

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



**Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione
2016 – 2018**

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

PREMESSA	6
1. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	7
1.1. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell'INPS 2016 - 20188	
2. LE FONTI DELLA NORMATIVA ANTICORRUZIONE	9
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>	10
2.2. Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, 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>	10
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>	10
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>	11
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>	11
2.6. 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.	12
2.7. 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>	13
2.8. Legge 7 agosto 2015, n. 124: <i>"Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"</i>	13
3. ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'INPS	14
4. SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE..	17
4.1. Il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza	17
4.2. I Referenti per la corruzione	19

4.3. Il personale dirigente.....	19
4.4. I dipendenti dell'Istituto.....	20
4.5. L'Organismo Indipendente di Valutazione.....	21
4.6. L'Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa	21
4.7. I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione	22
5. MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	23
5.1. Codici di comportamento	24
5.2. Disciplina delle inconferibilità e incompatibilità di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice	25
5.3. Disciplina delle incompatibilità e delle autorizzazioni a svolgere attività esterne all'ufficio per i dipendenti dell'INPS	27
5.4. Disciplina delle incompatibilità per i componenti delle commissioni di concorso e dei nuclei di valutazione.....	28
5.5. Formazione di commissioni e assegnazioni agli uffici, in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione.....	29
5.6. Obblighi di astensione e obblighi di comunicazione.....	31
5.7. Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro.....	33
5.8. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito.....	35
5.9. Formazione del personale.....	37
5.10. Assegnazione e rotazione del personale nei settori particolarmente esposti a rischio corruzione	40
5.11. Rotazione del personale sottoposto a procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva.....	42
5.12. Monitoraggio dei procedimenti disciplinari e penali. Monitoraggio della attuazione dei Codici di comportamento.....	43
5.13. Iniziative per l'aggiornamento e l'integrazione del sistema dei controlli in Istituto. Il "Sistema Antifrode" della Direzione centrale Audit	49
5.14. Iniziative per la tutela dei dati personali trattati dall'INPS nell'ambito della propria attività istituzionale.	51
5.15. Iniziative per l'automazione dei processi	51
5.16. Monitoraggio dei termini procedurali	53
5.17. Diffusione delle buone pratiche	56
5.18. Iniziative di coinvolgimento degli Stakeholder	58
5.19. Patti di integrità negli affidamenti. Ricorso all'arbitrato nei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture.	60

5.20. Iniziative per il rispetto della normativa in tema di procedure per l'affidamento di beni, servizi e forniture.	62
5.21. Protocollo di vigilanza collaborativa INPS – ANAC.	63
5.22. Vigilanza sugli adempimenti anticorruzione degli enti di diritto privato controllati dall'Istituto.....	64
6. Monitoraggio della attuazione del PTPC 2015 – 2017	65
6.1. Monitoraggio delle situazioni di conflitto di interesse.....	65
6.2. Monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione di carattere generale.	68
7. GESTIONE DEL RISCHIO	70
7.1. Mappatura dei processi/attività a rischio	70
7.2. Valutazione dei rischi: identificazione e analisi	72
7.3. Procedura di determinazione dei livelli dei rischi.....	73
7.4. Ponderazione dei rischi	76
7.5. Il "Registro dei rischi corruzione"	78
7.6. Trattamento del rischio	78
7.7. Prosecuzione della attuazione del sistema di gestione del rischio	79
8. ATTIVITÀ ANTICORRUZIONE E CICLO DELLA PERFORMANCE	81
9. TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	82

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: Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016 – 2018.

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.

Va subito 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 dal relativo "Aggiornamento 2015", emanato dall'ANAC con determinazione n. 12 del 28.10.2015.

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.

Al riguardo 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.

Il PTPC., che, di norma, reca in apposita sezione, il Programma Triennale della Trasparenza e Integrità (PTTI), è adottato annualmente dall'Organo di indirizzo politico, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione (di seguito "*Responsabile*"), prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento, e trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) nonché pubblicizzato dall'amministrazione sul sito istituzionale e sulla rete intranet.

1.1. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell'INPS 2016 - 2018

Il presente PTPC 2016 - 2018 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 2015, 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. una sommaria descrizione degli assetti organizzativi dell'Istituto;
- 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.

Il Piano reca in allegato il "Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016-2018" (PTTI), il "Registro dei rischi corruzione" e le schede delle misure anticorruzione riferite ai rischi dei processi/attività svolti dall'Istituto.

2. LE FONTI DELLA NORMATIVA ANTICORRUZIONE

Al fine di fornire tutti gli elementi utili a delineare, nel modo più completo possibile, il contesto nell'ambito del quale 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 legge 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, 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, evidenziando tra l’altro che, come già anticipato in premessa, il termine *“corruzione”* deve ritenersi, 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”*.

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 complessivamente operato una sistematizzazione degli obblighi di pubblicazione vigenti, evidenziando che la

trasparenza, in quanto misura fondamentale di prevenzione della corruzione e dell'illegalità, deve essere intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e le attività delle pubbliche amministrazioni, finalizzata alla realizzazione di una amministrazione aperta e al servizio del cittadino.

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 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 PNA dettaglia un quadro strategico di attività per la prevenzione e la repressione della corruzione nel settore pubblico con riferimento al periodo 2013 - 2016, assicurando l'attuazione coordinata delle iniziative adottate a livello nazionale e di singola amministrazione, al fine di:

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

In relazione ai suddetti obiettivi, il PNA illustra le azioni di competenza dei soggetti istituzionali che concorrono, a vario titolo, alla elaborazione ed alla attuazione della strategia nazionale anticorruzione, e fornisce direttive alle amministrazioni per l'applicazione delle misure anticorruzione disciplinate da norme di legge, e per la predisposizione dei PTPC.

Il PNA precisa, inoltre, nell'allegato n. 2, che le aree a maggior rischio previste dall'art. 1 comma 16, della legge n. 190/2012 devono essere individuate in quelle competenti allo svolgimento dei procedimenti relativi a:

- acquisizione e progressione di carriera;
- affidamento di lavori, servizi e forniture;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per i destinatario;
- provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per i destinatario.

L'"Aggiornamento 2015" fornisce indicazioni integrative e chiarimenti rispetto ai contenuti del PNA, ribadendo, tra l'altro, che la nozione di "*corruzione*" fa riferimento 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*".

2.7 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, del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI), e del Codice di comportamento delle singole amministrazioni, ha riformulato l'art. 11 del D.Lgs n. 33/2013, estendendo gli obblighi di trasparenza alle società controllate e partecipate da pubbliche amministrazioni, ed ha modificato l'art. 54 bis del D.Lgs n. 165/2001, prevedendo la possibilità di segnalare illeciti anche all'ANAC stessa.

2.8. Legge 7 agosto 2015, n. 124: "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"

Tra le varie deleghe al Governo, la legge n. 124/2015 prevede quella finalizzata alla adozione di decreti legislativi recanti disposizioni integrative e correttive del D.Lgs n. 33/2013, nel rispetto dei principi e criteri direttivi contestualmente indicati.

3. ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'INPS

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.

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.

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.

Come previsto dal "*Regolamento di Organizzazione*" e dall' "*Ordinamento delle Funzioni centrali e periferiche*", rispettivamente approvati con determinazioni commissariali n. 117 e n. 118 del 17.7.2014, le attività dell'INPS sono ripartite tra la Direzione Generale, con funzioni di indirizzo e controllo di sistema, le Direzioni Regionali, cui è attribuita la responsabilità della governance dei processi istituzionali e dei risultati produttivi, nonché la gestione diretta dei processi di supporto, e le Direzioni metropolitane e provinciali, e le Filiali di Coordinamento, con funzioni di coordinamento e controllo della produzione e di erogazione dei servizi sul territorio.

La Direzione Generale si articola in Direzioni Centrali, costituite come uffici di livello dirigenziale generale, che assicurano macrofunzioni tra le quali quelle relative alla definizione delle procedure in materia di gestione dei conti assicurativi e di pensioni, di ammortizzatori sociali, di sostegno al reddito e di prestazioni per la salute e la famiglia, di riscossione dei contributi, di emersione del lavoro nero e di vigilanza sull'evasione ed elusione contributiva.

Alle Direzioni Centrali sono, altresì, demandate le azioni di verifica della regolarità dell'azione amministrativa nelle strutture centrali e periferiche dell'INPS, e le attività di acquisizione e sviluppo della risorsa umana, e di acquisizione delle risorse strumentali e gestione dei servizi.

Nella Direzione Generale operano anche Progetti di livello dirigenziale generale, con strutture dedicate, istituiti per l'attuazione di programmi, progetti e gestioni con caratteristiche di eccezionale rilievo per lo sviluppo e l'integrazione.

