGNA	12
FRIULI-VENEZIA GIULIA	12
LAZIO	46
LIGURIA	0
LOMBARDIA	7
MARCHE	30
PIEMONTE	41
PUGLIA	6
SARDEGNA	1
SICILIA	34
TOSCANA	16
TRENTINO-ALTO ADIGE	1
UMBRIA	3
VENETO	6
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>234</b>

Fig. n.8

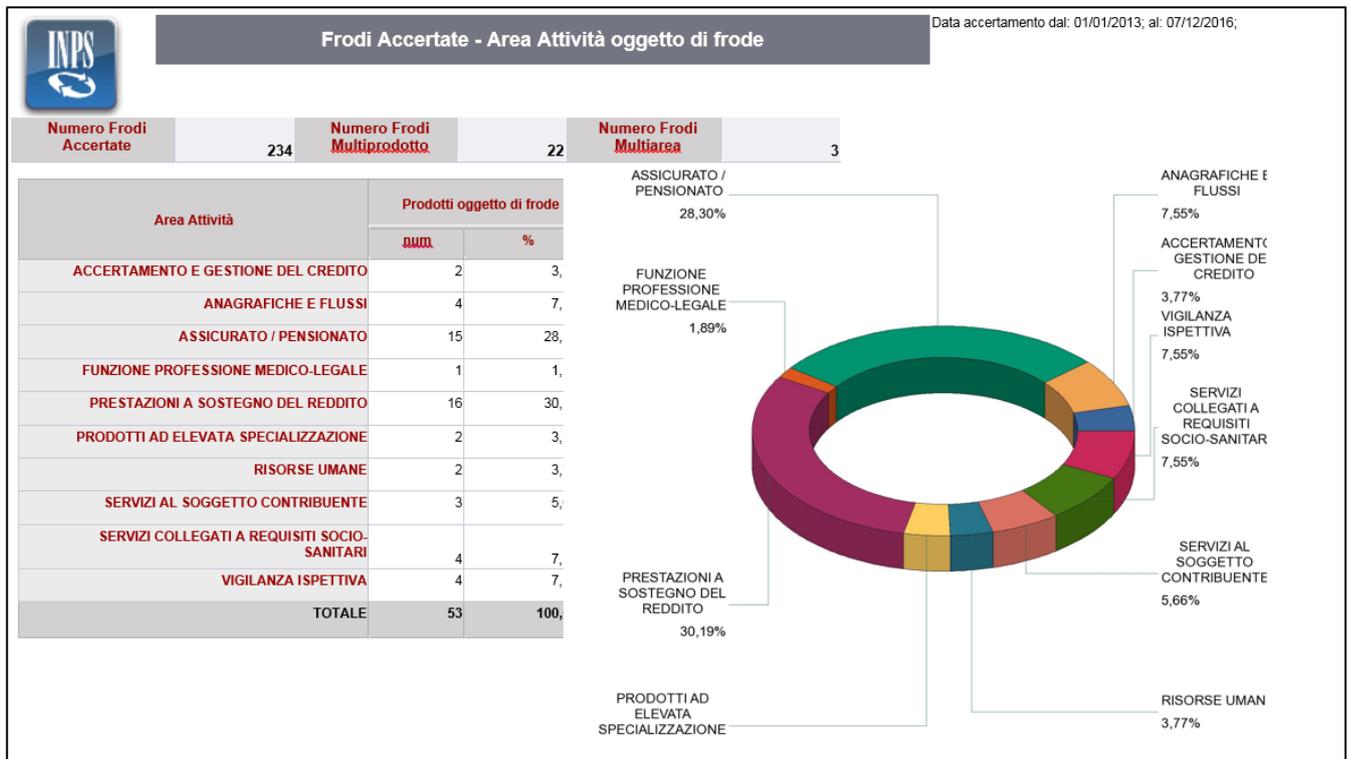


Fig. n.9

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio risultanze del sistema "Antifrode"	Entro 2017	Responsabile; Direzione Centrale Audit.	Predisposizione report

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

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

La circolare:

- 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 12/04/2016, 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.**

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

La citata Direzione Centrale ha analizzato nel corso del 2016, per il tramite di gruppi di lavoro appositamente costituiti con la partecipazione di funzionari provenienti dalle Direzioni Centrali competenti per materia, 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.

Le proposte riguardano, generalmente, l'introduzione di controlli automatizzati in luogo di quelli manuali, ovvero l'implementazione dei controlli automatizzati già esistenti, e vengono trasmesse per le valutazioni di competenza alla Direzione Centrale Sistemi Informativi e Tecnologici.

Nella tabella che segue sono sintetizzate le risultanze del monitoraggio sull'implementazione degli interventi formulati per innovare i controlli dei processi operativi in ottica di miglioramento dell'efficacia degli stessi nonché in termini di mitigazione dei rischi connessi all'erogazione di indebite prestazioni.

Tab. n.7

Quadro di sintesi - Anno 2016							
N° prestazioni/Proposte		Interventi implementati	Interventi in corso di implementazione	Interventi non implementabili	Interventi da avviare	Riscontri non pervenuti o da chiarire	Interventi su prestazioni attive fino al 30.4.2015
N° Prestazioni analizzate	65						
Tot N° interventi proposti	662						
N° Prestazioni analizzate attive	60						
Tot N° interventi proposti su prestazioni attive	600	190	129	142	41	79	19
N° interventi proposti VR 2011	311	146	63	97	3	2	0
N° interventi proposti VR 2012	75	13	2	4	16	40	0
N° interventi proposti VR 2013	150	23	52	33	19	23	0
N° interventi proposti VR 2014	64	8	12	8	3	14	19

Nel prendere atto che le prestazioni attive (60) non corrispondono a quelle originariamente esaminate (65) - in quanto abrogate o riformate, per tutte si veda il caso delle prestazioni a tutela del reddito ASpI e MiniASpI - si evidenzia che gli interventi conclusi, in corso di implementazione e da avviare ammontano a 360, pari al 60% tra quelli proposti.

Saranno avviati approfondimenti con l'Area informatica e le Aree amministrative competenti su alcuni ambiti istituzionali per superare quegli elementi emersi nel corso della rilevazione tali da rendere non completa la rendicontazione dell'iniziativa con riferimento alla copertura del rischio in assenza dei controlli proposti.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
"Verifica requisiti".	Triennale.	Responsabile; Direzione Centrale Audit.	Redazione report.

### 5.16. Monitoraggio dei termini procedurali.

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, in qualità di Direttore Centrale Audit, la rilevazione dei termini in questione 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 2016 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.8 riepilogativa delle risultanze.

Tab. n.8

ATTIVITÀ	Nr ACCESSI AUDIT EFFETTUATI	NUMERO PRATICHE ESAMINATE	TERMINI PROCEDIMENTALI	% PRATICHE PER LE QUALI RISULTANO RISPETTATI TERMINI PROCEDIMENTALI
<b>Rendita vitalizia</b>	10	46.295 (pratiche accolte o respinte a livello nazionale nel periodo 01/01/2010 - 31/10/2014)	90 gg + 60 gg per integrazione documentazione	<b>45%</b>
<b>Riscatti ai fini pensionistici Gestione pubblica e privata</b>	7	350	90 giorni	<b>19%</b>
<b>Pensione di inabilità ex art. 2, c. 12, gestione pubblica</b>	4	189	30 giorni	<b>40%</b>
<b>Pensioni di privilegio art. 67, 68 e 69 D.P.R. 1092/1973</b>	11	531	30 giorni	<b>1%</b>
<b>Prestiti Pluriennali agli iscritti</b>	7	333	90 giorni	<b>100%</b>
<b>Gestione Credito Sospeso su Cartella Avviso di Addebito (Esclusi Codici 13, 14 E 64)</b>	16	1593	60 giorni per definizione credito sospeso	<b>29%</b>
<b>Iscrizioni Aziende non Retroattive</b>	8	239	Entro la scadenza prevista per il primo versamento	<b>93%</b>
<b>Iscrizioni Aziende Retroattive</b>	8	121	Entro la scadenza prevista per il primo versamento	<b>84%</b>
<b>Dilazioni Aziende</b>	9	270	15 giorni	<b>75%</b>
<b>Dilazioni Autonomi</b>	7	210	15 giorni	<b>66%</b>

<b>Ricostituzioni Contributive</b>	8	156	60 giorni	<b>73%</b>
<b>Ricostituzioni da Supplemento</b>	12	301	60 giorni	<b>61%</b>
<b>Ricongiunzioni Art. 2 Legge 29/79</b>	14	466	90	<b>7%</b>
<b>Iscrizioni e Cancellazioni dei soggetti iscritti alla Gestione Artigiani e Commercianti</b>	5	400	30	<b>48%</b>
<b>Pensioni Anticipate</b>	10	500	60 gg	<b>34%</b>
<b>Ricorsi Amministrativi Follow Up</b>	11	217	30 gg	<b>43%</b>
<b>Ricorsi Amministrativi</b>	8	320	30 gg	<b>45%</b>
<b>Invalidità Civile</b>	9	446	60 gg	<b>88%</b>
<b>Invalidità Civile Follow Up</b>	4	200	60 gg	<b>73%</b>
<b>Assegni per Il Nucleo Familiare su Disoccupazione Agricola OTD</b>	5	200	120	<b>99%</b>
<b>ANF Lavoratori Domestici</b>	6	300	60	<b>57%</b>
<b>Indennità di Malattia a Pagamento Diretto OTD</b>	3	150	60	<b>30%</b>
<b>Indennità di Malattia a Pagamento diretto OTD Follow Up</b>	2	100	60	<b>10%</b>
<b>Assegni Nucleo Familiare Disoccupazione Agricola OTD</b>	5	200	120	<b>99%</b>

Si precisa che il sistema di verifica del rispetto dei termini suddetti, applicato durante le attività di audit nel 2016, 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.

