



RELAZIONE SUI RISULTATI DELLA ATTIVITA' SVOLTA DAL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE NEL 2013.

1. PREMESSA

Tra gli adempimenti che la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", pone a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione, è ricompresa la predisposizione di una relazione annuale sui risultati dell'attività svolta. Ai sensi dell'art.1, comma 14, della citata legge, la relazione deve essere trasmessa all'organo di indirizzo politico dell'amministrazione e pubblicata nel sito web istituzionale entro il 15 dicembre.

In ottemperanza alle suddette disposizioni, lo scrivente espone in sintesi, nel presente documento, le attività realizzate nel corrente anno, in attuazione delle norme in materia di anticorruzione introdotte dalla citata legge n. 190/12 e dalle fonti legislative ed amministrative successivamente intervenute, qui di seguito elencate:

- 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";
- 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", emanato in attuazione della delega contenuta nell'art. 1, comma 35, della legge n. 190/12;



- decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39: "Disposizioni in materia di inconferibilità 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", emanato in attuazione della delega contenuta nell'art.1, comma 49, della legge n. 190/12;
- 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", così come riscritto dall'art. 1, comma 44, della legge n. 190/12;
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) adottato dall' Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la trasparenza e la valutazione delle pubbliche amministrazioni (A.N.AC.) , con delibera n. 72 dell'11.9.2013 .

Attraverso l'espletamento delle attività di competenza, è stato avviato il processo di attuazione, nell'ambito dell'Istituto, di una strategia "decentrata" di prevenzione che, come evidenziato dal PNA, consiste, sostanzialmente, nella applicazione delle misure di contrasto alla corruzione, rese obbligatorie dalla legge ovvero individuate a discrezione dell'amministrazione.

Per agevolare la lettura del presente documento, le attività svolte vengono rappresentate con riferimento alle aree tematiche interessate dalla normativa anticorruzione, con indicazione delle strutture centrali e territoriali che, su input dello scrivente, hanno concorso alla loro realizzazione.



2. PREDISPOSIZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DELL'INPS

Lo scrivente ha predisposto il primo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC), relativo al triennio 2013 – 2015, adottato con determinazione presidenziale n. 100 del 22 aprile 2013, attraverso il quale si è inteso garantire una prima, tempestiva attuazione alla normativa introdotta dalla legge n. 190/12, mettendo in moto da subito meccanismi organizzativi volti a dare effettività sostanziale alle previsioni in essa contenute, quale segno di una linea programmatica inequivocabile sul tema.

Il PTPC 2013 - 2015, in particolare:

- ha tracciato un iniziale percorso operativo per la prima attuazione della strategia anticorruzione, perseguendo, altresì, lo scopo precipuo di sensibilizzare il personale dell' Istituto sulla tematica della prevenzione e repressione della corruzione, ed ha richiamato le responsabilità al riguardo previste in capo al Responsabile ed ai Dirigenti preposti ad uffici dirigenziali di livello generale;
- ha individuato nei Direttori centrali, nei Direttori regionali e nei Coordinatori generali i referenti per la corruzione del Responsabile, in linea con quanto previsto dalla citata circolare n. 1/2013.

Sono stati curati gli adempimenti finalizzati alla pubblicazione del Piano nel portale istituzionale e la predisposizione del messaggio di notifica dello stesso al personale, emanato a firma del Direttore Generale (messaggio n. 7695 del 10. 5. 13).



E' in corso di definizione, da parte dello scrivente, l'elaborazione, in conformità alle linee guida dettate dall'intervenuto PNA, del nuovo PTPC 2014 – 2016, nell'ambito del quale verrà esplicitata la programmazione delle iniziative da avviare nel prossimo anno, con particolare riferimento alla divulgazione delle prime risultanze della mappatura dei processi a rischio corruzione (cfr. successivo punto b) ed alla individuazione dei criteri di rotazione del personale addetto alle attività esposte a maggior rischio.

3. PREDISPOSIZIONE ED ATTIVAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO

E' stato predisposto 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 – considerato nella più ampia accezione illustrata dalla citata circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica - al fine di ridurre le probabilità che lo stesso si verifichi.

Il sistema viene attuato nell'Istituto in conformità alle indicazioni metodologiche ed ai Principi tratti da UNI ISO 31000 20101 raccomandati dal PNA, attraverso lo svolgimento delle seguenti fasi:

- mappatura dei processi a rischio svolti dall'Istituto;
- valutazione del rischio per ciascun processo;
- trattamento del rischio.