Nell'ambito della Direzione Generale, inoltre, le specifiche attività connesse al patrocinio legale dell'Istituto, ai processi di attività medico legali, alla gestione

tecnica degli immobili ed alla consulenza attuariale sono svolte dai Coordinamenti Generali Legale, Medico - Legale, Tecnico - Edilizio e Statistico - Attuariale.

Le Direzioni regionali assicurano l'attuazione degli indirizzi e dei programmi definiti dalla Direzione Generale, hanno la responsabilità complessiva della gestione e rispondono dei risultati conseguiti derivanti dall'impiego delle risorse loro assegnate, assicurando anche le funzioni abilitanti e di supporto al processo produttivo, relative alla gestione dei fatti amministrativi del personale, agli acquisti dei beni strumentali, alla assistenza ai sistemi informativi e flussi contabili.

Le Direzioni metropolitane e provinciali, e le Filiali di Coordinamento rispondono alle esigenze di erogazione del servizio e presidio del territorio, sulla base delle direttive regionali e secondo criteri funzionali alla fruibilità del servizio da parte dell'utenza ed alla realizzazione degli obiettivi istituzionali. E' stato realizzato, in proposito, un modello di struttura territoriale che distingue la funzione di governo dei flussi assicurativi e contributivi, atta a garantire la corretta alimentazione dei conti assicurativi individuali degli assicurati e dei soggetti contribuenti (back office), dalle funzioni di consulenza e di produzione dei servizi collegati al conto assicurativo, ovvero a requisiti socio - sanitari, delle prestazioni a sostegno del reddito e dei servizi al soggetto contribuente (front office).

Sul territorio i servizi all'utenza vengono altresì garantiti da Agenzie e Punti INPS.

4. SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

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 è il Direttore Centrale Audit, Dott. Flavio Marica.

Nell'espletamento delle funzioni di prevenzione della corruzione, il Responsabile predispone la proposta del PTPC e, successivamente all'adozione dello stesso, ne verifica l'efficace attuazione.

Le ulteriori competenze previste in capo al Responsabile riguardano:

- a. l'individuazione del personale da inserire nei programmi di formazione in materia di anticorruzione previsti dalla L. n. 190/2012;

- b. la definizione delle procedure di selezione e formazione del personale destinato ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- c. la verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività maggiormente a rischio;
- d. 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;
- e. la cura della diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione e il monitoraggio annuale della loro attuazione;
- f. 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;
- g. la predisposizione e l'aggiornamento del Codice di comportamento dell'Istituto.

Nell'espletamento delle competenze in materia di trasparenza, il Responsabile :

- a. provvede agli aggiornamenti del PTTI;
- b. controlla l'adempimento, da parte dell'amministrazione, degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- c. segnala all'organo di indirizzo politico, all'O.I.V., all'A.N.AC., all'Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare e delle altre forme di accertamento delle responsabilità;
- d. controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico.

Per l'espletamento di tutti i suddetti adempimenti, il Responsabile si avvale dei "Referenti per la corruzione", e di tutti gli altri soggetti coinvolti nell'attività di prevenzione della corruzione e nelle procedure di attuazione degli obblighi di

trasparenza (per questi ultimi si rinvia all'allegato PTTI), individuati, in relazione ai singoli adempimenti, dal Responsabile medesimo, ovvero secondo le indicazioni della normativa di riferimento. Le modalità e i tempi di raccordo sono definiti dal Responsabile nell'ambito di ciascuna iniziativa di attivazione della collaborazione

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.

4.2. I Referenti per la corruzione

Svolgono il ruolo di Referenti per la corruzione, previsto nella citata circolare n. 1/2013 del DFP e nel PNA, 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. 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".

4.3. Il personale dirigente

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 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.

Come già evidenziato dal Dipartimento della Funzione Pubblica con la citata circolare n. 1/2013, i dirigenti generali affiancano il Responsabile ed esercitano poteri propositivi e di controllo, *“con obblighi di collaborazione, di monitoraggio e di azione diretta in materia di prevenzione della corruzione. Dall'esame del quadro normativo risulta pertanto che lo sviluppo e l'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione sono il risultato di una azione sinergica e combinata dei singoli responsabili degli uffici e del responsabile della prevenzione...”*.

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.

In conformità alle previsioni del PNA, le competenze ascrivibili all'O.I.V. in materia di anticorruzione sono riconducibili:

- a. ai compiti allo stesso demandati dall' art. 44 del D.Lgs n. 33/2013, connessi alla verifica della coerenza tra gli obiettivi previsti nel P.T.T.I. e quelli indicati nel Piano della Performance (P.P.);
- b. alla formulazione del parere obbligatorio sulla predisposizione e gli aggiornamenti al Codice di comportamento l'Istituto;
- c. all'apporto che lo stesso è in grado di fornire, nel processo di gestione del rischio, mediante le risultanze dell'attività di monitoraggio sulla trasparenza ed integrità dei controlli interni.

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 al 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

Per realizzare una strategia di prevenzione della corruzione a livello decentrato, le amministrazioni sono tenute ad applicare tutte le misure di contrasto ai comportamenti corruttivi "*obbligatorie*" ex lege, e ad individuare, di propria iniziativa, misure "*ulteriori*", anche con specifico riferimento ai rischi identificati per i singoli processi rilevati attraverso il sistema di "*Gestione del rischio*" (cfr. capitolo 7).

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

Ciò premesso, si riportano di seguito, le misure anticorruzione di carattere generale "*obbligatorie*" e "*ulteriori*" applicate dall'Istituto, per ciascuna delle quali vengono illustrati:

- i contenuti e le modalità di applicazione. Per il dettaglio si rinvia ai messaggi e circolari esplicativi contestualmente indicati, ove già emanati dall'Istituto, ovvero ai previsti atti di prossima adozione;
- le attività programmate per l'attuazione della misura medesima, sintetizzate in una apposita scheda.

Le misure "*ulteriori*" individuate dall'Istituto con specifico riferimento ai rischi connessi ai processi/attività svolti, rilevati attraverso il sistema di "*gestione del rischio*", sono, invece, riportate nelle schede di cui all'allegato 2 del presente documento, al quale si rinvia.

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 P.T.P.C., 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.

Con determinazione n. 181 del 7 agosto 2014, il Commissario Straordinario ha adottato, ai sensi dell'art. 54, comma 5, del D.Lgs n. 165/2001, il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Istituto, che 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, 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 2016	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 e di responsabilità amministrativa di vertice

La normativa anticorruzione introdotta dal D.Lgs n. 39/2013 prevede situazioni di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice, connesse alla pronuncia di sentenze, anche non definitive, per i reati di cui al Capo I del Titolo II del Libro II del Codice Penale, ovvero alla sussistenza di interessi privati in potenziale conflitto con gli interessi pubblici da curare e all'assunzione di cariche in organi di indirizzo politico.

Gli atti di conferimento degli incarichi che risultino in violazione della normativa sono nulli e comportano l'applicazione di sanzioni pecuniarie nei confronti dei soggetti che li abbiano adottati. Le cause di incompatibilità possono essere, invece, rimosse mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge considera incompatibili tra loro, ferma restando, in caso contrario l'applicazione della decadenza prevista dall'art. 19 del citato decreto.

Con messaggi n. 8175 del 17.5.2013 del Direttore Generale e n. 8448 del 23.5.2013 del Direttore Centrale Risorse Umane, sono stati illustrati, con riferimento agli incarichi dirigenziali, i contenuti della normativa in argomento e sono state 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.

E' stato, altresì, previsto il richiamo alle situazioni di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi nei bandi finalizzati all'assegnazione di incarichi dirigenziali.

Con circolare del Direttore Generale n. 27 del 25.2.2014 sono state emanate ulteriori disposizioni integrative concernenti il rilascio delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di incompatibilità da parte del personale dirigente, in conformità alle specifiche indicazioni fornite dall'intervenuto P.N.A..

Nel 2015 il Responsabile ha attivato un sistema di monitoraggio annuale 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 2016.

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 2016	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 extraufficio 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 ha recepito le modifiche apportate all'art. 53 del D.Lgs n. 165/2001 dalla recente normativa, ivi compresa la legge n. 190/2012, ha sostituito quello già adottato con determinazione presidenziale n. 12 del 1° febbraio 2012.

Il Regolamento, in particolare, contempla:

- a. le attività assolutamente incompatibili con il rapporto di lavoro in Istituto a tempo pieno e a tempo parziale;
- b. le attività esercitabili, soggette e non a preventiva autorizzazione;
- c. l'iter procedurale per il rilascio delle autorizzazioni (criteri e competenze per il rilascio, modalità di presentazione della domanda, termine per l'accoglimento o il rigetto della richiesta, revoca dell'autorizzazione, comunicazione dei compensi, Anagrafe delle prestazioni e degli incarichi);
- d. il regime dei controlli e delle sanzioni previste dalla legge per l'inosservanza delle disposizioni in materia di incompatibilità;
- e. la disciplina del conferimento di incarichi da parte dell'Istituto, a propri dipendenti.