Nel 2017 proseguirà il monitoraggio de quo, con relativa elaborazione di proposte correttive.

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 2017.	Responsabile; Direzione Centrale Audit; Referenti.	Report conclusivo

### 5.17. Diffusione delle buone pratiche.

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.

Le suddette pubblicazioni proseguiranno nel 2017, 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 2017.	Responsabile; Direzione Centrale Comunicazione.	Pubblicazione
Attivazione di una procedura operativa che assicuri la replica sistematica agli articoli diffamatori dell'Istituto.	Entro il triennio	Responsabile; DC Comunicazione; Ufficio Stampa	Report

### **5.18. Iniziative di coinvolgimento degli Stakeholder.**

Nel 2016 il Responsabile, con la collaborazione della Direzione centrale Organizzazione, ha avviato una prima iniziativa di dialogo e confronto con l'utenza, finalizzata a verificare quale sia, all'esterno, il livello di conoscenza sui temi generali dell'anticorruzione e della trasparenza, e, in particolare sulle azioni al riguardo intraprese dall'Istituto, anche per valutare l'eventuale

opportunità di divulgare le stesse con modalità ulteriori rispetto a quelle già attuate per l'obbligo di legge.

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

L'Istituto è, dal canto suo, fermamente interessato a dare effettiva conoscenza del suo operato in tema di anticorruzione e trasparenza, per rafforzare l'intesa ed il rapporto di fiducia con i suoi interlocutori esterni, cui intende garantire un servizio improntato al puntuale rispetto dei principi di correttezza.

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

L'iniziativa è stata divulgata sulla rete intranet aziendale con messaggio 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 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.

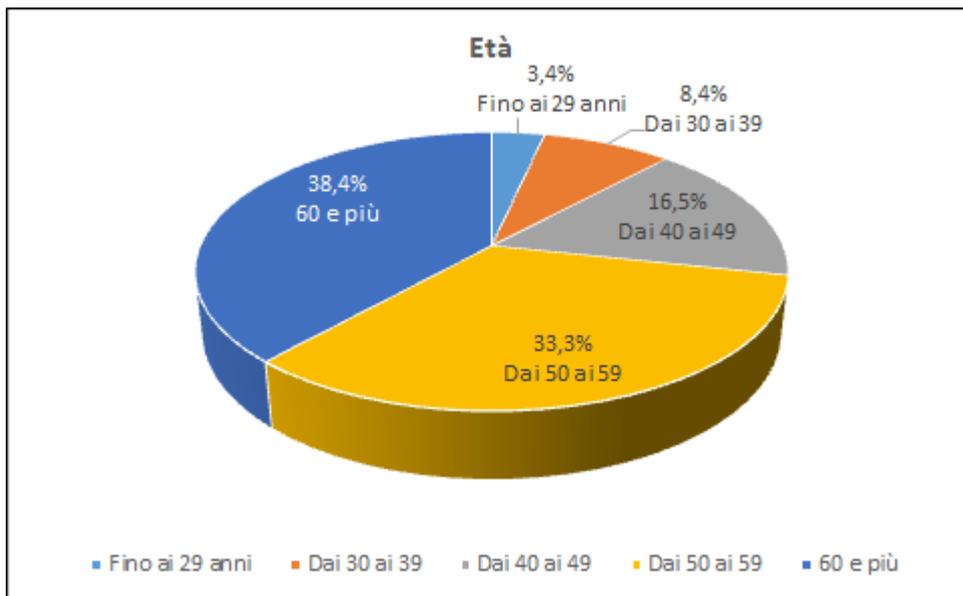


Fig. n. 10

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

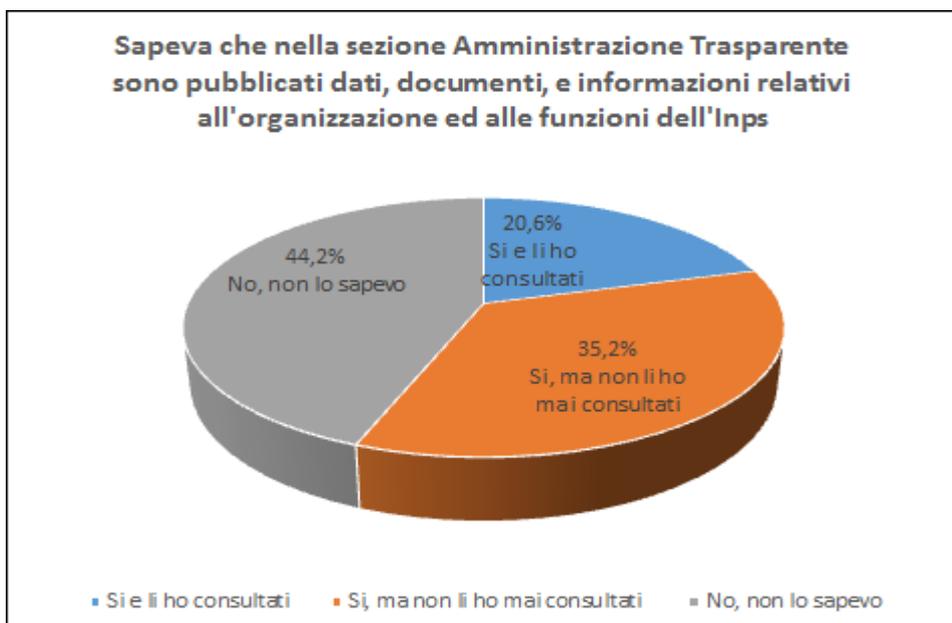


Fig. n. 11

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

**Sapeva che, attraverso "l'accesso civico", chiunque ha il diritto di richiedere ad una pubblica amministrazione, gratuitamente e senza alcuna motivazione, la pubblicazione di documenti, informazioni o dati previsti da norme di legge...**



Fig. n. 12

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.

**Sempre ai fini di prevenire fenomeni di corruzione l'Inps adotta ogni anno un "Piano per la prevenzione della corruzione", pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente", nel quale espone la propria strategia "anticorruzione"...**

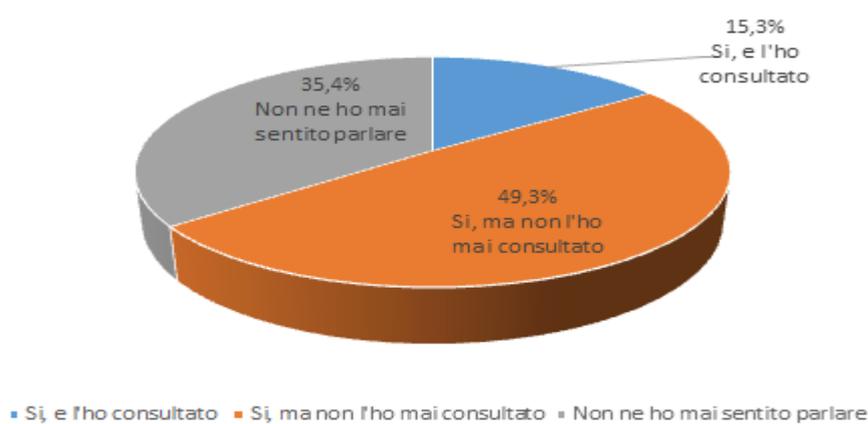


Fig. n. 13

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.

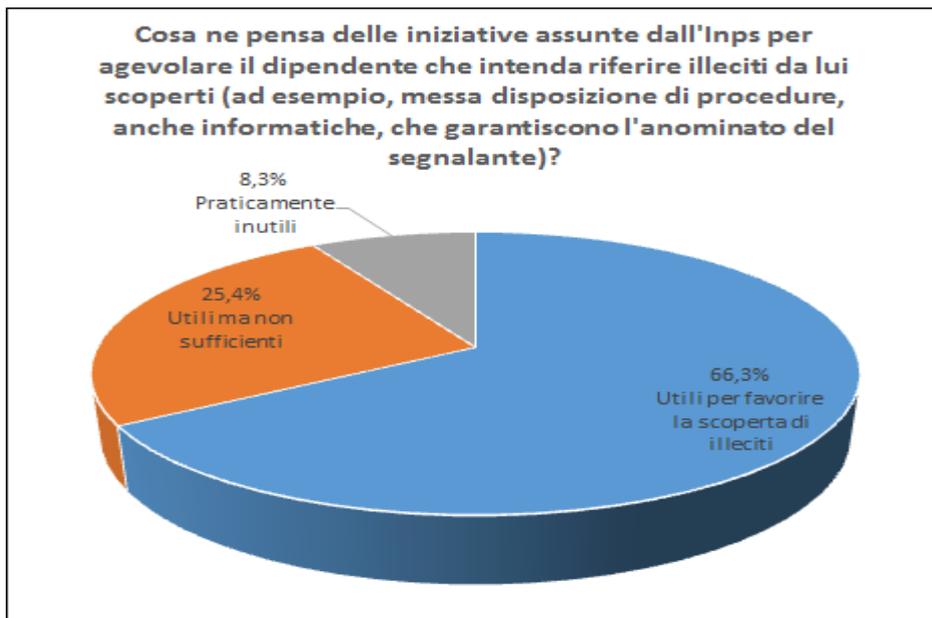


Fig. n. 14

Gli esiti del monitoraggio verranno portati a conoscenza del personale e degli Organi dell'Istituto con apposito messaggio e, alla luce degli stessi, verranno programmate ulteriori iniziative di dialogo e confronto con gli stakeholder.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Divulgazione dei risultati del questionario su temi anticorruzione e trasparenza e individuazione di ulteriori strategie comunicative	Entro il 2017	Responsabile.	Messaggio
Ulteriori iniziative	Entro il triennio	Responsabile; Referenti.	Report.

