

# ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE

## DELIBERAZIONE N. 13

**Oggetto: Piano triennale di prevenzione della corruzione 2013 – 2015.**

### IL CONSIGLIO DI INDIRIZZO E VIGILANZA

**(seduta del 4 giugno 2013)**

**Visto** l'art. 3, comma 4, del decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 479, modificato dall'art. 17, comma 23, della legge 15 maggio 1997, n. 127 e dall'art. 7, comma 7, della legge 30 luglio 2010, n. 122;

**Visto** l'art. 4, comma 2, del D.P.R. 24 settembre 1997, n. 366, recante il regolamento per l'organizzazione ed il funzionamento dell'INPS;

**Visto** il DPCM del 2 gennaio 2009, con il quale è stato ricostituito per un quadriennio, decorrente dalla data d'insediamento, il Consiglio d'indirizzo e vigilanza dell'INPS;

**Visto** l'articolo 1, comma 402, della legge 24 dicembre 2012, n. 228 con il quale viene prorogata la durata del mandato del CIV alla data del 30 aprile 2013;

**Visto** il D.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni che identifica con le funzioni del CIV quelle proprie dell'organo di indirizzo politico-amministrativo in quanto stabilisce che:

- a. emana le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici;
- b. definisce in collaborazione con i vertici dell'amministrazione il piano e la relazione di cui all'art. 10, comma 1, lett. A) e b);
- c. verifica il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici;
- d. definisce il programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'art. 11, nonché gli eventuali aggiornamenti annuali;

*Il Segretario*  


**Visto** l'art. 1, comma 8, della legge 6 novembre 2012 n. 190, recante "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" con il quale si dispone che l'organo di indirizzo politico adotti, su proposta del responsabile della prevenzione della corruzione, il piano triennale di prevenzione della corruzione, curandone la trasmissione al dipartimento della funzione pubblica;

**Vista** la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri, dipartimento della Funzione Pubblica, n. 1/2013 avente ad oggetto "legge n. 190 del 2012 - disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";

**Vista** la determinazione n. 100 del 22 aprile 2013 con la quale il Presidente dell'Istituto ha trasmesso al CIV il piano triennale di prevenzione della corruzione 2013 - 2015;

**Ribaditi** i contenuti della deliberazione n. 5 del 9 aprile 2013 con la quale il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza ha preso atto, nell'attuale fase di riassetto dell'Istituto, della determinazione del Presidente dell'INPS n. 71 del 21 marzo 2013 che ha conferito al dott. Flavio Marica, Direttore Centrale Ispettorato Audit e Sicurezza, l'incarico aggiuntivo di responsabile della prevenzione della corruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 7, della legge n. 190/2012;

**Preso atto** dei contenuti del piano triennale di prevenzione della corruzione;

**Ravvisata** la necessità, su proposta del responsabile della prevenzione della corruzione, di procedere alla prevista valutazione del diverso livello degli uffici al rischio corruzione, alla previsione di procedure per selezionare e formare i dipendenti e a introdurre opportune forme di rotazione,

## **DELIBERA**

- di adottare l'allegato piano triennale di prevenzione della corruzione 2013-2015, emanato ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, da adeguare ai contenuti del Piano nazionale anticorruzione non appena lo stesso sarà approvato dalla CIVIT ;

*Il Segretario*  


- di trasmettere detto Piano triennale di prevenzione della corruzione al Dipartimento della Funzione Pubblica.

**IL SEGRETARIO**  
**(M.P. Santonpinto)**

*M.P. Santonpinto*

**IL PRESIDENTE**  
**(G. Abbadessa)**

*G. Abbadessa*

## ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE

### PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2013 - 2015

(Redatto ai sensi dell'art. 1, comma 5, della legge 6 novembre 2012 n. 190)

#### 1. PREMESSA

La persistente diffusione e gravità 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, 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 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica 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".

Ciò precisato, è importante rilevare come, nel quadro dell'approccio integrato di cui s'è detto, il perseguimento dell'obiettivo è strutturato 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. Misure che tendono a garantire l'integrità morale dei funzionari pubblici e a rafforzare i principi della trasparenza e dell'efficienza della pubblica amministrazione.

Nell'ambito di tale contesto si inserisce l'obbligo delle Pubbliche Amministrazioni, previsto dall'art. 1, comma 5, della legge n. 190/2012, di adottare il "Piano triennale di prevenzione

*Il Segretario*

della corruzione", attraverso il quale devono essere individuate le tipologie e le fasi procedurali nei quali si annida maggiormente il rischio di fenomeni corruttivi e gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio medesimo.

## **2. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE DELL'INPS ADEMPIMENTI**

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione deve, in ottemperanza a quanto disposto dall'art.1 della legge n. 190/2012, essere adottato dall'Organo di indirizzo politico, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 31 gennaio di ogni anno (comma 8).