Nel dicembre 2015 la Direzione Centrale Ispettorato ha comunicato l'avvio della fase operativa per la realizzazione del progetto di "*monitoraggio inerente la compatibilità delle attività extra - ufficio dei dipendenti dell'INPS*", finalizzato alla introduzione di sistematici controlli atti a contrastare comportamenti contrari alle suddette disposizioni, anche in un'ottica di prevenzione della corruzione così come previsto, peraltro, nel PTPC 2015 – 2017.

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

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

Nel 2016 il Responsabile verificherà la realizzazione del suddetto progetto e gli esiti conseguiti.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Verifica del <i>"Monitoraggio inerente la compatibilità delle attività extra ufficio dei dipendenti INPS"</i> .	Entro il 2016	Responsabile; Direzione Centrale Ispettorato.	Redazione report.

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

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, anche ai componenti dei nuclei di valutazione delle procedure selettive interne.

Pertanto, ciascuno dei componenti dei predetti nuclei di valutazione, prima dell'inizio delle prove concorsuali, presa visione dell'elenco dei partecipanti alla selezione, è tenuto a rilasciare apposita dichiarazione di insussistenza delle situazioni di incompatibilità con i concorrenti, ai sensi degli artt. 51 e 52 c.p.c., in analogia a quanto previsto per i componenti delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici dall'art. 11, comma 1, del D.P.R. n. 487/1994.

Gli interessati sono, altresì, tenuti a comunicare eventuali intervenute modifiche delle circostanze attestate nelle dichiarazioni medesime.

Le modalità operative per l'applicazione delle suddette disposizioni sono state esplicitate con messaggio del Direttore Centrale Risorse Umane n. 8922 del 3.6.2013.

Nel 2015 il Responsabile ha attivato un sistema di monitoraggio annuale del rilascio delle dichiarazioni di responsabilità in argomento, per il quale si rinvia al paragrafo 6.2.. Il monitoraggio proseguirà nel 2016.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio del rilascio delle dichiarazioni di responsabilità.	Entro il 2016.	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.

A tal fine, prima di procedere alla nomina dei componenti delle commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi, per l'attribuzione di commesse di qualunque genere (beni, servizi e forniture), nonché per la concessione di ausili finanziari in genere o vantaggi economici a soggetti pubblici e privati, 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.

La specifica preclusione di cui alla lett. b) del citato articolo 35 bis riguarda dirigenti e funzionari che abbiano riportato una sentenza di condanna, alle condizioni già descritte, per i quali vige il divieto di assegnazione agli uffici considerati a più elevato rischio corruttivo, in quanto preposti alla gestione di risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture o alla concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzione di vantaggi economici a soggetti pubblici o privati.

E', quindi, necessario che gli interessati, all'atto dell'assegnazione ad uno predetti uffici, o dalla nomina ad uno dei predetti incarichi, rendano al responsabile della struttura ove è incardinato l'ufficio medesimo le dichiarazioni sostitutive di certificazione in ordine all'insussistenza della condizione ostativa in parola.

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.

Nel 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 2016.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio del rilascio delle dichiarazioni sostitutive.	Entro il 2016.	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 D.P.R. 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 2015 il Responsabile ha svolto il monitoraggio dei casi di conflitto di interessi registrati nel 2014, per il quale si rinvia al paragrafo 6.1. Analogamente, nel 2016, verrà svolto il monitoraggio dei casi emersi nel 2015.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio delle situazioni di conflitto di interesse rilevate nel 2015.	Entro il 2016.	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 i contratti 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.

Nel 2015 il Responsabile ha attivato un sistema di monitoraggio 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 2016.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio dell'inserimento della clausola nei bandi di gara e del rilascio delle connesse dichiarazioni sostitutive.	Entro il 2016.	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.

Fermo restando quanto sopra, si rammenta l'obbligo di segnalazione degli illeciti, sancito dall'art. 8 del Codice di comportamento generale e dal citato art. 10 del Codice di comportamento dell'Istituto a carico di tutti i dipendenti e collaboratori, e si evidenzia 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 2015 la Direzione Centrale Sistemi Informativi e Tecnologici ha predisposto, secondo le indicazioni fornite dal Responsabile, una procedura automatizzata, attualmente in fase di definizione, per la raccolta, la gestione e la trasmissione, in forma anonima, delle segnalazioni di illecito effettuate dal personale dell'Istituto. La procedura consente a tutti i 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. 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.

Nel 2016 è prevista l'attivazione della suddetta procedura automatizzata, che potrà essere utilizzata in alternativa alle modalità di inoltro delle segnalazioni già definite con la citata circolare n. 109/2014.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Attivazione di una procedura informatica, in ambiente intranet, per la tutela dell'anonimato del dipendente che segnala gli illeciti.	Entro il 2016.	Responsabile; Direzione Sistemi Informativi e Tecnologici.	Messaggio di notifica della attivazione della procedura.

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'O.I.V. 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 definito, ed in parte 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 di 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.

I dirigenti sono stati interessati a verificare l'avvenuto adempimento dell'obbligo formativo da parte del personale assegnato alle rispettive strutture, attraverso l'acquisizione di dichiarazioni di responsabilità.

Nel 2015 il Responsabile ha attivato il monitoraggio della fruizione delle video – pillole da parte del personale, per il quale si rinvia al paragrafo 6.2..

- 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 di 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.

Le "video - pillole" di cui al presente punto B. e al precedente punto A., permangono disponibili nella pagina intranet della Direzione centrale Formazione, sezione Interventi formativi - videoformazione, anche per il personale di prossima assunzione.

Inoltre, come da messaggi nn. 7394 e 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.

Detta 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.

Al corso hanno partecipato il Responsabile ed il suo Ufficio, i Direttori centrali, Regionali ed i Coordinatori generali, medico legale e dei Rami professionali, in qualità di Referenti per la corruzione, i componenti dell'OIV e la relativa struttura tecnica permanente. La formazione di qua è stata estesa anche alle unità - un dirigente o funzionario - individuate da ciascun Referente.

Poiché il presente PTPC, ha attribuito il ruolo di Referenti per la corruzione anche ai Responsabili di Funzioni di livello dirigenziale generale per progetti temporanei, nel 2016 il Responsabile attiverà la Direzione centrale Formazione

ai fini della realizzazione di un analogo percorso specialistico cui indirizzare questi ultimi.

- D. La Direzione Centrale Formazione è impegnata nell'individuazione di percorsi formativi cui indirizzare il personale operante nei settori ritenuti ex lege particolarmente esposti alla corruzione, secondo modalità e con contenuti da concordare con la SNA, e nel rispetto dei vincoli di spesa.

In vista del prioritario avvio dei corsi riservati agli addetti alle aree di rischio "Acquisizione e progressione del personale" e "Affidamento di lavori, servizi e forniture", nel 2015 il Responsabile, attivato in proposito dalla suddetta Direzione Centrale, ha aggiornato, alla luce degli attuali assetti organizzativi dell'Istituto, con la collaborazione delle Direzioni Centrali Risorse Umane ed Organizzazione, la ricognizione delle figure professionali e del numero di dipendenti da avviare alla formazione de qua. In relazione agli sviluppi delle iniziative formative in argomento, il Responsabile proseguirà l'attività di aggiornamento anche per gli addetti alle restanti aree di rischio.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Verifica dello svolgimento del percorso formativo di livello generale sui Codici di comportamento.	Entro il 2016.	Responsabile; Direzione centrale Formazione; Dirigenti.	Redazione report.
Attivazione di un corso di formazione specialistico per i Responsabili di Funzioni di livello dirigenziale generale per progetti temporanei, quali Referenti per la corruzione.	Entro il biennio	Responsabile; Direzione Centrale Formazione.	Messaggio di attivazione del corso

Attivazione, di concerto con la SNA, di corsi specifici riservati al personale operante nelle Aree ritenute ex lege particolarmente esposte a rischio corruzione.	Entro il triennio	Responsabile; Direzione Centrale Formazione.	Messaggio di attivazione del corso
Prosecuzione dell' dell'aggiornamento della 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.

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), così come integrata dalle direttive dal PNA, ha previsto l'adozione, da parte delle pubbliche amministrazioni, previa adeguata informazione alle Organizzazioni sindacali rappresentative, di criteri idonei a consentire la rotazione dei dirigenti e del personale con funzioni di responsabilità, operanti nelle aree a più elevato rischio di corruzione. In particolare, la rotazione

dei dirigenti deve essere definita anche nel rispetto dei criteri generali che il Dipartimento della Funzione Pubblica è tenuto ad emanare ai sensi dell'art. 1, comma 4, lett. e, L. n. 190/2012.