### **5.19. Patti di integrità negli affidamenti. Ricorso all'arbitrato nei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture.**

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 A.V.C.P. 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 A.N.AC. 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 D.P.R. 445/2000 mediante utilizzo del modello di DGUE come tenuto conto anche delle indicazioni del comunicato A.N.AC. 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 19/04/2016, 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 07/01/2016, 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 Direzione Centrale Risorse Strumentali, con propria Determinazione n. 220 del 17/06/2016, 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 30/06/2016 a tutte le Direzioni Regionali di adottare un'analogia 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.**

In tema di procedure di affidamento, l'Istituto, nel triennio 2014 – 2016, ha richiamato il puntuale rispetto della normativa di riferimento con i documenti di seguito evidenziati.

- Circolare del Direttore Generale n. 30 del 3 marzo 2014, con la quale sono state impartite istruzioni operative in tema di approvvigionamenti, gestione dei contratti, monitoraggio e controllo della spesa, nonché in ordine all'utilizzo del sistema gestionale amministrativo contabile (SIGEC) a cui tutte le strutture dell'Istituto, sono tenute a conformarsi per poter effettuare prenotazioni, impegni e pagamenti, con la finalità, da un lato, di miglioramento dell'efficienza interna nel conseguimento degli obiettivi istituzionali tramite l'automazione e la razionalizzazione dei processi, e, dall'altro, di controllo dell'utilizzo delle risorse finanziarie e dell'andamento della spesa.
- Messaggio del Direttore Generale n. 4031 del 11 aprile 2014, con il quale le Direzioni centrali e Regionali sono state sollecitate ad una maggiore attenzione nell'istruttoria e motivazione delle determinazioni di spesa, e nella corretta individuazione e rispetto dei presupposti di legge per il legittimo ricorso all'affidamento di forniture di beni, servizi, lavori. In particolare, sono state specificamente richiamate le disposizioni vigenti in tema di:
  - criteri di selezione degli operatori economici;
  - modalità di scelta delle procedure di affidamento;
  - attenzione al profilo formale e contenutistico delle determinazioni e relative relazioni, dirette all'affidamento.
- Messaggio del Direttore Generale n. 2514 del 10/04/2015, 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 D.P.R. 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 18/05/2005 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 programmatrice, 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 11/04/2016, 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 29/09/2016, 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.

## **5.21. Protocollo di vigilanza collaborativa INPS – ANAC.**

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, divulgato con messaggio dell'Ufficio Stampa dell'Istituto n. 4150 del 17.6.2015, ha una durata biennale e 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<sup>^</sup> 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 prime due procedure, l'ANAC ha altresì già 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.

## **5.22. Nomina Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA).**

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. Roberto Di Natale, nominato con nota del Direttore Generale del 12/01/2016, prot. 872.

## **5.23. Vigilanza sugli adempimenti anticorruzione degli enti di diritto privato controllati dall'Istituto.**

In ottemperanza alle disposizioni di cui alla determinazione ANAC n. 8 del 17.6.2015, il Responsabile svolge le attività di vigilanza, impulso 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.

Nel PNA 2016, l'ANAC ha formulato riserva di emanare "*Linee guida di modifica della citata determinazione n. 8/2015*" in subordine all'entrata in vigore del decreto legislativo emanato in attuazione dell'art. 18 della legge n. 124/2015, recante il riordino della disciplina delle partecipazioni societarie delle amministrazioni pubbliche.

Detto decreto, emanato il 19 agosto 2016 (n. 175), è entrato in vigore il 23.9.2016.

Tuttavia, con sentenza n. 251 del 25.11.2016, la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità di alcuni articoli della legge n. 124/2015 tra i quali

anche il citato art. 18, nelle parti in cui prevedono che il governo adotti i relativi decreti legislativi attuativi previo parere anziché previa intesa in sede di conferenza unificata.

Nelle more della definizione del contesto normativo sopra richiamato, il Responsabile, nel 2017, proseguirà la sua attività di vigilanza sulle predette società, esaminando, tra l'altro, la relazione di verifica periodica del Piano anti-corrruzione della Società SISPI e la relazione annuale dell'Organismo di vigilanza della società medesima.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

<b>Attività</b>	<b>Tempistica</b>	<b>Strutture coinvolte</b>	<b>Indicatori</b>
Vigilanza sugli adempimenti società controllate e partecipate.	Entro il 2017	Responsabile,	Corrispondenza con le società.

## **6. MONITORAGGIO DELLA ATTUAZIONE DEL PTPC 2016 – 2018**

Nel 2016 il Responsabile ha adottato tutte le iniziative funzionali all'attuazione delle previsioni contenute nel PTPC 2016 – 2018, 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 2016 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 2015 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 quanto segue:

- hanno ricevuto segnalazioni di conflitto di interessi n. 2 Direzioni Centrali e n. 16 Direzioni Regionali;
- il conflitto di interessi registrato con maggiore frequenza è quello originato dallo *"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”.*

Nelle 16 Regioni in cui sono stati rilevati i casi di conflitto di interessi, i medesimi sono stati definiti dai Direttori Regionali (vedi fig. n. 1):

- per 52% con la prescrizione al dipendente interessato dell'obbligo di astenersi da qualsiasi attività che comporti l'insorgere del potenziale conflitto, e la disposizione al dirigente dello stesso di monitorare l'adempimento del suddetto obbligo;
- per il 39% con l'accertamento dell'insussistenza del conflitto comunicato;
- per il 9% con l'assegnazione del dipendente in area operativa diversa da quella interagente con l'azione del soggetto esterno.

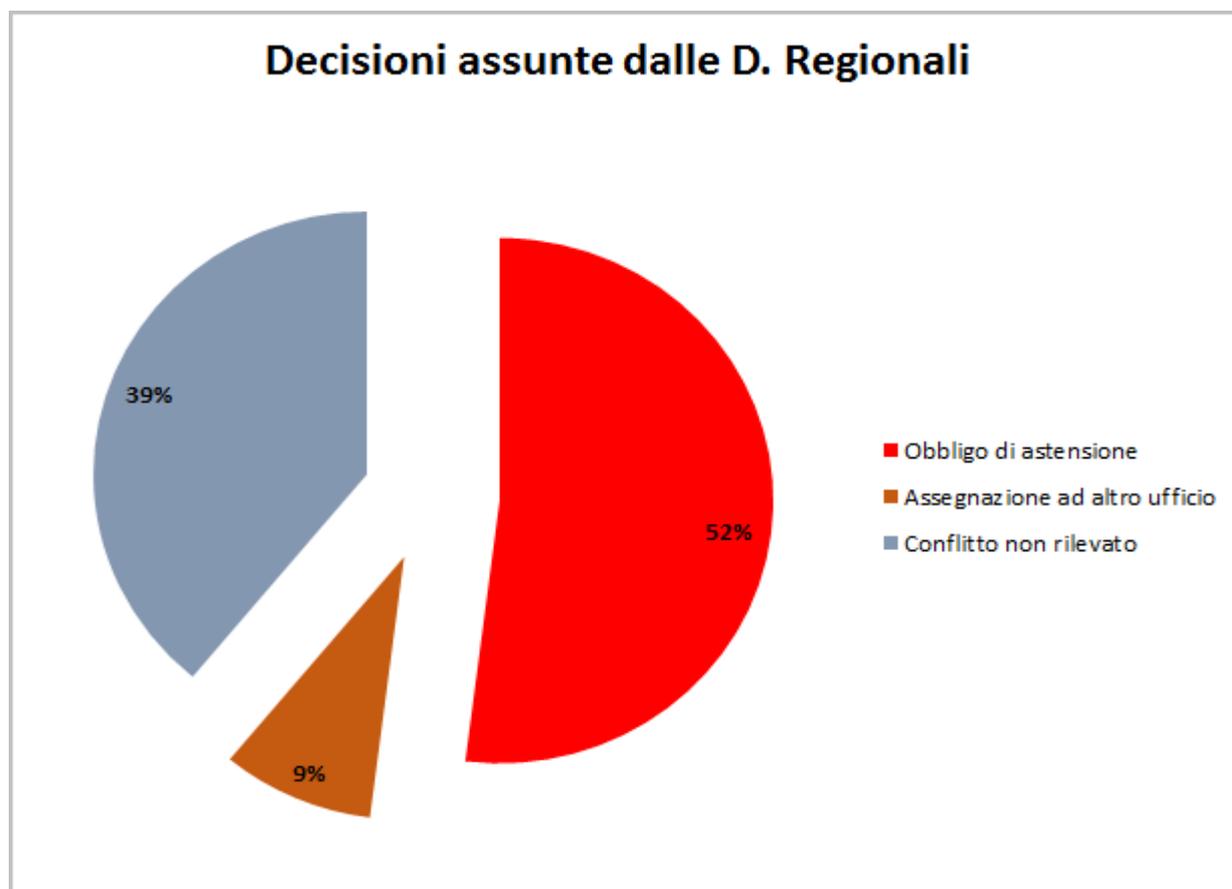


Fig. n.15

In relazione alle origini ed alle modalità di definizione dei casi di conflitto di interessi (vedi figg. 16 e 17), 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.