Le procedure di gestione del rischio sono state avviate il 29.3.13, e quindi nelle more dell'adozione del PNA, ed hanno, al momento, consentito:

- l'individuazione di circa 400 processi/attività, svolti a livello centrale e territoriale, ritenuti esposti a rischio corruzione;



- l'identificazione, per ciascun processo/ attività, del relativo rischio corruzione;
- il calcolo del livello di ciascun rischio.

Gli esiti al momento conseguiti, che verranno rappresentati nel dettaglio nel prossimo PTPC, sono stati realizzati attraverso le modalità operative:

a. Mappatura dei processi a rischio

Lo scrivente ha demandato ai Direttori centrali, ai Coordinatori generali ed ai responsabili di progetti e di strutture di coordinamento centrali, per i rispettivi ambiti di competenza, la mappatura dei processi/attività a rischio svolti dall'Istituto, coordinandone l'esecuzione

In particolare, i Dirigenti e Coordinatori interessati sono stati invitati a segnalare, a loro discrezione, singole attività operative ovvero interi processi produttivi ritenuti a rischio, aggregati per area tematica di riferimento, distinguendo tra quelli svolti a livello centrale e quelli espletati dalle sedi territoriali, ed esprimendo, in estrema sintesi, per ciascuno, le motivazioni della relativa esposizione al rischio.

Su indicazione dello scrivente, tra i processi/attività segnalati sono stati ricompresi quelli ritenti ex lege (art. 1, comma 16, legge n. 190/12) esposti a rischio corruzione, 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 e progressioni di carriera.



b. Valutazione del rischio

Per ciascun processo/attività, rilevato con le sopra esposte modalità, è stata operata la valutazione del rischio, consistente nella individuazione e descrizione del rischio di riferimento, e nella determinazione del relativo livello, rappresentato da un valore numerico.

La valutazione del rischio è stata svolta, sotto il coordinamento generale dello scrivente, nell'ambito di gruppi di lavoro appositamente costituiti, cui hanno partecipato, insieme al dirigente ed al funzionario dell'Area di Supporto al Responsabile, dirigenti e funzionari competenti rispetto ai processi/attività esaminati. La valutazione ha preso le mosse dall'analisi delle motivazioni formulate nella mappatura in merito all'esposizione al rischio dei processi/attività segnalati.

I rischi sono stati identificati in un'ottica strumentale alla realizzazione dei fatti di corruzione, prendendo a riferimento l'elenco esemplificativo di cui all'allegato 3 del PNA.

Ai fini della determinazione del relativo livello, per ciascun rischio identificato sono stati stimati i valori della "probabilità" e "dell'impatto", utilizzando gli indici forniti nell'allegato 5 del PNA, parzialmente rielaborati in relazione alle peculiarità organizzative ed alla disponibilità di dati dell'Istituto.

Ai valori stimati della probabilità e dell'impatto sono state applicate le metodologie di calcolo indicate dal PNA e precisate dal Dipartimento della Funzione Pubblica sul proprio sito, attraverso le quali è stato determinato il livello di ciascun rischio.



4. MONITORAGGIO DEI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI, PENALI E DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA

Al fine di poter disporre di tutti gli elementi utili a delineare un quadro di situazione il più possibile esaustivo in merito alle attività dell'Istituto maggiormente esposte al rischio corruzione, questo Responsabile ha predisposto e avviato un sistema di monitoraggio dei procedimenti disciplinari, penali e di responsabilità amministrativa a carico dei dipendenti dell'Istituto, con riferimento a quelli in corso e a quelli espletati nell'ultimo triennio.

Il monitoraggio viene effettuato attraverso l'acquisizione mensile, dall'Area della Responsabilità disciplinare, di dati che consentano di individuare, per ciascun procedimento disciplinare, la trasgressione accertata e la sanzione conseguentemente irrogata, nonché il contenzioso e i procedimenti penali e di responsabilità amministrativa eventualmente connessi.

5. CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI PUBBLICI (D.P.R. n. 62/13)

Come previsto dal DPR n. 62/13, sono stati espletati, per il tramite dei referenti centrali e territoriali, gli adempimenti di notifica del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, in relazione ai quali il Codice medesimo:

- trova piena applicazione nell'Istituto fin dalla data di entrata in vigore ed è pubblicato sul sito istituzionale, nella sezione Amministrazione trasparente, e nella rete intranet - Direzione centrale Risorse Umane;



- è stato portato a conoscenza dei dipendenti e dei titolari degli organi dell'Istituto tramite messaggio n. 9877 del 18.6.13, predisposto dallo scrivente ed emanato a firma del Direttore Generale, ed e-mail personali;
- viene consegnato ai nuovi assunti con rapporti comunque denominati e dagli stessi fatto sottoscrivere contestualmente alla firma del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico;
- è stato notificato con le prescritte modalità anche nei confronti dei "titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale", ai "titolari di incarichi negli uffici di diretta collaborazione dei vertici politici dell'amministrazione" e ai "collaboratori a qualsiasi titolo anche professionale di imprese fornitrici di servizi in favore dell'amministrazione". Sono stati ricompresi, tra i succitati destinatari, medici convenzionati a contratto, avvocati domiciliatari, sostituti d'udienza, praticanti e figure similari.
- sono state impartite le opportune direttive per 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 dal Codice.



6. DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DI FORMAZIONE DEL PERSONALE SUI TEMI DELL'ETICA E DELLA LEGALITA'

Sono state concertate con la Direzione centrale Formazione e Sviluppo Competenze iniziative formative diversificate per il personale, sui temi dell'etica e della legalità, così come previsto dalla legge n. 190/12.

I percorsi formativi sono stati, al momento, definiti nei seguenti termini:

- a. Formazione di livello generale rivolta a tutti i dipendenti dell'Istituto, con riferimento ai contenuti della legge n. 190/2012, dei decreti legislativi n. 33/2013 e n. 39/2013, del Codice di comportamento di cui al DPR n. 62/13, dei Regolamenti di disciplina, e ad altre tematiche specificamente individuate.

Sono in corso di definizione le modalità di svolgimento in house della suddetta formazione, che consentano di raggiungere l'intera platea dei fruitori nel rispetto dei vincoli di spesa dell'Istituto.

A supporto è stata, altresì, prevista la realizzazione di "pillole formative" che, in estrema sintesi espositiva, possano compendiare i più rilevanti profili delle menzionate tematiche, facilmente fruibili da parte di tutti i dipendenti.

Verrà curata, inoltre, l'organizzazione di appositi focus group, secondo le indicazioni recate dal PNA, nell'ambito dei quali verranno esaminate e affrontate problematiche di etica calate nel contesto dell'amministrazione, al fine di far emergere il principio comportamentale eticamente adeguato nelle diverse situazioni.



- b. Formazione di livello specialistico indirizzata allo scrivente ed al suo Ufficio, ai referenti per la corruzione nonché ai componenti dell'OIV ed alla relativa struttura tecnica permanente.

Per la realizzazione di detta formazione, che si caratterizza per il "taglio" specialistico/approfondito sulle tematiche delineate dalla menzionata normativa di cui alla lettera a), sono in corso di esame le offerte formative della Scuola Nazionale dell'Amministrazione ovvero delle Scuole pubbliche di formazione di cui al D.P.R. n. 70/2013.

- c. Formazione mirata del personale che opera in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Sono in corso di definizione le modalità di espletamento delle procedure formative in argomento, in relazione alle offerte delle scuole pubbliche di formazione di cui al citato D.P.R. n. 70 del 16 aprile 2013 e nel rispetto dei vincoli di spesa dell'Istituto.

I contenuti della suddetta formazione verteranno sulla legge n. 190/2012 e sui connessi decreti legislativi, sul Codice di comportamento e sui Regolamenti di disciplina, sul Regolamento recante le disposizioni in materia di svolgimento di attività extraufficio, sul conflitto di interesse ed i relativi obblighi di astensione.

I contenuti potranno essere adattati in relazione alle proposte formative delle scuole pubbliche sopra citate, ovvero a specifiche esigenze individuate dallo scrivente.

In tale step di attività formativa verrà data attenzione anche alla tematica della corruzione internazionale.



La partecipazione alla formazione in argomento è obbligatoria e condizione necessaria per la permanenza del personale in argomento negli uffici di assegnazione.

7. INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE DA AVVIARE AI PERCORSI FORMATIVI RISERVATI AI DIPENDENTI CHE OPERANO IN SETTORI PARTICOLARMENTE ESPOSTI A RISCHIO CORRUZIONE

Si è provveduto, di concerto con le Direzioni centrali Risorse Umane, Organizzazione e Formazione e Sviluppo Competenze, ad individuare il personale da avviare ai percorsi formativi per gli addetti ai settori esposti a maggior rischio, come segue:

- a. nelle more della definizione della mappatura dei processi a rischio svolti dall'Istituto, sono stati presi in considerazione, quali procedimenti particolarmente esposti al rischio, quelli già previsti come tali dall'art. 1, comma 16, della legge n. 190/12, 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, nonchè 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.