In sede di prima applicazione tale termine è stato fissato al 31 marzo 2013 (art. 34 bis, comma 4, decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni nella legge 17 dicembre 2012, n. 221).

Da un'interpretazione sistematica della normativa, con particolare riferimento al comma 6, si può desumere che il Piano deve essere formulato ed adottato nel rispetto delle linee guida contenute nel Piano nazionale approvato dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, che opera quale Autorità nazionale anticorruzione.

Il Piano deve (comma 5):

- fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione;
- indicare gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- essere trasmesso alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica,

e deve rispondere alle seguenti esigenze (comma 9):

- individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione. Tra esse devono essere 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. 163/06; 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;

- prevedere, per tali attività, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni, idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti del Responsabile;
- monitorare il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti;
- monitorare i rapporti tra l'amministrazione ed i soggetti che con essa stipulano contratti, o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione, o erogazione di vantaggi economici di qualsiasi genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità (...) con dirigenti e dipendenti dell'amministrazione;
- individuare specifici obblighi di trasparenza, ulteriori rispetto a quelli previsti dalle disposizioni di legge.

Inoltre, pur non essendo indicati dalla normativa come contenuti essenziali del Piano, si ritiene opportuno che lo stesso espliciti:

- le modalità di verifica dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività ad elevato rischio corruzione;
- i criteri di individuazione del personale da inserire nei programmi di formazione di cui al comma 11;
- l'individuazione di referenti operanti nelle strutture dipartimentali o territoriali (circolare n. 1/2013 citata);
- le modalità di raccordo del Piano col Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

L'Istituto intende dare un'attuazione la più possibile tempestiva alla normativa, mettendo in moto da subito tutti i meccanismi organizzativi volti a dare effettività sostanziale alle previsioni in essa contenute, quale segno di una linea programmatica inequivocabile sul tema.

Nel contempo è necessario tenere in debito conto che le molteplici, articolate e complesse indicazioni, uniformemente destinate ad operare nei confronti di amministrazioni strutturate

*Il Segretario*

su poche unità di dipendenti come su Enti aventi centinaia di articolazioni territoriali e decine di migliaia di funzionari, richiedono attività e tempistiche differenziate.

Inoltre, ed in particolare per quanto concerne l'INPS, il Piano è destinato ad operare in un contesto di evoluzione funzionale ed organizzativa avviata dalle recenti disposizioni del decreto c.d. "Salva Italia" che, oltre ad introdurre la riforma delle pensioni, hanno definito i nuovi assetti del sistema previdenziale pubblico, determinati dalla soppressione dell'INPDAP e dell'ENPALS e dalla confluenza nell'INPS delle loro funzioni, risorse strumentali, umane e finanziarie ( art. 21, comma 1, legge n. 214/11).

Vanno anche evidenziati da un lato la rilevanza che potrà avere il riferimento dato dal Piano nazionale anticorruzione, allo stato non emanato, e dall'altro il dovere, normativamente sancito (art.1 comma 10 legge n.190/2012) di procedere al costante adeguamento del Piano.

Tutto ciò considerato, il presente Piano è da intendersi quale prima elaborazione, avente lo scopo precipuo di sensibilizzare l'intero Istituto sulla tematica, richiamando le rispettive responsabilità ed attivando, in un quadro di tempistica predefinita, le iniziative necessarie ad integrare e perfezionare il documento.

In particolare il Piano, dopo una premessa introduttiva e la sintetica esposizione degli adempimenti fissati dalla normativa, prevede:

- l'esposizione dell'assetto organizzativo dell'Istituto, assetto rispetto al quale le misure anticorruzione devono essere modellate;
- l'indicazione delle iniziative sin qui assunte;
- l'individuazione delle ulteriori azioni da intraprendere;
- il raccordo con il piano triennale per la trasparenza.

Tutto ciò, come anticipato, in un quadro di tempi in questa sede definiti.

### **3. ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'INPS**

L'INPS è il più grande ente previdenziale italiano, cui compete l'esercizio delle assicurazioni obbligatorie per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e la gestione di forme di previdenza a carattere temporaneo diverse dalle pensioni.

In relazione a dette funzioni, l'INPS provvede, sulla base di rapporti assicurativi obbligatori, alla riscossione dei contributi a carico dei lavoratori e delle aziende, ed alla connessa liquidazione delle pensioni e prestazioni previdenziali, il cui fine è quello di tutelare il lavoratore, ed i familiari a suo carico, dai rischi della menomazione o della perdita della

sua capacità lavorativa in conseguenza di eventi predeterminati, naturali o connessi al lavoro prestato.

All'INPS compete, altresì, l'erogazione delle prestazioni "assistenziali" finanziate dalla fiscalità generale e, pertanto gestite dall'Istituto al di fuori di un rapporto assicurativo: si tratta di una serie di prestazioni e provvidenze – tra le quali rilevano quelle a favore degli invalidi civili - destinate a cittadini che a causa dell'età avanzata o delle condizioni di salute sono considerati inabili al lavoro ed hanno redditi inferiori ad un livello definito.