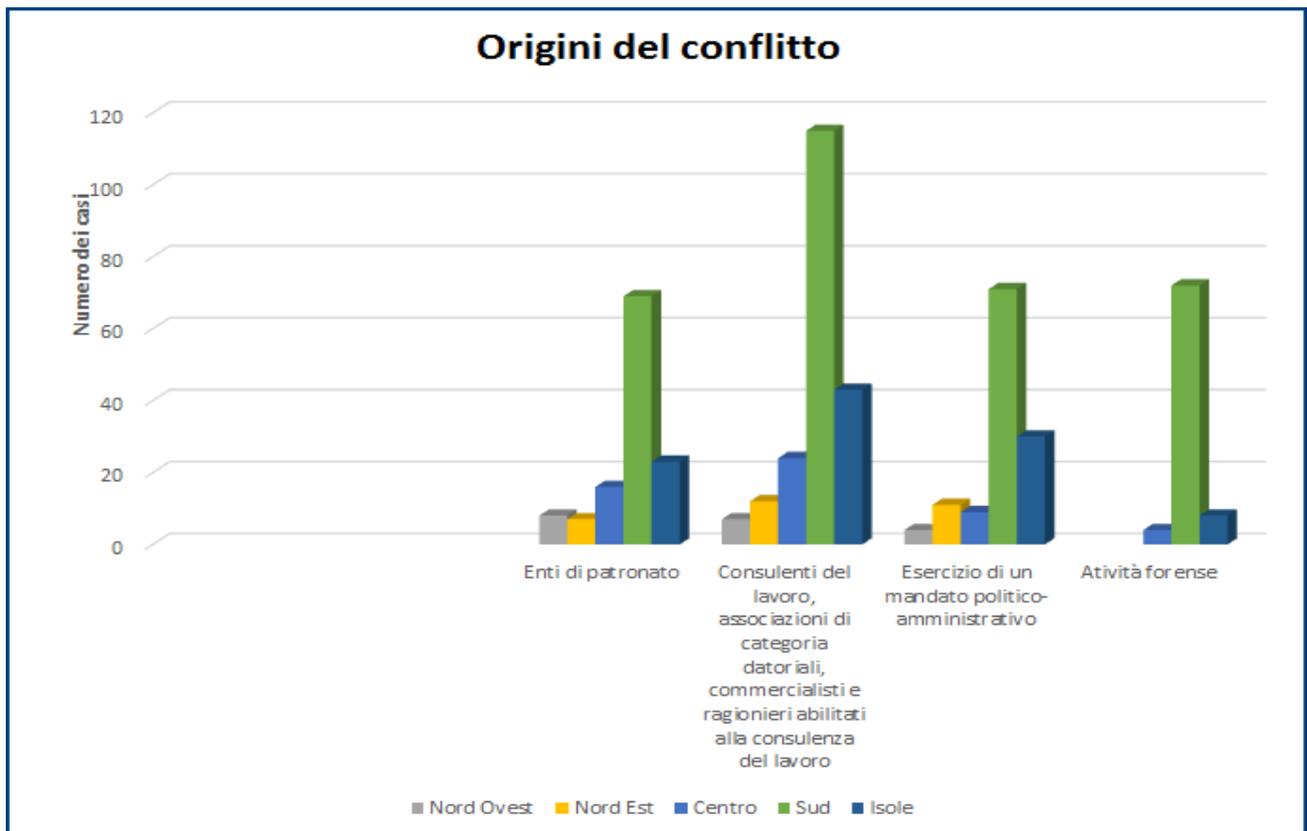


Fig. 16

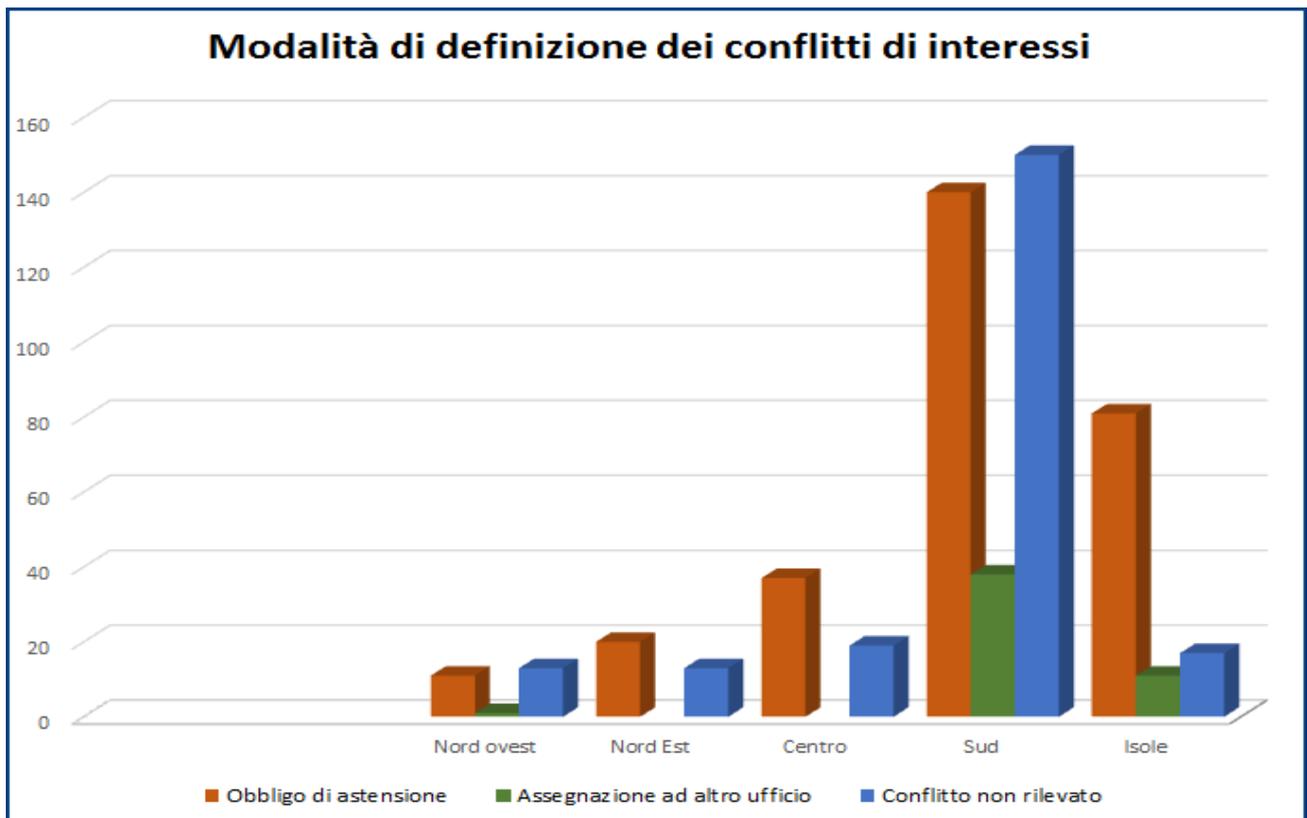


Fig. 17

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

- 8 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, mettendo a confronto le segnalazioni di conflitti presentate dai dipendenti nel 2015 con quelle pervenute nell'anno precedente, risulta evidente come i dipendenti abbiano dimostrato una crescente sensibilità nei confronti dell'obbligo di segnalazione dei conflitti di interessi. Si registra, pertanto, l'efficacia dell'attività di formazione svolta dall'Istituto sull'argomento.