I suddetti procedimenti sono stati, in particolare, individuati sulla base delle precisazioni al riguardo fornite dal PNA, per il quale gli stessi devono essere intesi quali processi di: acquisizione e progressione del personale; affidamento di lavori, servizi e forniture; adozione di



provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, con e senza effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

- b. definiti i processi esposti a maggior rischio corruzione, sono state individuate le strutture, centrali e territoriali che, nell'Istituto, risultano competenti allo svolgimento degli stessi;
- c. nell'ambito del personale addetto alle predette strutture, sono stati individuati, quali destinatari della formazione in argomento, oltre ai dirigenti di II fascia, tutti i responsabili di posizione organizzativa, in considerazione del rilevante ruolo dagli stessi svolto nell'espletamento dei suddetti procedimenti e nell'organizzazione della struttura di appartenenza. In relazione alle suddette figure professionali, è stata effettuata una prima ricognizione numerica dei dipendenti interessati.

8. DISCIPLINA DELLE INCOMPATIBILITA' PER I COMPONENTI DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO E DEI NUCLEI DI VALUTAZIONE.

Ai fini della strategia anticorruzione lo scrivente, di concerto con il Direttore centrale Risorse Umane, ha individuato le seguenti, ulteriori misure di prevenzione:

- a. è stato introdotto 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”;

- b. Sono stati estesi ai componenti del nucleo di valutazione delle procedure selettive interne, gli obblighi in materia di sottoscrizione delle dichiarazioni di responsabilità, già previsti dall’art. 11, comma 1, del D.P.R. n. 487/1994 per i componenti delle commissioni esaminatrici nell’ambito delle procedure concorsuali.

Le modalità operative per l’applicazione delle suddette disposizioni sono state esplicitate con messaggio del Direttore centrale Risorse Umane n. 8922 del 3.6.13.

9. APPLICAZIONE DELLE NORME IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

Lo scrivente ha interessato le Direzioni centrali competenti, ai fini della emanazione di disposizioni utili a diramare, in conformità alle linee guida del PNA, una serie di direttive, conformi alle linee guida indicate dal PNA, finalizzate a garantire la piena operatività e la più ampia diffusione delle norme anticorruzione di cui agli articoli di seguito elencati. Al riguardo sono già stati emanati il messaggio n. 8175 del 17.5.13, a firma del Direttore Generale, e il messaggio n.8448 del 23.5.13 a firma del Direttore centrale Risorse Umane. E’ in corso di definizione una circolare predisposta dalla Direzione centrale Risorse Umane, già condivisa dallo scrivente, che verrà emanata a firma del Direttore Generale.

- a. Art. 20 del d. lgs. n. 39/2013 (inconferibilità e incompatibilità incarichi dirigenziali);



- b. art. 53, comma 16 ter del d. lgs n. 165/2001 (attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro);
- c. art. 6 bis della legge n. 241/90 e artt. 5,6,7,13,14 del D.P.R. n. 62/13 (obblighi di astensione e di comunicazione);
- d. art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 (formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione);
- e. art. 16, comma 1, lett. L quater del d. lgs. n. 165/2001 (rotazione del personale sottoposto a procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva);
- f. art. 1, comma 17, della legge n. 190/12 (patti di integrità negli affidamenti);
- g. art. 1, commi 19 – 25 e 58 della legge n. 190/12 (ricorso all'arbitrato nei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture; incremento delle tipologie di reato alla cui condanna consegue, per l'appaltatore, la risoluzione del contratto)

Le suddette norme verranno, comunque richiamate nel prossimo PTPC, unitamente alle relative modalità di applicazione fissate dall'Istituto.

10. TRASPARENZA

Lo scrivente ha interessato il Responsabile per la Trasparenza ai fini della attuazione degli obblighi di trasparenza introdotti dalla legge n. 190/12 e



Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione centrale
Ispettorato audit e sicurezza

Il Direttore Centrale

della loro previsione nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità.

In occasione dell'intervento alla Giornata per la Trasparenza, dal titolo "Trasparenza ed anticorruzione nel sistema di protezione sociale", svoltasi il 26 novembre scorso presso la Direzione Generale dell'Istituto, è stata evidenziata l'importanza della trasparenza quale misura anticorruzione.

11. GESTIONE ESPOSTI

Sono stati espletati gli adempimenti di competenza in ordine a quattro esposti anonimi segnalati dall'Ufficio di Presidenza dell'Istituto.

12. PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE

Sono stati espletati gli adempimenti di notifica del PNA ai vertici dell'Istituto, con contestuale invio di tabelle riepilogative delle attività, in materia di anticorruzione, già svolte alla data del 23.9.2013, e di quelle programmate alla luce delle linee guida dettate dall'intervenuto Piano.

Il PNA è stato, altresì, notificato ai Referenti per la corruzione e all'O.I.V..

IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
DIRETTORE CENTRALE ISPETTORATO AUDIT E SICUREZZA
FLAVIO MARICA