Lo stesso PNA prevede, tuttavia, 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 ed al grado di soddisfazione degli utenti. 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.

In relazione a quanto sopra, nelle more della emanazione dei "*criteri generali*" previsti dal citato art. 1, comma 4, lett. e, L. n. 190/2012, il Responsabile e le Direzioni Centrali Risorse Umane, Formazione e Organizzazione, hanno elaborato, nel 2015, attraverso un gruppo di lavoro all'uopo costituito, criteri di rotazione applicabili ai dirigenti, ai responsabili di posizione organizzativa ed ai titolari di incarichi di coordinamento generale, centrale e territoriale, medico - legale e tecnico - edilizio, operanti nelle aree maggiormente esposte a rischio corruzione, così come individuate dal citato art. 1, comma 16, della legge n. 190/2012 e specificati nell'allegato 2 del PNA (cfr. par. 2.6).

I suddetti criteri sono stati individuati nel rispetto della prioritaria esigenza di non compromettere il funzionamento degli uffici ed il patrimonio di conoscenze e abilità presenti in Istituto, ed ipotizzando, contestualmente, un idoneo sistema formativo di supporto.

Sono stati, altresì, previsti criteri di rotazione per il personale interessato da una situazione di conflitto di interessi che impedisca il regolare e sereno svolgimento dell'attività di servizio.

Si è in attesa della formalizzazione da parte della Direzione Centrale Risorse Umane, delle disposizioni concernenti i predetti criteri, che conterranno altresì riferimenti alla sopra citata rotazione del personale sottoposto a procedimenti disciplinare e/o penale per condotte di natura corruttiva.

Si precisa, in ogni caso, che nell'ambito dell'Istituto, i dirigenti ed i funzionari titolari di posizione organizzativa sono già 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.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Adozione di criteri di rotazione nei settori a maggior rischio corruzione .	Entro il 2016	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

Come già anticipato nel paragrafo precedente, 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 di Direttore Generale n. 27 del 25.2.2014.

La misura verrà richiamata anche nel documento di prossima emanazione contenente i criteri di rotazione esplicitati nel precedente paragrafo.

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..

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Richiamo dell'obbligo della rotazione del personale sottoposto a procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva nel documento contenente i criteri di rotazione del personale assegnato alle aree a maggior rischio.	Entro il 2016	Responsabile; Direzione Centrale Risorse Umane; Direzione centrale Organizzazione; Direzione Centrale Formazione.	Emanazione del documento contenente i criteri di rotazione

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, con riferimento a quelli in corso e a quelli esperiti nell'ultimo triennio, 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 Dipartimento della Funzione Pubblica:

- "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 1).

TAB. 1

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

Sono, invece, ricompresi tra "i procedimenti per fatti interni non connessi con episodi di corruzione", quelli aventi ad oggetto irregolarità pur sempre commesse in servizio, ma che non sottendono, propriamente, un abuso delle funzioni operative, quali: scorrettezze di natura meramente comportamentale, condotte negligenti, irregolarità attinenti la gestione delle presenze/assenze ... (tabella 2).

TAB. 2

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

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 2013 – 2015 rilevati nel monitoraggio eseguito nel 2015 e riportati nella seguente tabella, evidenzia un incremento complessivo dei procedimenti disciplinari e penali pendenti, rispettivamente del 5% e del 10%.

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI		2013	2014	2015	PROCEDIMENTI PENALI		2013	2014	2015
PENDENTI	PROCEDIMENTI PER FATTI ESTERNI	14	25	28	PENDENTI	PROCEDIMENTI PER FATTI ESTERNI	15	20	29
	PROCEDIMENTI PER FATTI INTERNI RICONDUCEBILI AD IPOTESI DI "CORRUZIONE"	76	94	88		PROCEDIMENTI PER FATTI INTERNI RICONDUCEBILI AD IPOTESI DI "CORRUZIONE"	133	156	174
	PROCEDIMENTI PER FATTI INTERNI NON CONNESSI CON EPISODI DI "CORRUZIONE"	46	33	44		PROCEDIMENTI PER FATTI INTERNI NON CONNESSI CON EPISODI DI "CORRUZIONE"	55	59	56
		136	152	160			203	235	259
CONCLUSI	PROCEDIMENTI PER FATTI ESTERNI	4	5	2	CONCLUSI	PROCEDIMENTI PER FATTI ESTERNI	2	3	3
	PROCEDIMENTI PER FATTI INTERNI RICONDUCEBILI AD IPOTESI DI "CORRUZIONE"	21	44	161		PROCEDIMENTI PER FATTI INTERNI RICONDUCEBILI AD IPOTESI DI "CORRUZIONE"	13	10	22
	PROCEDIMENTI PER FATTI INTERNI NON CONNESSI CON EPISODI DI "CORRUZIONE"	99	75	125		PROCEDIMENTI PER FATTI INTERNI NON CONNESSI CON EPISODI DI "CORRUZIONE"	2		
		124	124	288			17	13	25

La tabella, evidenzia, inoltre, una flessione dei procedimenti disciplinari per fatti interni riconducibili ad ipotesi di "corruzione" pari al 6%, mentre per i procedimenti penali connessi ad ipotesi di corruzione si ha un incremento del 12%.

I procedimenti disciplinari per fatti interni riconducibili ad ipotesi di corruzione, pendenti al 15 dicembre 2015 risultano pari a 88, 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 assicurativo.

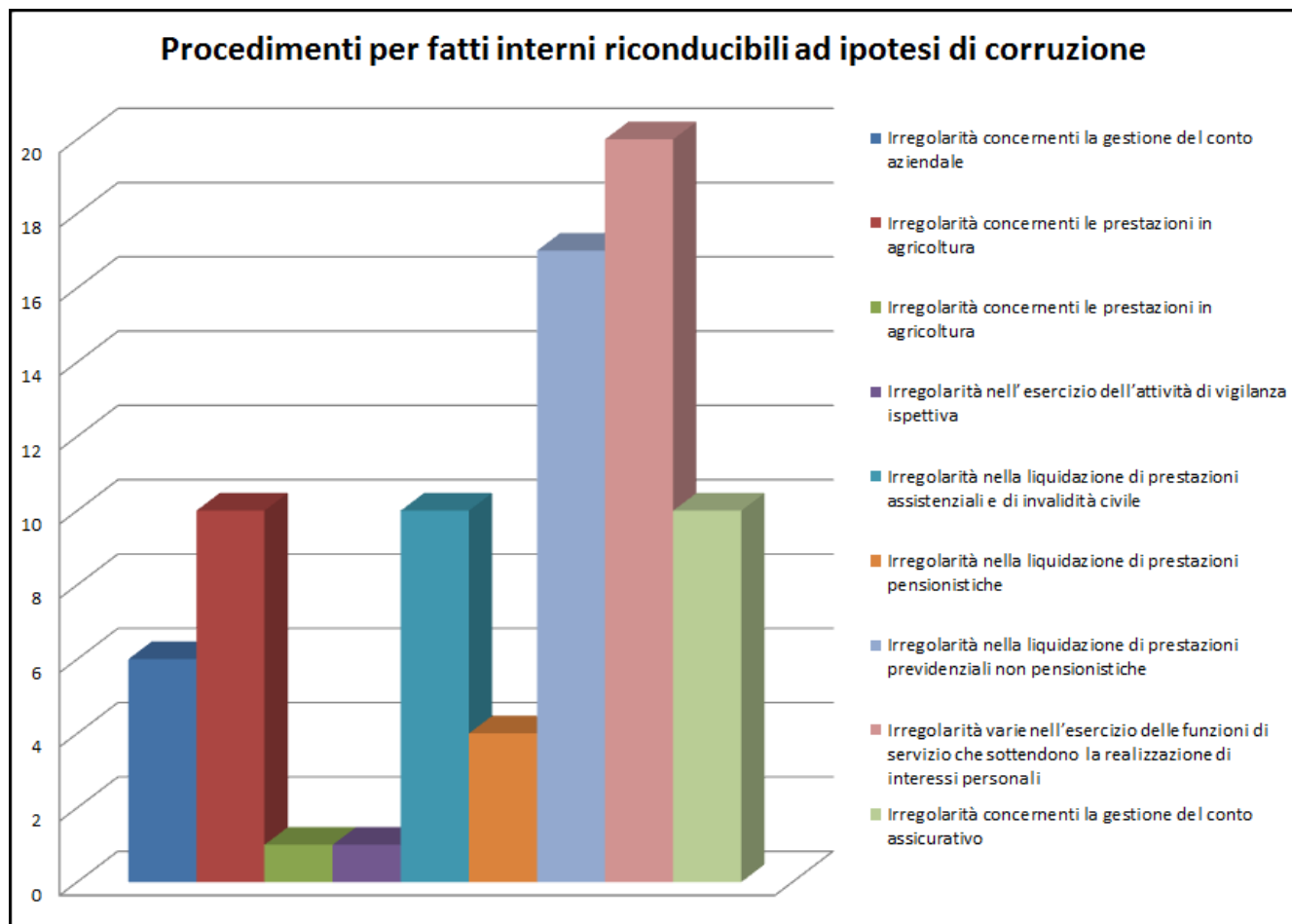


Fig. n.1

Ai fini della individuazione delle aree territoriali esposte a maggiore criticità, l'analisi dei dati rilevati al 15 dicembre 2015, sia disciplinari che penali, è stata effettuata anche con riferimento a distinte zone geografiche, così individuate:

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

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

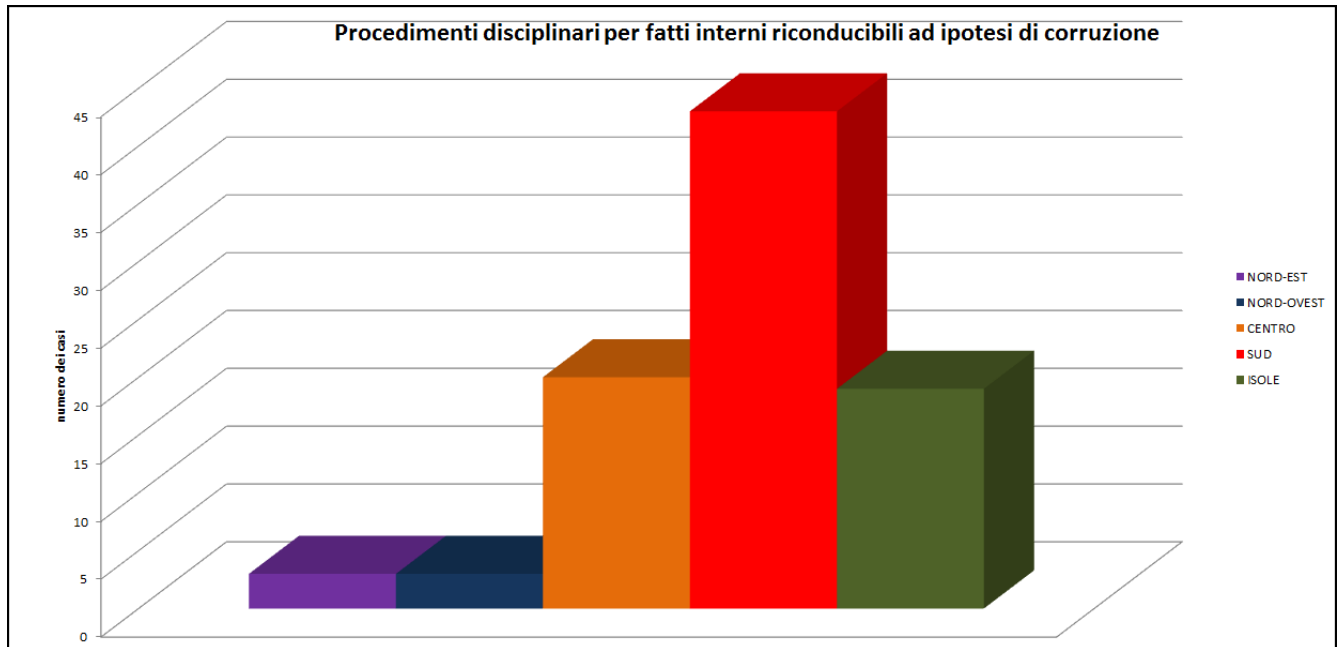


Fig. n.2

Le violazioni che più frequentemente figurano come oggetto dei procedimenti 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 30.000 unità, la percentuale delle violazioni realizzate dai dipendenti, perseguibili disciplinarmente e penalmente, risulta estremamente contenuta. Tale circostanza attesta la sussistenza, all'interno dell'Istituto, di un contesto comunque sfavorevole alla "corruzione", ed una tendenza trasgressiva del personale quanto mai modesta.

Nel 2015 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 2015 è pari a 102, 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 2016 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 – e in via prioritaria quelli di competenza dell'Ufficio Disciplina – verranno analizzati in rapporto alle risultanze della mappatura e delle modalità di trattamento dei rischi specifici dell'Istituto (cfr. capitolo 7), ed alle misure di prevenzione della corruzione applicate dall'Istituto.

Ciò al fine sia di verificare l'efficacia delle predette misure e del sistema di "gestione del rischio", sia di individuare eventuali processi/attività esposti a rischio corruzione non ricompresi tra quelli mappati.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Prosecuzione monitoraggio procedimenti disciplinari, penali ed attuazione dei Codici di comportamento.	Entro il 2016	Responsabile; Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa.	Aggiornamento del PTPC Report a CIV

Analisi dei procedimenti instaurati dall'Ufficio disciplina in rapporto alle risultanze della mappatura e delle modalità di trattamento dei rischi specifici , ed alle misure di prevenzione della corruzione applicate dall'Istituto.	Entro il 2016	Responsabile; Ufficio procedimenti disciplinari e della responsabilità amministrativa.	Aggiornamento del PTPC Documentazione attestante l'eventuale integrazione del Registro dei rischi e delle misure di prevenzione della corruzione.
--	---------------	--	--

5.13. Iniziative per l'aggiornamento e l'integrazione del sistema dei controlli in Istituto. 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 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.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Esame delle risultanze del sistema " <i>Antifrode</i> "	Entro 2016	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 considerazione degli ulteriori trattamenti di dati personali, anche sensibili e giudiziari, espletati dall'Istituto in conseguenza dell'acquisizione delle nuove competenze conseguenti alla soppressione di INPDAP ed ENPALS, nel 2015 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.

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.

Nel corso del 2015 è stato istruito un articolato processo di monitoraggio delle proposte di automazione avanzate nel periodo 2011-2014 per rilevarne lo stato di attuazione.

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.

Quadro di sintesi - Anno 2015						
N° prestazioni/Proposte		Interventi implementati	Interventi in corso di implementazione	Interventi non implementabili	Interventi da avviare	Riscontri non pervenuti o da chiarire
N° Prestazioni analizzate	65					
Tot N° interventi proposti	662					
N° Prestazioni analizzate attive	60					
Tot N° interventi proposti su prestazioni attive	581	159	140	103	13	166
N° interventi proposti VR 2011	311	138	76	75	4	18
N° interventi proposti VR 2012	75	13	2	4	0	56
N° interventi proposti VR 2013	150	3	48	12	2	85
N° interventi proposti VR 2014	45	5	14	12	7	7

Nel prendere atto che le prestazioni attive non corrispondono a quelle originariamente esaminate – a causa ad esempio di abrogazione o riforma, come nel caso di ASpI e MiniASpI – si evidenzia che gli interventi conclusi, in corso di implementazione e da avviare ammontano complessivamente a più del 55% tra quelli proposti.

Sono in corso ulteriori approfondimenti su alcuni ambiti istituzionali per i quali la reingegnerizzazione di alcune procedure risente di novità legislative, tali da richiedere modifiche alle piattaforme gestionali rendendo complessa la rendicontazione sull'iniziativa.

Ciononostante, la prosecuzione delle attività di "Verifica Requisiti" costituisce un'opportunità per facilitare l'opera di omogeneizzazione delle pratiche di controllo tra la gestione pubblica e la gestione privata.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
" <i>Verifica requisiti</i> ".	Triennale.	Responsabile; Direzioni 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 è stata effettuata con riferimento ai Regolamenti per la definizione dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi attualmente in vigore.

Nel corso del 2015 la rilevazione dei termini procedurali è proseguita con riferimento ai processi operativi oggetto delle nuove attività di audit, le cui risultanze sono rappresentate, in sintesi, nella tabella sotto riportata.