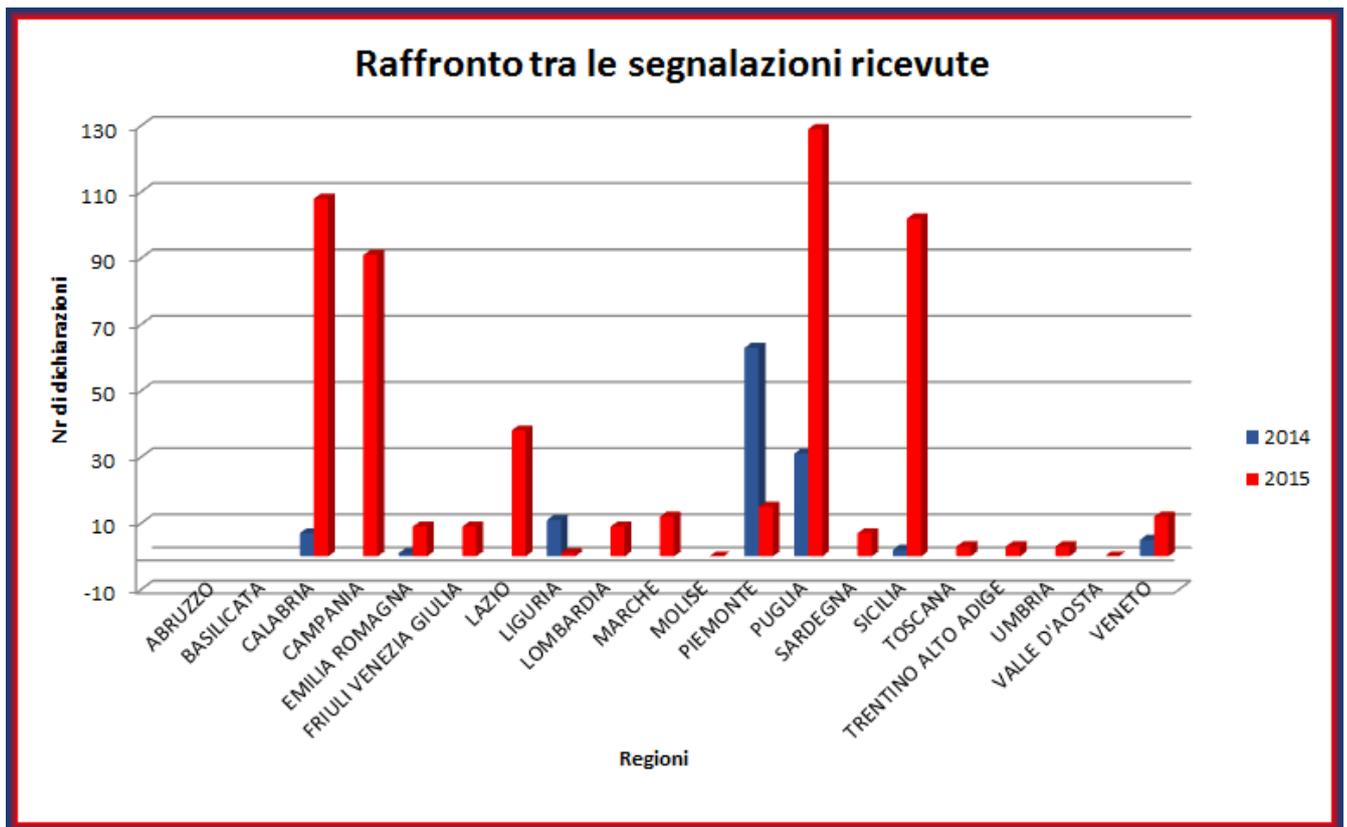


Fig. n. 18

Nel 2017 proseguirà l'attività di monitoraggio relativa ai casi di conflitto di interessi rilevati nell'Istituto nel 2016.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio conflitti di interessi rilevati nel 2016	Entro il 2017.	Responsabile, Referenti, Dirigenti responsabili degli uffici a supporto degli organi	Redazione report

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

Nel 2016 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'1.11.2015 al 31.10.2016.

Come lo scorso anno, il monitoraggio è stato realizzato sulla base dei dati forniti, attraverso la compilazione di un questionario, dai Direttori Centrali e Regionali, dai Responsabili di Progetti di livello dirigenziale generale 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 inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali, di cui al D.Lgs.n. 39/2013 (cfr. par. 5.2.);
- formazione di carattere generale in materia di codici di comportamento (cfr. par. 5.9.).

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

- 100% per le Direzioni Regionali;
- 94 % per le Direzioni Centrali;
- 97% per i Coordinamenti;
- 97% per i Progetti di livello dirigenziale generale.

Gli inadempimenti rilevati riguardano l'obbligo di verifica delle dichiarazioni sostitutive di certificazione. Tale circostanza è stata registrata nonostante le precise indicazioni al riguardo fornite dal Responsabile all'atto dell'avvio del monitoraggio.

Nel 2017 il Responsabile inviterà le strutture interessate a regolarizzare l'adempimento del predetto obbligo, peraltro richiamato anche nel presente

PTPC (cfr. par.5.5), e proseguirà l'attività di monitoraggio con riferimento al periodo dall'1.11.2016 al 31.10.2017.

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 2017.	Responsabile, Referenti,	Redazione report
Regolarizzazione degli inadempimenti registrati nel monitoraggio 2016.	Entro il 2017.	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 2016, in particolare, è stata estesa ad attività svolte dalle DD. CC. Sistemi Informativi e Tecnologici e Pianificazione e Controllo di Gestione, nonché ad ulteriori attività non autonomamente segnalate da strutture centrali che, in sede di avvio della mappatura, non avevano indicato alcun processo a rischio.

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.

Nel 2017, termine fissato dall'Aggiornamento PNA 2015, la mappatura verrà proseguita, in vista del completamento, con riferimento alle attività territoriali di competenza della DC Bilanci e Servizi Fiscali. Successivamente verrà avviata, con il coinvolgimento di tutte le strutture centrali dell'Istituto, un'ulteriore ricognizione dei rischi già mappati, per una conferma degli stessi

ovvero per eventuali iniziative di implementazione o modifica del Registro dei rischi.

## **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.

Alla fine di ogni incontro è stato redatto un verbale controfirmato dai partecipanti ai focus group, nel quale sono stati riportati i processi attività, i rischi e le relative valutazioni.

Sulla base dei valori della probabilità e dell'impatto stimati dai gruppi di lavoro, è stato, successivamente, 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.9

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

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.10

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.11

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. 12

<b>BASSO</b>	(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)*
<b>MEDIO</b>	(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)
<b>ALTO</b>	(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
<b>MOLTO ALTO</b>	(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. 13

<b>PROBABILITA'</b>	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
<b>IMPATTO</b>		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.14

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. 15

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. 16

		LIVELLO DI RISCHIO			
LIVELLO DI CONTROLLO		$1 \leq R \leq 3$	$4 \leq R \leq 6$	$8 \leq R \leq 12$	$R > 13,5$
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 31.12.2016, nel Registro risultano riportati:

- 511 processi/attività, svolti dall'Istituto, di cui a livello centrale n. 268 e a livello territoriale n. 243, 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. Si precisa che non è risultato alcun rischio di livello "molto alto";
- 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 2015 e nel 2016 con riguardo ai rischi di livello "medio" centrali e territoriali.

Nell'ambito della procedura di trattamento del rischio, i Direttori Centrali, i Responsabili di struttura centrale, 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 alti territoriali 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.29 compilate alla data del 31.12.2016, riferite a: 28 rischi centrali "alti", 11 rischi territoriali "alti", 115 rischi centrali "medi", 1 rischio "medio" territoriale e 4 rischi individuati d'ufficio dal Responsabile ( cfr. capitolo 8).

Nel 2017 la procedura de qua verrà proseguita con riferimento ai rischi non ancora esaminati. Le schede già compilate, inoltre, verranno aggiornate in relazione alla progressiva attuazione delle misure ivi previste.

## **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 2017.	Responsabile; Referenti.	Aggiornamento del Registro dei rischi corruzione.
Definizione delle misure "ulteriori" relative a rischi medi territoriali	Entro il 2017	Responsabile; Referenti.	Compilazione schede riepilogative .
Definizione delle misure "ulteriori" relative a rischi individuati d'ufficio dal Responsabile	Entro il 2017	Responsabile; Referenti.	Compilazione schede riepilogative .
Monitoraggio della attuazione delle misure "ulteriori" individuate.	Entro il 2018	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.

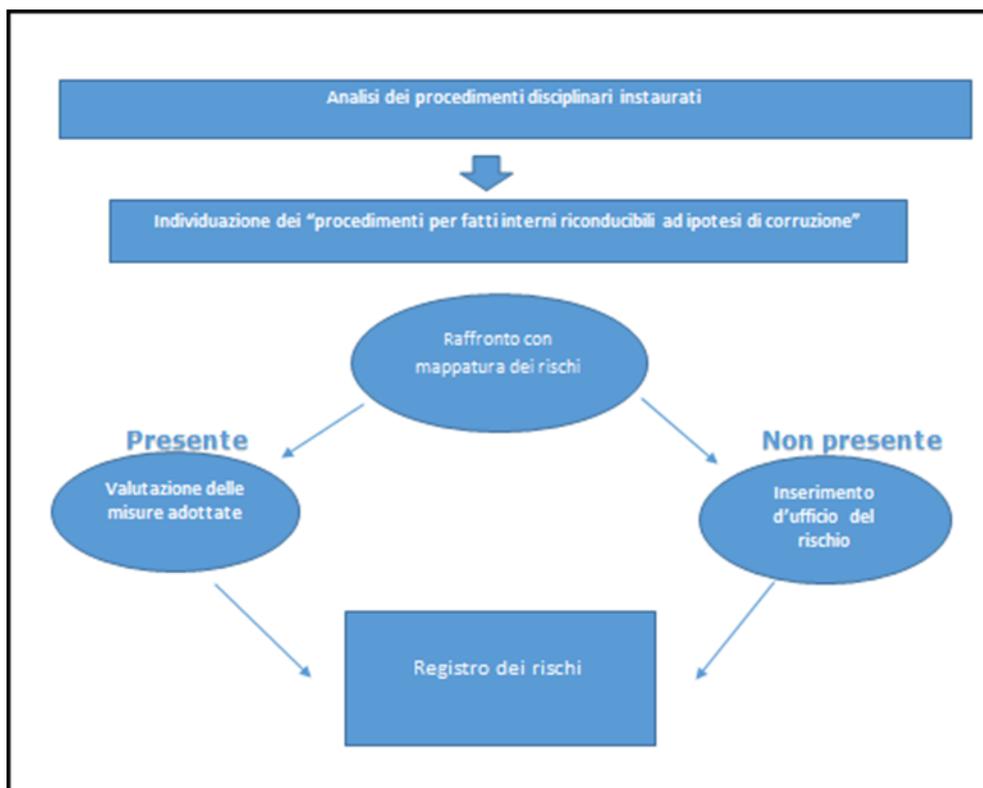


Fig. n.19

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.

I primi esiti dell'analisi condotta, hanno evidenziato, in via preliminare, che molte violazioni sanzionate disciplinarmente, pur se differenti nelle modalità di effettuazione, sono riconducibili ad un medesimo rischio. Ciò premesso, le violazioni esaminate sono risultate in parte riconducibili ai 6 rischi, già presenti nella mappatura, riportati nella seguente tabella (tramite la numerazione è possibile visionarli nell'allegato "Registro dei rischi"):

Tab. n. 17

DC Di Riferimento	Rischio	Livello	Misura
Entrate	1.1.1.	Medio territoriale	da individuare
Entrate	1.7.7.	Medio Territoriale	da individuare
Entrate	5.13.13.	Medio territoriale	da individuare
Prestazione Sostegno R.	1.7.7.	Basso territoriale	Individuazione delle misure di prevenzione nel lungo termine
Prestazione Sostegno R.	3.1.1.	Medio territoriale	da individuare

Come si può notare la maggior parte di questi rischi sono di livello medio e, al momento, sono in fase di definizione, da parte delle Direzioni Centrali, le misure di contenimento tra quelle proposte dalle Direzioni Regionali (cfr. par. 7.6).

Per le restanti violazioni, sono stati, invece, individuati "d'ufficio" dal Responsabile i rischi di cui alla seguente tabella, per la cui valutazione e ponderazione sono state già interessate le Direzioni centrali competenti:

Tab. n. 18

DC di Riferimento	Rischio	Livello	Misura
DC Organizzazione	Rischio 1.1.1	Molto Alto	individuata
DC Pensioni	Rischio 9.4.4.	Alto	individuata
DC Risorse Umane	Rischio 16.1.1	Medio	individuata
DC Invalidità Civile	Rischio 3.1.1.	Medio	individuata

L'attività procederà anche nell'anno 2017.

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 2017	Responsabile; Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa.; Referenti.	Aggiornamento mappatura e schede di rischio.

## 9. ANTICORRUZIONE, TRASPARENZA E CICLO DELLA PERFORMANCE

Il PNA 2013 aveva evidenziato la necessità di integrare gli strumenti e i processi del ciclo della performance con quelli relativi alla qualità di servizi, alla trasparenza, all'integrità ed all'anticorruzione.

Pertanto, analogamente a quanto già effettuato negli anni precedenti, nel 2016 il Responsabile, ha trasmesso alla Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione gli obiettivi previsti nel PTPC 2016 - 2018 - informandone per conoscenza l'OIV - con indicazione, per ciascuno, della tempistica di attuazione ipotizzata, delle strutture coinvolte nella realizzazione e degli indicatori di attuazione.

Fermo restando quanto sopra, il PNA 2016, ha evidenziato che il PTPC assume un valore programmatico ancora più incisivo, alla luce delle modifiche apportate alla legge n. 190/2012 dal D.Lgs. n. 97/2016, per le quali *"l'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico gestionale e del Piano triennale di prevenzione della corruzione"* (art.1, comma 8, legge n. 190/2012). *"L'OIV verifica che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza"*.( comma 8 bis del citato art. 1).

Ciò premesso, preso atto dell'avvio del ciclo della performance per il triennio 2017 - 2019, realizzato con la *"Relazione programmatica 2017 - 2019"* approvata dal CIV con deliberazione n. 5 del 19.4.2016, e con le *"Linee guida gestionali dell'INPS per l'anno 2017"* individuate dal Presidente con determinazione n. 126 del 20.9.2016, nel 2017, il Responsabile fornirà alla citata Direzione Centrale i dati relativi agli obiettivi così come testualmente previsti nel presente PTPC e sintetizzati nelle tabelle riportate a margine dei paragrafi. Verrà data comunicazione, per conoscenza, anche all'OIV.

Si precisa che gli obiettivi fissati dal presente PTPC risultano conformi agli obiettivi strategici in materia di contrasto alla corruzione e trasparenza fissati dal CIV nella citata Relazione programmatica 2017- 2019 e 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.

Nelle citate Linee guida gestionali per l'anno 2017, le Linee di indirizzo del CIV sono state tradotte nel seguente obiettivo *"l'Istituto come salvadanaio di vetro. Esempio di trasparenza su rendicontazione bilanci, gestione patrimoni, rapporto con intermediari e politiche del personale"*.

## 10. TRASPARENZA

Al fine di realizzare un' adeguata prevenzione ed un' incisiva repressione dei fenomeni della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione, il legislatore ha, tra l'altro, introdotto numerose disposizioni a tutela dell'applicazione del principio di trasparenza in tutti gli aspetti dell'azione amministrativa.

Il principio di trasparenza, infatti, 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 già citato D.Lgs.n. 33/2013, adottato nell'esercizio della delega conferita dalla L. n. 190/2012, rafforza, infatti, 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 una 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 recentemente innovato dal D.Lgs. n. 97/2016.

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.

Nel PNA 2016 l’ANAC ha formulato riserva di operare, con apposite Linee guida, una generale ricognizione dell’ambito soggettivo e oggettivo degli obblighi di trasparenza, in sostituzione delle Linee Guida di cui alla delibera CIVIT n. 50/2013. Al momento della predisposizione del presente PTPC, risultano concluse le consultazioni on line avviate dall’Autorità con riferimento agli schemi di *“Linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità rivisitati dal d. 97/2016 trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016”* e *“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”*.

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 2016.**

Al momento della predisposizione del presente PTPC, la sezione *“Amministrazione trasparente”* del sito web dell’Istituto è organizzata secondo l’alberatura allegata al D.Lgs. n. 33/2013, implementata in base agli obblighi di pubblicazione vigenti, così come testualmente desunti dalle fonti normative, ed alle indicazioni fornite dall’ANAC anche tramite FAQ.

L’Istituto provvede ad aggiornare le sottosezioni di primo e secondo livello della citata sezione con i documenti e le informazioni che pervengono dai vari Uffici e Direzioni, nell’ambito di pagine informative contenenti, ove necessario, schede, tabelle e link d’apertura. L’Istituto fornisce, altresì, regolare riscontro alle richieste di accesso civico - comprese quelle di cui all’art.5, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013 - registrate annualmente in numero quantomai esiguo, a comprova della sostanziale correttezza e completezza dei dati pubblicati, pur in un contesto estremamente articolato sotto il profilo organizzativo e funzionale.

Nel 2016, primo anno di esercizio delle funzioni in tema di trasparenza, il già Responsabile della Prevenzione della Corruzione, al fine di eliminare le criticità rilevate al momento dell'assunzione dell'incarico e di assicurare il miglioramento continuo degli adempimenti di trasparenza, ha interamente rivisitato il sistema di acquisizione e pubblicazione dei flussi documentali già sistematizzato nell'Istituto, procedendo:

- all'individuazione delle strutture centrali e territoriali detentrici dei dati e documenti oggetto di pubblicazione. Si precisa che il citato Responsabile ha, per la prima volta, avviato la pubblicazione di dati territoriali;
- all'attivazione dei dirigenti responsabili delle strutture di livello generale, sia centrali che regionali, per la fornitura dei dati e documenti detenuti dalle strutture ricomprese nei relativi ambiti di competenza. Tra le innovazioni introdotte dal citato Responsabile è da menzionarsi l'acquisizione e pubblicazione anche dei dati territoriali dell'Istituto. In sede di attivazione, il Responsabile ha fornito ai soggetti interessati, nell'ambito di apposite note, dettagliate indicazioni esplicative della normativa di riferimento, della tipologia dei dati, documenti, informazioni richiesti, della tempistica e delle modalità di fornitura. Il Responsabile ha, altresì, fornito, ove previsto, tabelle/schede di rilevazione, e dettagliate indicazioni per assicurare pubblicazioni rispettose delle *"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"* emanate dal Garante per la protezione dei dati personali con provvedimento n. 243/2014.

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.

Anche la pagina esplicativa dell'accesso civico è stata oggetto di modifica, e nell'ambito della stessa è stato, altresì, pubblicato il modulo per l'inoltro delle domande.

In esito a tale impegno, l'ANAC, esprimendosi su apposita richiesta del Responsabile, in data 6.12.2016 ha attestato il superamento delle criticità rilevate sulla sezione Amministrazione Trasparente dell'Istituto con provvedimento d'ordine n. 60 del 24 giugno 2015.