ATTIVITÀ	NUMERO ACCESSI AUDIT EFFETTUATI	NUMERO PRATICHE ESAMINATE	TERMINI PROCEDIMENTALI	% PRATICHE PER LE QUALI RISULTANO RISPETTATI TERMINI PROCEDIMENTALI
Gestione credito sospeso su cartella avviso di addebito (esclusi codici 13, 14 e 64)	6	383	60 giorni per definizione credito sospeso	33%

Iscrizioni aziende non retroattive	7	205	Entro la scadenza prevista per il primo versamento	72%
Iscrizioni aziende retroattive	7	76	Entro la scadenza prevista per il primo versamento	57%
Dilazioni aziende	11	330	15 gg	56%
Dilazioni autonomi	8	239	15 gg	32%
Ricostituzioni contributive	3	66	60 gg	58%
Ricostituzioni da supplemento	7	200	60 gg	44%
Invalidità Civile (Fase Concessoria)	22	1100	60 gg	63%
Ricorsi amministrativi (DICA e INCAS)	29	1158	30 gg	40%
Autotutela	4	180	30/60 gg	98%
Trattamento crediti nelle procedure concorsuali	2	50	12 mesi	24%
Campagna di audit Mutui ipotecari edilizi agli iscritti	5	199	90 gg.	100%

Campagna di audit regionali Prestiti pluriennali	7	348	60 gg.	22%
Campagna di audit Pensioni di inabilità art. 2 co.12 L. 335/95	5	209	30 gg.	20%
Assegni per il nucleo familiare lavoratori domestici	5	250	60gg	30%
Follow up recupero crediti in surroga per TFR - Fondo di garanzia	5	250	90gg	67%
Follow up su ricongiunzioni art. 2 Legge n. 29/79 limitatamente alle fattispecie con trasferimento dei contributi dalla gestione privata (FPLD) alla gestione pubblica	6	40	90gg	47,5%
Campagna regionale su ricongiunzioni art. 2 Legge n. 29/79 limitatamente alle fattispecie con trasferimento dei contributi dalla gestione privata (FPLD) alla gestione pubblica	4	158	90gg	7%

Si precisa che il sistema di verifica del rispetto dei termini suddetti, applicato durante le attività di audit nel 2015, ha consentito di elaborare, al termine degli accessi:

1. l'esito dei riscontri effettuati, riportato nel report conclusivo;
2. indicazioni per il miglioramento, riportate nel piano omonimo consegnato alla Sede;
3. proposte alle Direzioni Centrali di riferimento, per il rispetto dei termini suddetti, inserite nella relazione conclusiva della campagna di audit.

In particolare, per il processo relativo al trattamento crediti procedure concorsuali, sono in corso iniziative con le Direzioni Centrali Entrate,

Organizzazione e Sistemi Informativi e Tecnologici, per l'individuazione di soluzioni risolutive del mancato rispetto dei termini suddetti.

In ogni caso, si evidenzia che dei 16 processi oggetto di monitoraggio, soltanto 6 sono al di sotto del 40%.

Nel 2016 proseguirà, a cura del Responsabile in veste di Direttore Centrale Audit, 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.	Triennale.	Responsabile; Direzione Centrale Audit; Referenti.	Report conclusivo

5.17. Diffusione delle buone pratiche

In ottemperanza alle raccomandazioni del PNA, l'Istituto è impegnato in una azione comunicativa specificamente mirata 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"*.

Nel 2016 la Direzione Centrale Comunicazione, già attivata al riguardo dal Responsabile, sarà interessata a garantire, con nuove, idonee modalità, la sistematica pubblicazione sul sito web dell'Istituto - analogamente a quanto già avviene nell'ambito della rete intranet - delle notizie relative ad apprezzamenti ed elogi formulati dagli stakeholder nei confronti dell'azione dell'Istituto o

dell'operato di dipendenti, ed a qualsiasi evento che possa valorizzare l'immagine dell'ente.

Potrà essere, a tal fine, prevista la creazione di un' apposito spazio sul sito, all'interno del quale riportare gli elogi ed apprezzamenti che vengono già segnalati, per la pubblicazione sulla intranet, nella casella di posta elettronica "RedazioneFattiNotizie" dai Responsabili per la comunicazione delle Direzioni regionali, e quelli pervenuti dai social media o altra fonte.

La Direzione centrale Comunicazione curerà il monitoraggio di dette pubblicazioni, predisponendo un report annuo da fornire al Responsabile.

L'Istituto, inoltre, è tenuto a garantire la tempestiva replica a tutti gli articoli di stampa, nazionale e locale, ed alle comunicazioni diffuse dai mass media, che risultano denigratori nei confronti dell'amministrazione, diffondendo adeguati chiarimenti e precisazioni che mettano in luce il corretto agire della stessa.

A tal fine, nel 2016, la Direzione Centrale Comunicazione, parimenti già interessata dal Responsabile, e l'Ufficio Stampa, ciascuno per la sfera di propria competenza, avranno cura di predisporre un sistema operativo strutturato che assicuri le repliche in questione e consenta di poter disporre, in ogni momento, di dati aggiornati in proposito.

La Direzione centrale Comunicazione e l'Ufficio Stampa cureranno congiuntamente il monitoraggio delle repliche, predisponendo un report annuale da fornire al Responsabile.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Sistematica pubblicazione sul sito web, anche previa creazione di un apposito spazio web, degli elogi ed apprezzamenti formulati dagli stakeholder e/o degli eventi che possano valorizzare l'immagine dell'ente	Entro il 2016.	Responsabile; Direzione Centrale Comunicazione.	Report della Direzione centrale Comunicazione

Attivazione di una procedura operativa che assicuri la replica sistematica agli articoli diffamatori dell'Istituto.	Entro il 2016.	Responsabile; Direzione Centrale Comunicazione; Ufficio Stampa.	Report della Direzione centrale Comunicazione e dell'Ufficio Stampa
---	----------------	---	---

5.18. Iniziative di coinvolgimento degli Stakeholder

Il PNA prescrive alle pubbliche amministrazioni 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 favoriscono l'emersione di episodi di cattiva amministrazione, conflitto d'interessi o fenomeni corruttivi.

Viene, a tal fine, rimessa alle pubbliche amministrazioni l'individuazione di *"modalità, soluzioni organizzative e tempi per l'attivazione di canali dedicati"* alle segnalazioni esterne dei fenomeni suddetti, eventualmente utilizzando e valorizzando gli Uffici Relazioni con il Pubblico, che rappresentano la prima interfaccia con la cittadinanza.

I suggerimenti proposti dal PNA si pongono in linea con il percorso già intrapreso dall'INPS, volto a sviluppare un'adeguata capacità di ascolto nei confronti degli utenti, con l'obiettivo primario di migliorare i servizi offerti e di rimediare ad episodi di cattiva amministrazione.

Tra le iniziative assunte dall'Istituto per l'attuazione di una politica di miglioramento continuo della qualità del servizio erogato, si inseriscono 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.

Al riguardo si evidenzia che, fin dal 2009, le Sedi, attraverso una metodologia standardizzata, svolgono indagini autonome sulla qualità dei servizi attesa e quella percepita dagli utenti, e stilano piani di miglioramento sulle criticità rinvenute.

Con messaggio n. 3035 del 4.3.2014 è stato divulgato il nuovo modello di rilevazione della "Customer Satisfaction", realizzato in modalità integrata multicanale, denominato "Customer Experience", che prevede la somministrazione, a campioni di utenti che hanno "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, permette 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.

L'esito positivo della sperimentazione della "Customer experience" ha determinato la chiusura di precedenti modelli di rilevazione della soddisfazione dell'utenza, come si rileva dal messaggio del Direttore Generale n. 4099 del 16.6.2015.

L'Istituto ha, altresì, definito specifiche procedure per la rilevazione e gestione dei reclami dell'utenza e delle connesse responsabilità, al fine di: ottenere fiducia dagli utenti; rimediare ai disservizi; effettuare l'analisi degli eventi indesiderati, ricercarne le cause, individuarne le soluzioni e monitorarne la tipologia e la frequenza.

Nel 2016, il Responsabile, con l'eventuale collaborazione di Referenti all'uopo individuati, avvierà l'esame di un sistema di monitoraggio del grado di conoscenza, da parte dell'utenza, delle iniziative assunte dall'Istituto per la prevenzione della corruzione. Al riguardo verrà valutata l'ipotesi della somministrazione di un questionario.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Studio di un sistema di monitoraggio della conoscenza, da parte dell'utenza, delle iniziative assunte dall'Istituto in materia di anticorruzione	Entro il 2016	Responsabile; Referenti.	Corrispondenza

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 procedimentali, 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.

I controlli sono eseguiti, principalmente, con riferimento alle disposizioni di cui all'art. 38 e 48 del D.Lgs 12 aprile 2006, n. 163 *"Codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture in attuazione delle direttive 2004/17/CE e 2004/18/CE"*, relativamente alle dichiarazioni di autoresponsabilità richieste su ogni lettera dell'articolo citato, ivi compresi gli aspetti della tutela del lavoro e previdenziali, e dell'altra normativa rilevante in materia.

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, 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.