Si riportano, di seguito, gli esiti del monitoraggio degli accessi registrati nel 2016 sul sito istituzionale e quelli, in particolare, sulla sezione "Amministrazione trasparente", effettuato dalla Direzione centrale Sistemi Informativi e Tecnologici su richiesta del Responsabile.

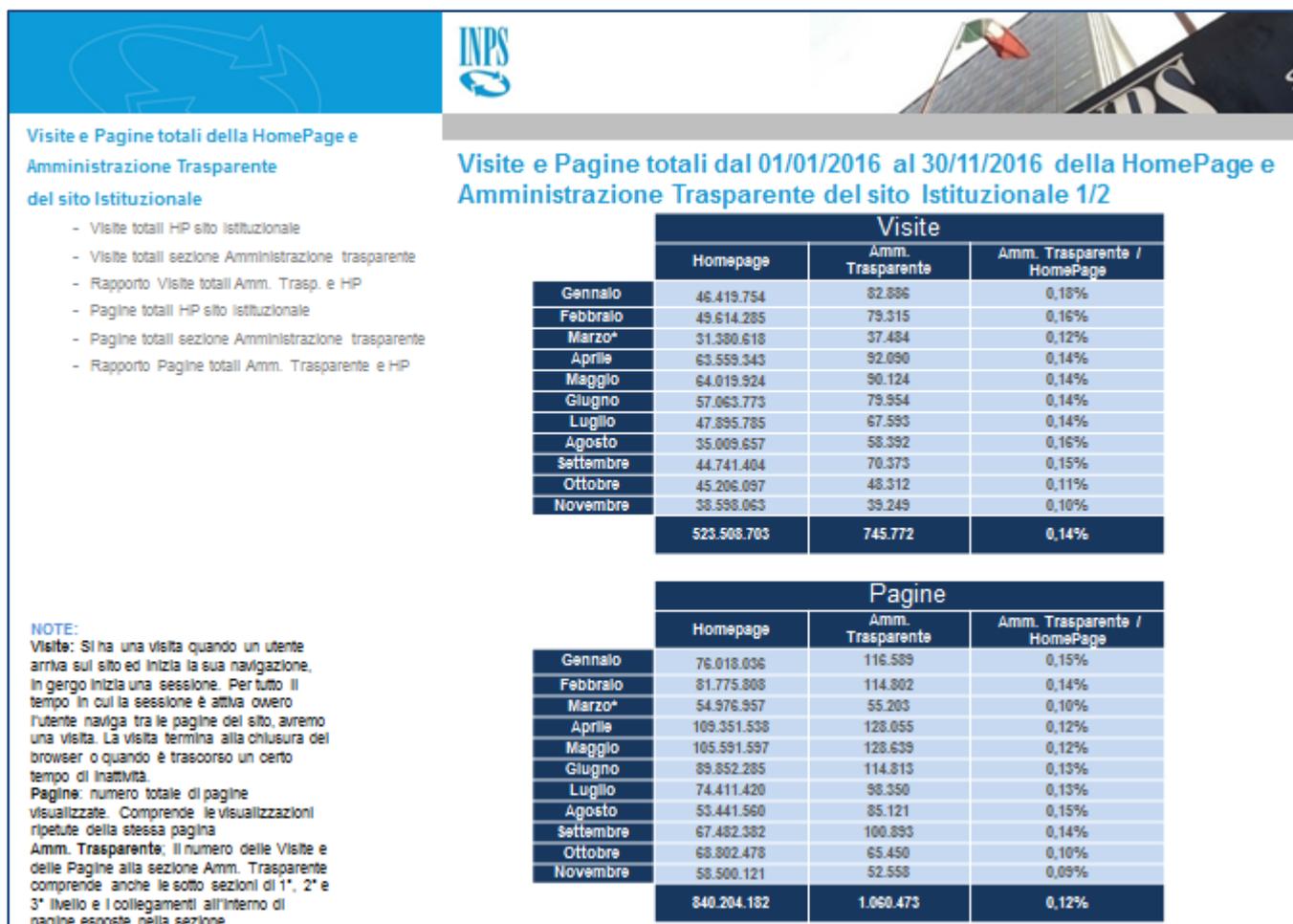


Fig. n.20

Top 10 delle sezioni di 1° e 2° livello della sezione Amministrazione Trasparente

### Top 10 dal 01/01/2016 al 30/11/2016 delle sezioni di 1° e 2° livello di Amministrazione Trasparente maggiormente visitate

**NOTE:**

I valori del grafico si riferiscono alla misura Visite. Da questo grafico è esclusa la voce padre Amministrazione Trasparente.

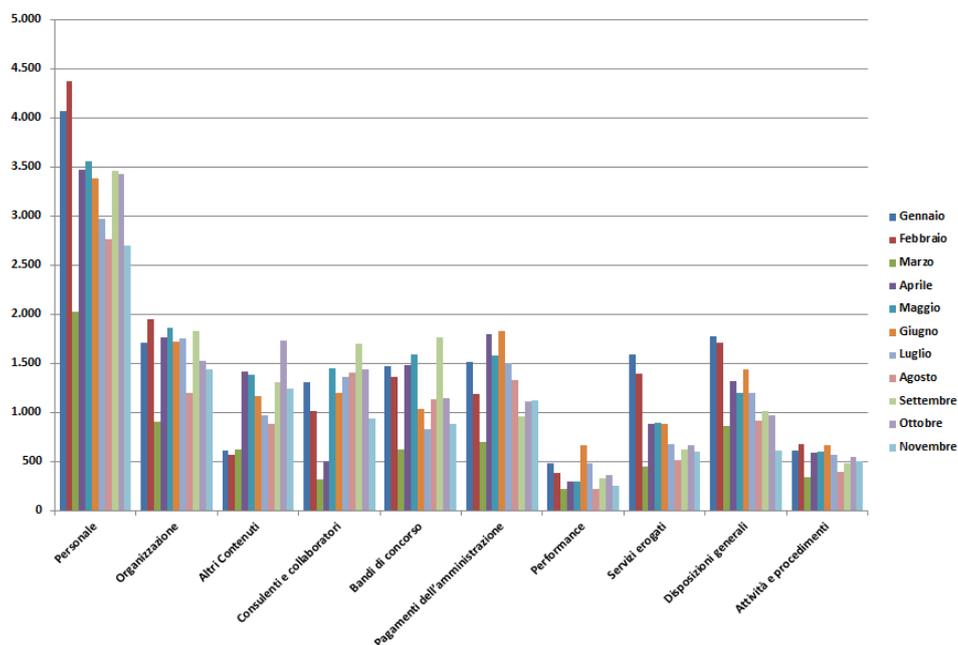


Fig.n.21

Comparazione andamento Visite, nei trimestri dell'anno, delle sotto sezioni Top 10 e Amministrazione Trasparente

### Andamento Visite, nei trimestri dell'anno, dal 01/01/2016 al 30/11/2016, delle sotto sezioni Top 10 e Amministrazione Trasparente

**NOTE:**

I valori del grafico si riferiscono alla misura Visite. Le interruzioni di linea fanno riferimento alla non presenza della voce nei Top 10 per il Trimestre di riferimento.

I Dati del 4° Trimestre fanno riferimento ai soli mesi di Ottobre e Novembre

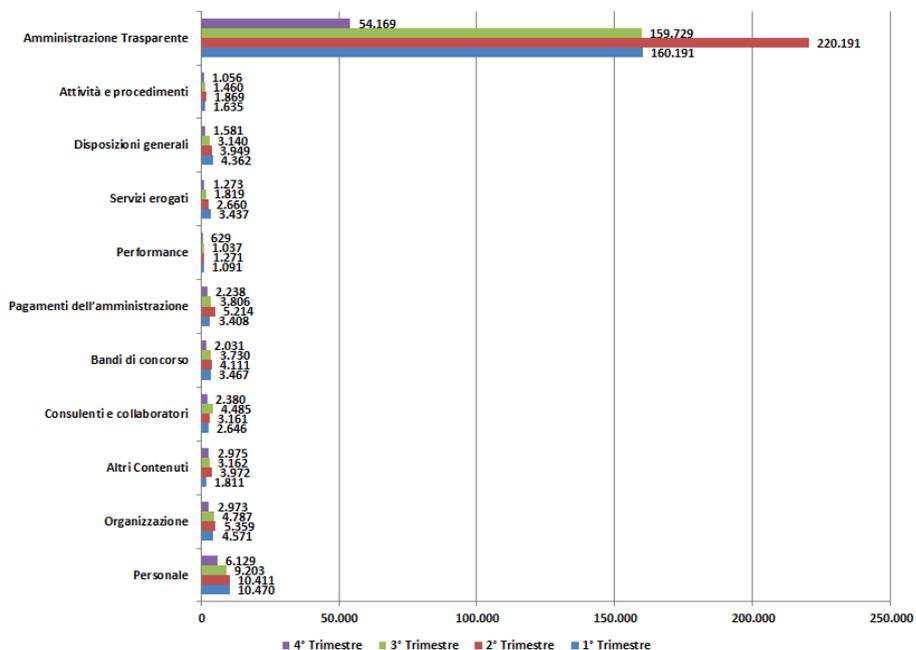


Fig.n.22

Si riportano di seguito i dati relativi agli accessi civici del 2016

Tab. n.19

Totale accessi	Tipologia	
	Accesso civico	Accesso generalizzato
14	5	9

Si fa presente che per tutte le istanze di accesso civico i dati richiesti erano già pubblicati per cui si è provveduto a fornire per ogni buon fine il link di collegamento alla sezione interessata.