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'A.N.AC., 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 biennio 2014 – 2015, 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 programmatica, di monitoraggio e controllo delle procedure di scelta del contraente e della fase esecutiva degli appalti;
 - alle iniziative tese ad evitare ipotesi di artificioso frazionamento degli appalti.

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 triennale 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.

5.22. Vigilanza sugli adempimenti anticorruzione degli enti di diritto privato controllati dall'Istituto

In ottemperanza alle disposizioni dettate dal PNA e dalla 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.

Al riguardo, nel 2015: è stata verificata la nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione e l'adozione del Piano di prevenzione della corruzione da parte di Italia Previdenza S.I.S.P.I. SpA; sono state fornite a IGEI SpA, indicazioni per la predisposizione del Piano di prevenzione della corruzione e del Programma per la Trasparenza; è stata interessata IDEA FIMIT sgr SpA ai fini dell'adozione del modello di organizzazione e gestione previsto dal D.Lgs n. 231/2001, e degli adempimenti in materia di trasparenza.

Le attività nei confronti delle società controllate e partecipate dall'Istituto proseguiranno nel 2016.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Verifica adempimenti anticorruzione società controllate e partecipate. Iniziative di attivazione e supporto.	Entro il 2016.	Responsabile, Organi di governo delle società.	Corrispondenza con le società.

6. Monitoraggio della attuazione del PTPC 2015 – 2017

Nel 2015 il Responsabile ha adottato tutte le iniziative funzionali all'attuazione delle previsioni contenute nel PTPC 2015 – 2017, 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.

La circolare n. 121 del 15.06.2015, inerente i "*criteri interpretativi ed applicativi della normativa concernente gli obblighi di astensione in caso di conflitto di interessi*" (cfr. par. n. 5.6), ha richiamato l'obbligo dei Direttori Centrali e Regionali - già previsto dall'art. 9 del Codice di comportamento dell'Istituto - di comunicare al Responsabile le segnalazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, ricevute nel corso dell'anno 2014, con indicazione:

- dell'attività svolta dal dipendente interessato e della relativa struttura di appartenenza;
- della tipologia del conflitto di interessi;
- della decisione assunta dal Direttore Centrale/Regionale.

Il conseguente monitoraggio ha evidenziato che:

- soltanto n. **7** Direzioni Regionali ed n. **1** Direzione Centrale hanno ricevuto segnalazioni di conflitto di interessi;

- il conflitto di interessi registrato con maggiore frequenza ha interessato i dipendenti che operano nelle aree delle entrate contributive, della gestione dei conti aziendali e della vigilanza ispettiva, ed è stato 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" (vedi fig. n. 3);
- nelle 7 Regioni in cui sono stati rilevati i casi di conflitto di interessi, i medesimi sono stati definiti dai Direttori Regionali:
 - per il 73,7% 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 (vedi fig. n. 4);
 - per il 26,3% con l'accertamento dell'insussistenza del conflitto comunicato. (vedi fig. n. 4).

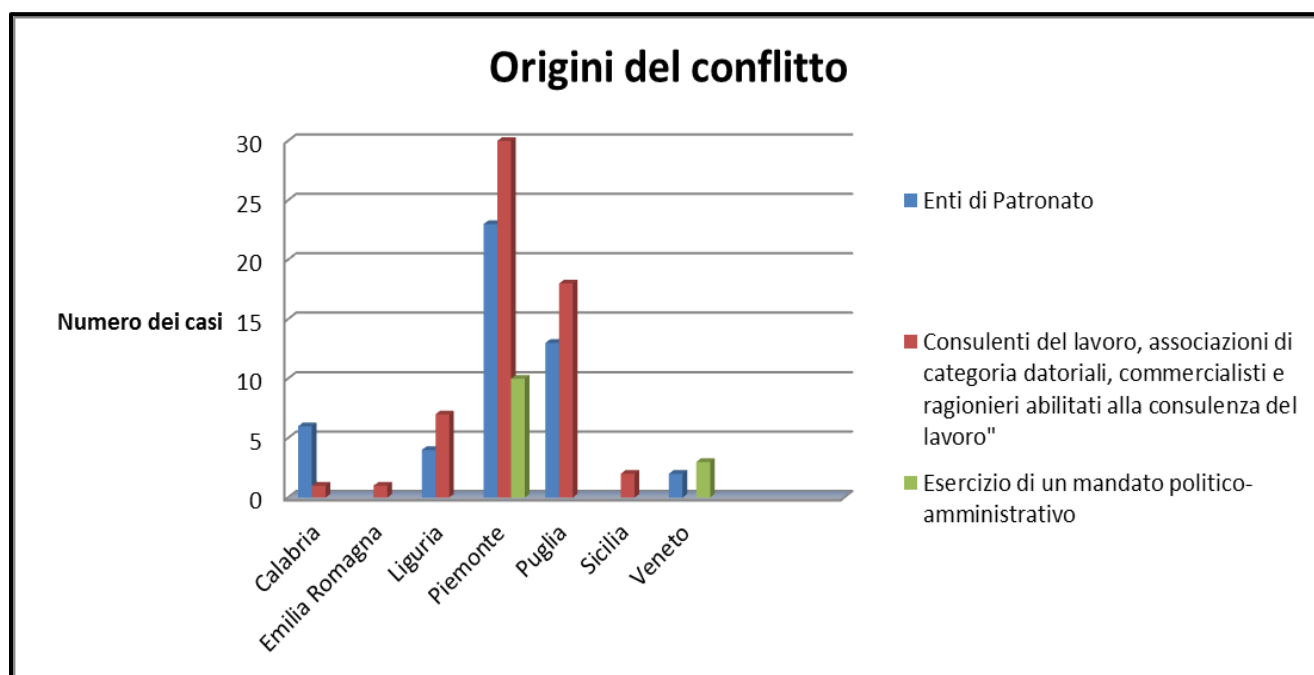


Fig. n.3

Modalità di definizione dei conflitti di interessi

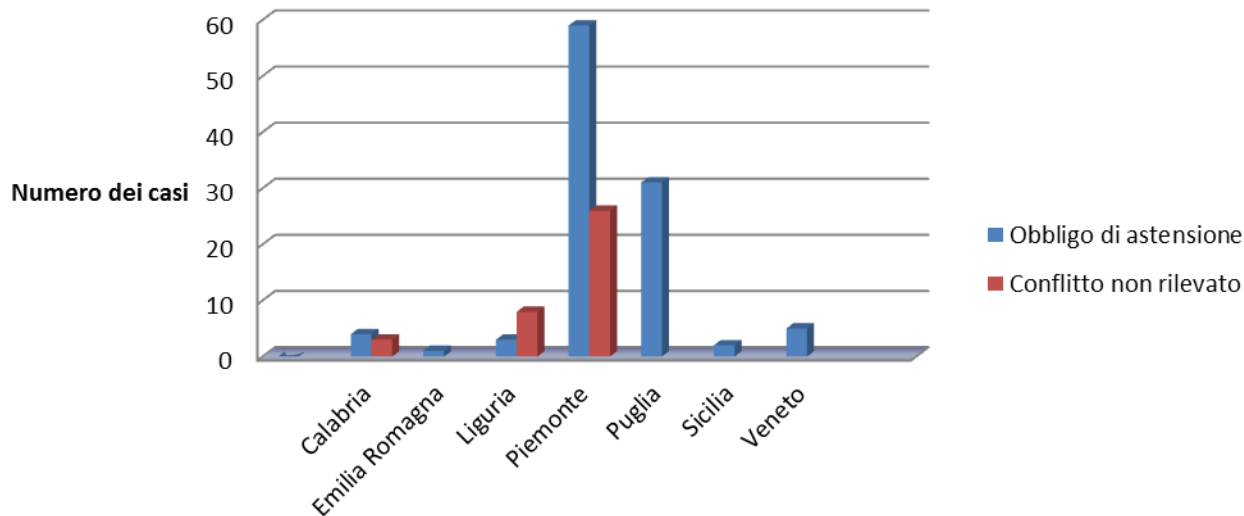


Fig. n.4

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

- 5 dipendenti appartenenti ai ruoli medico legale e professionale. 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;
- 1 dirigente, il cui conflitto è stato definito dal Responsabile su motivata proposta dal Direttore Regionale.

Nel 2016 proseguirà l'attività di monitoraggio relativa ai casi di conflitto di interessi rilevati nell'Istituto nel 2015, che verrà estesa anche alle strutture di competenza dei Responsabili di Funzioni di livello dirigenziale generale per progetti temporanei.

Inoltre, in considerazione dell'esiguo numero dei casi di conflitto segnalati dal personale nel 2014 nonché della incongruente disomogeneità tra ambiti territoriali diversi, il Responsabile ribadirà ai dirigenti l'esigenza di sollecitare il personale loro assegnato al puntuale rispetto dell'obbligo di segnalazione dei conflitti di interesse, e di assicurare, con le modalità ritenute opportune, gli adempimenti di vigilanza e controllo di competenza.

La tabella che segue sintetizza le attività programmate.

Attività	Tempistica	Strutture coinvolte	Indicatori
Monitoraggio conflitti di interessi rilevati nel 2015	Entro il 2016.	Responsabile, Referenti, Dirigenti responsabili degli uffici a supporto degli organi	Redazione report
Richiamo dell'obbligo di segnalazione e astensione, in caso di conflitto di interessi	Entro il 2016.	Responsabile, dirigenti.	Emanazione documento

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

Nel 2015 il Responsabile ha attivato un sistema di monitoraggio finalizzato alla verifica del puntuale espletamento, da parte di tutte le strutture centrali e territoriali dell'Istituto, degli adempimenti attuativi delle seguenti misure anticorruzione di carattere generale, già illustrati nel capitolo 5 del presente PTPC:

- disciplina delle incompatibilità per i componenti dei nuclei di valutazione (cfr. par. 5.4.);
- prevenzione dei fenomeni corruttivi nella formazione di commissioni e nell'assegnazione agli uffici, ai sensi dell'art. 35 bis del D.Lgs n. 165/2001 (cfr. par. 5.5.);
- attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro disciplinata dall'art. 53, comma 16 ter, del D.Lgs n. 165/2001 (cfr. par. 5.7);
- disciplina delle inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali, di cui al D.Lgs n. 39/2013 (cfr. par. 5.2.);
- formazione di carattere generale in materia di anticorruzione (cfr. par. 5.9.);

Il monitoraggio ha riguardato il periodo dall' 1.11.2014 al 31.10.2015, ed è stato realizzato sulla base dei dati forniti dai Direttori Centrali e Regionali, dai Responsabili di Funzioni di livello dirigenziale generale per progetti temporanei, e

dai Coordinatori Generali, attraverso la compilazione di un questionario somministrato dal Responsabile.

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

- 71% per le Direzioni Regioni;
- 74 % per le Direzioni Centrali ;
- 80% per i Coordinamenti;
- 80% per i Progetti di livello dirigenziale di I fascia.

Gli inadempimenti rilevati riguardano gli obblighi di:

1. acquisizione delle dichiarazioni sostitutive di certificazione da parte dei dipendenti, all'atto della loro assegnazione agli uffici preposti alla gestione di risorse finanziarie, acquisizione di beni, servizi e forniture .. ;
2. verifica delle dichiarazioni sostitutive di certificazione.

Nel 2016 il Responsabile inviterà le strutture interessate a regolarizzare gli inadempimenti di cui sopra. Inoltre, avvierà l'attività di monitoraggio con riferimento al periodo 1.11.2015/31.10.2016.

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 2016.	Responsabile, Referenti,	Redazione report
Regolarizzazione degli inadempimenti registrati nel monitoraggio 2015.	Entro il 2016.	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 dall'Istituto in conformità alle indicazioni metodologiche ed ai Principi tratti da UNI ISO 31000 20101 raccomandati dal PNA, 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 nel successivo biennio - 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 e coordinato 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:

- autorizzazione o concessione;
- 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*" ed alle "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 2015, in particolare, è stata estesa anche alle attività svolte dagli Uffici di supporto agli organi e, su specifica richiesta formulata dal Consiglio di Indirizzo e Vigilanza nella delibera n. 13 del 13 ottobre 2015, a quelle di competenza del Presidente e del Direttore Generale dell'Istituto.

Al riguardo, in ragione della suddetta richiesta, il presente PTPC verrà integrato, nel corso del 2016, con le risultanze della mappatura riferita ai citati organi, attualmente in corso di espletamento da parte degli uffici competenti.

Nel 2016 la mappatura verrà proseguita, in vista del completamento, con riferimento alle attività svolte dalle strutture centrali di I livello a tutt'oggi non ancora interessate. Inoltre, verrà valutata l'opportunità di interpellare nuovamente Direttori centrali che, a tutt'oggi, non hanno individuato alcuna attività a rischio tra quelle di propria competenza.

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;
- per ciascun rischio identificato hanno, successivamente, stimato i valori della "*probabilità*" della sua realizzazione e dell' "*impatto*", ossia delle conseguenze che lo stesso produrrebbe in danno dell'Istituto sotto il profilo economico, organizzativo e reputazionale. La stima è stata operata utilizzando gli indici forniti dalla "*Tabella valutazione del rischio*" allegata al

PNA, parzialmente rielaborati in relazione alle peculiarità organizzative ed alla disponibilità di dati dell'Istituto.

Sulla base dei valori della probabilità e dell'impatto 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:

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

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

Analogamente alla probabilità, il valore dell'impatto del rischio è stato ottenuto calcolando la media aritmetica dei punteggi associati alle risposte fornite dal gruppo di lavoro ai quesiti riguardanti le suddette conseguenze, arrotondata al multiplo superiore od inferiore. Il valore è risultato ricompreso tra 1 e 4,5, come dalla tabella sotto riportata:

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:

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.

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

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

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

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

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

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.

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:

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 breve termine.

		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
ECCELLENTI		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

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 31.12.2015, nel Registro risultano riportati:

- 492 processi/attività, svolti dall'Istituto, di cui a livello centrale n. 253 e a livello territoriale n. 239, 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 con riguardo ai rischi di livello "medio" centrali.

In particolare, i Direttori Centrali, i Responsabili di struttura centrale, ed i Coordinatori Generali, coordinati dal Responsabile:

- hanno individuato, 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. Si precisa che l'individuazione delle misure relative ai rischi territoriali è stata effettuata selezionando le proposte formulate per ciascun rischio – sempre su input del Responsabile – dai Direttori Regionali;

- hanno indicato per ciascuna misura le modalità e la tempistica di attuazione, che costituisce oggetto di monitoraggio da parte del Responsabile.

Per ciascun rischio esaminato è stata compilata una scheda nell'ambito della quale sono riportate le indicazioni:

- delle misure obbligatorie ritenute applicabili;
- delle misure "ulteriori", individuate come sopra;
- delle modalità e tempistica di attuazione,
- del soggetto responsabile dell'attuazione.

Si allegano al presente PTPC le schede in argomento compilate alla data del 31.12.2015, riferite a: 19 rischi centrali "alti", 11 rischi territoriali "alti", 95 rischi centrali "medi" (all. 2).

Nel 2016 la procedura de qua verrà proseguita con riferimento ai rischi "medi" centrali non ancora esaminati ed ai rischi "medi" territoriali. Inoltre, le schede già compilate verranno aggiornate in relazione alla progressiva attuazione delle misure ivi previste.

7.7. Prosecuzione della attuazione del sistema di gestione del rischio

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 2016.	Responsabile; Referenti.	Aggiornamento del Registro dei rischi corruzione.
Definizione delle misure "ulteriori" relative a rischi medi centrali e territoriali	Entro il 2016	Responsabile; Referenti.	Compilazione schede riepilogative .
Monitoraggio della attuazione delle misure "ulteriori" individuate.	Entro il 2016	Responsabile; Referenti.	Aggiornamento delle schede.

8. ATTIVITÀ ANTICORRUZIONE E CICLO DELLA PERFORMANCE

Il PNA ha 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.

Nel 2015 il Responsabile, analogamente a quanto già effettuato nell'anno precedente, ha trasmesso alla Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione gli obiettivi previsti nel PTPC 2015 - 2017, con indicazione, per ciascuno, della tempistica di attuazione ipotizzata, delle strutture coinvolte nella realizzazione e degli indicatori di attuazione.

Inoltre, ai fini della predisposizione della "*Relazione sulla performance 2014*", il Responsabile ha, altresì, fornito alla citata Direzione la relazione sui risultati dell'attività dallo stesso svolta nel 2014.

Preso atto dell'avvio del ciclo della performance per il triennio 2016 - 2018, realizzato con la "*Relazione programmatica 2016 - 2018*" approvata dal CIV con deliberazione n. 5 del 10.3.2015, e con le "*Linee guida gestionali dell'INPS per l'anno 2016*" individuate dal Presidente con determinazione n. 89 del 7.8.2015, nel 2016, il Responsabile fornirà alla medesima Direzione Centrale i dati relativi agli obiettivi previsti nel presente PTPC, ed eventuale ulteriore documentazione richiesta.

9. TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

Al fine di realizzare una adeguata prevenzione ed una 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.

Nel presupposto che la trasparenza costituisca una misura fondamentale di contrasto alla corruzione, il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I.), costituisce un allegato del presente P.T.P.C., in attuazione, peraltro, di quanto previsto dall'art. art. 10 del D.Lgs n. 33/2013 (all. n.3).