### **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). Si precisa che l'elenco è predisposto con riferimento all'assetto organizzativo dell'Istituto vigente al momento della predisposizione del presente PTPC. L'elenco verrà aggiornato in relazione alle modifiche organizzative dell'Istituto.

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.

Stante il crescente impegno derivante dall'attuazione della normativa, ed in particolare l'incremento dei documenti di cui garantire la pubblicazione, e la decisione, allo stato, di mantenere una struttura di supporto estremamente ridotta (due unità), nel rispetto del principio del "costo zero", nel corso del 2017 il Responsabile per Trasparenza dovrà ulteriormente responsabilizzare i Referenti affinché si assumano, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, la responsabilità del completo e corretto adempimento delle previsioni, nonché della conservazione della documentazione. Il Responsabile eserciterà costante azione di indirizzo e monitoraggio.

#### **\10.4. Attività previste.**

Nel 2017 le pubblicazioni, ove necessario, verranno adeguate alle Linee guida dell'ANAC di prossima emanazione. In relazione alle stesse verrà sistematizzata anche la procedura per l'inoltro e la gestione delle domande di accesso civico generalizzato.

Nel triennio di riferimento del presente PTPC, verranno adottate iniziative idonee ad informatizzare i flussi di alcune tipologie di dati e informazioni da pubblicare, individuate dal Responsabile.

<b>Attività</b>	<b>Tempistica</b>	<b>Strutture coinvolte</b>	<b>Indicatori</b>
Adeguamento delle pubblicazioni alle Linee ANAC	Entro il 2017.	Responsabile, Referenti.	Pubblicazione Web su sezione "Amministrazione trasparente".
Sistematizzazione delle procedura per l'inoltro e la gestione delle domande di accesso civico generalizzato	Entro il 2017.	Responsabile, Referenti.	Emanazione del documento con linee guida e pubblicazione sul sito istituzionale.

Adozione iniziative idonee ad informatizzare i flussi di alcune tipologie di dati e informazioni da pubblicare	Entro il triennio	Responsabile, Referenti.	Redazione report.
--	-------------------	--------------------------	-------------------

### **10.5. La Trasparenza dell'Inps oltre gli obblighi di pubblicazione: "la mia pensione", "Inps a porte aperte", "Visitinps Scholars".**

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" l'INPS 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. L'applicativo "La mia pensione" restituisce un risultato che non ha valore certificativo, ma che fornisce un ragionevole ordine di grandezza sui cui impostare un servizio informativo personalizzato e orientato alla consulenza, volto a consentire agli utenti scelte consapevoli e coerenti.

Il servizio interessa circa 19.689.884 utenti detentori di PIN. Alla data del 30 settembre 2016, sono state effettuate 3.890.079 simulazioni, da quando è iniziato il nuovo servizio della « la mia pensione » il totale delle simulazioni è stato di circa 7.514.781. Nel 2016 gli utenti che hanno fatto la simulazione sono 1.055.910. Di questi, oltre il 76% degli utenti che ha usufruito del servizio « la mia pensione » lo ha ritenuto molto utile; inoltre, oltre il 59 % pensa di aver molto migliorato il suo grado di informazione sul trattamento pensionistico.

Si riporta di seguito il grafico sulla percentuale di gradimento del servizio.

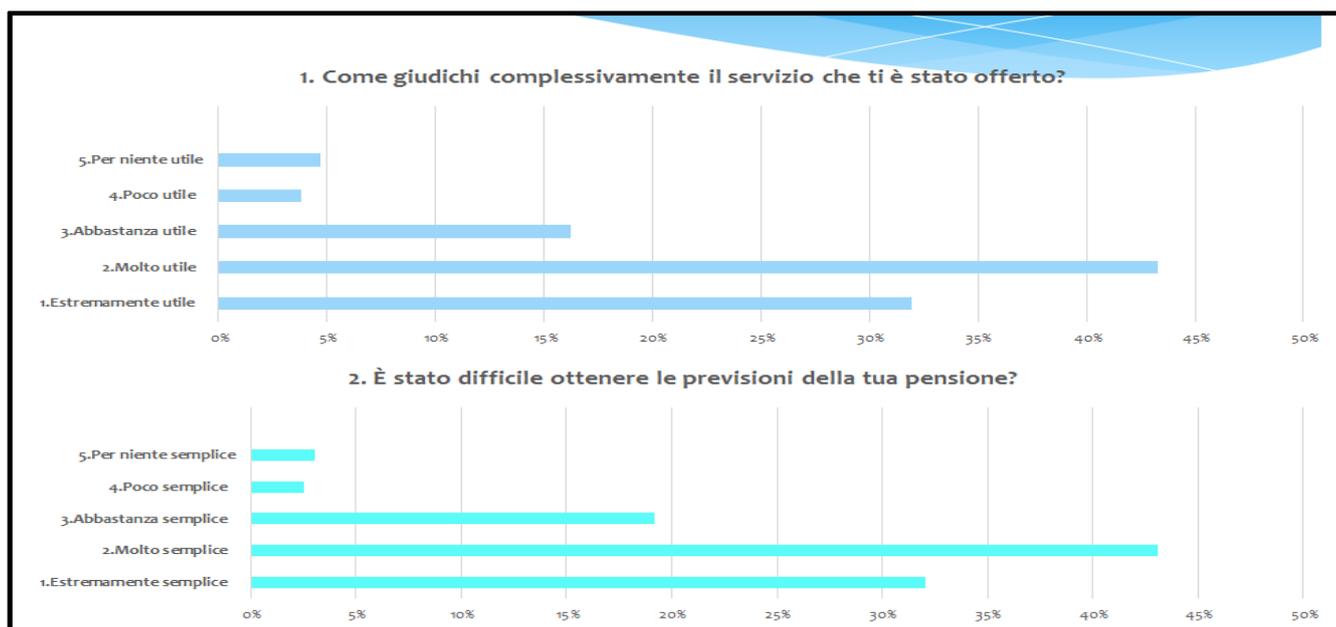


Fig. n. 23

La procedura di simulazione, per l'anno 2016, alla fine del terzo trimestre è stata utilizzata da n. 1.055.910 utenti di cui 21.840 hanno compilato i questionari. Per il momento la procedura di simulazione ha interessato solo l'utenza privata, a presto sarà accessibile anche ai pubblici dipendenti. Dal 2015 il numero degli utenti che hanno effettuato la simulazione è stato di circa 2.108.439, circa 10,7% dei detentori di PIN.

L'ultima parte del progetto riguarda l'invio della Busta Arancione agli utenti che non hanno il PIN. Alla data del 30 settembre 2016 sono partite circa 1.400.309 buste arancioni, entro la fine dell'anno saranno inviate 5,5 milioni di buste.

B. 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».

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 per l'anno 2016 sono pubblicati sul sito web dell'INPS, che documenta anche i passaggi intermedi – seminari di presentazione del progetto e quelli di presentazione dei risultati -. Lo studioso mantiene, comunque, il diritto di pubblicazione della ricerca col vincolo di uso delle formulazioni standard a tutela dell'Istituto.

- C. Nel 2016 sono proseguite le attività connesse all'indagine campionaria - avviata nell'ottobre 2015 dal Coordinamento integrato per l'analisi ed il monitoraggio della soddisfazione dell'utenza, finalizzata alla riduzione del rischio reputazionale – intitolata "*Questionario sulla trasparenza, Reputazionale/A porte aperte*" e "*Questionario sulla Trasparenza, Reputazionale*", divulgata con messaggio n. 6106 del 5.10.2015.

Il Metodo adottato per l'indagine statistica campionaria è quella dell'invio di email a soggetti scelti nel data base dell'INPS. Il campione di 22.563 utenti è stato scelto casualmente con il codice fiscale, data di nascita, sesso, fondo di appartenenza ed email.

L'indagine è stata strutturalmente concepita in tre parti:

- la prima ha l'obiettivo di fornire agli organi di vertice dell'Istituto l'andamento nel tempo del giudizio degli utenti e di rilevare le componenti principali che concorrono a formare tale giudizio;
- la seconda parte è finalizzata a valutare il grado di consapevolezza previdenziale degli assicurati e il grado di conoscenza del funzionamento del nostro sistema pensionistico e, in sostanza, il livello di alfabetizzazione previdenziale degli italiani;
- nell'ultima parte si indaga sui mezzi che sono maggiormente utilizzati dai cittadini per ampliare la sfera delle loro conoscenze: riviste, quotidiani, mezzi di comunicazione on-line e portali web.

Dal 14 marzo 2016 sono state inviate 22.563 mila email ad utenti con PIN, invitandoli a compilare il questionario fino al 18 aprile 2016.

Dei 22.563, n. 3629 hanno compilato il questionario, n.593 hanno chiesto di non essere più contattati, n. 18.937 non hanno compilato, n. 3731 dopo aver aperto il link, letto l'informativa hanno deciso di non rispondere alle domande.