Sia la previdenza che l'assistenza sociale costituiscono espressione del sistema di Welfare, attraverso il quale lo Stato assume l'impegno di provvedere direttamente affinché tutti i cittadini siano liberati dallo stato di bisogno ai fini dell'esercizio dei fondamentali diritti politici e civili, in attuazione dei principi di solidarietà e coesione sociale fissati dall'art. 38 della Costituzione.

L'esercizio delle suddette funzioni implica lo svolgimento di una serie di numerose 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 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.

L'Istituto svolge, altresì, autonomamente o congiuntamente ad altre Amministrazioni, attività di vigilanza finalizzata al controllo del regolare versamento dei contributi ed alla repressione di fenomeni di evasione ed elusione contributiva.

La molteplicità delle funzioni esercitate dall'INPS è riconducibile ad una serie di interventi legislativi che, a partire dalla legge 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 legge n. 214/2011, delle funzioni dei soppressi INPDAP ed ENPALS, Enti cui era deputata la previdenza dei dipendenti pubblici e quella dei lavoratori dello spettacolo.

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 provinciali, 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

*Il Segretario*

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 e di individuazione delle aree di rischio.

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

Nell'ambito della Direzione generale 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 provinciali 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 dalle Agenzie complesse, che analogamente alle Direzioni provinciali gestiscono anche i flussi informativi, e dalle Agenzie di produzione.

In data 1 gennaio 2013 per l'ex ENPALS e in data 1 aprile 2013 per l'ex INPDAP è stata avviata la sperimentazione di un assetto integrato di Direzione provinciale, nell'ambito del quale gli ambiti di responsabilità inerenti alle funzioni istituzionali nei quali si articolano le direzioni provinciali dell'ex INPDAP - ora Gestione dipendenti pubblici - (Posizione assicurativa, Entrate , pensioni, prestazioni di fine servizio e previdenza complementare, credito e Welfare) sono integrati, dal punto di vista organizzativo e logistico, all'interno

delle strutture di back office e di front office delle direzioni provinciali INPS, presidiati da specifiche Unità organizzative –Linee prodotto servizio nelle quali è chiamato a confluire il personale ex INPDAP.

Confluiscono altresì nella Direzione provinciale integrata le attività di contenzioso, di programmazione e di contabilità e fisco dell'ex INPDAP- Gestione dipendenti pubblici - , mentre le attività inerenti alla gestione del personale ed agli approvvigionamenti vengono accentrate presso le Direzioni regionali INPS.

#### **4. AZIONI SVOLTE**

Con Determinazione presidenziale n. 71 del 21 marzo 2013 si è provveduto a conferire l'incarico di "Responsabile della prevenzione della corruzione" al dott. Flavio Marica, Direttore centrale Ispettorato, audit e sicurezza (d'ora in avanti "Responsabile").

Con messaggio Hermes n. 5139 del 26 marzo 2013 il Direttore Generale, nel riepilogare la portata della normativa e dei principali adempimenti ad essa connessi, ha portato a conoscenza dell'intera platea dei dipendenti la nomina suddetta.

#### **5. AZIONI DA SVOLGERE**

Nelle more dell'emanazione del Piano nazionale anticorruzione e delle linee guida che in esso saranno indicate e che potranno costituire utile riferimento per il perfezionamento delle iniziative qui assunte o previste, l'attuazione della normativa sarà perseguita attraverso una serie attività parallele, ove necessario articolate in step progressivi, logicamente e cronologicamente presupposti l'uno dell'altro, riconducibili alle seguenti tematiche:

- a) Costituzione dell'articolazione a supporto del Responsabile ed assegnazione delle risorse necessarie;
- b) individuazione delle attività a rischio corruzione;
- c) informazione al personale;
- d) formazione del personale;
- e) codici di comportamento e disciplina delle incompatibilità e del conflitto di interessi;
- f) provvedimenti di carattere organizzativo;
- g) monitoraggio dei termini per la conclusione dei procedimenti;
- h) controlli (anche a campione - prevedendo le risorse).

*Il Segretario*

-----

- a) L'esplicazione della funzione di Responsabile richiede (circolare n. 1/2013) che allo stesso venga assegnato un adeguato supporto in termini di risorse umane, strumentali e finanziarie.

Inoltre, tenuto conto delle obiettive necessità correlate alla complessità dell'organizzazione, alla numerosità del personale, dei processi e delle sedi, i Direttori centrali, i Direttori regionali ed i Coordinatori generali sono, in linea con quanto previsto al punto 2.2 della citata circolare n. 1/2013, individuati come referenti del Responsabile, il quale è chiamato a svolgere una funzione di impulso e raccordo tra le strutture.

In tale qualità essi sono tenuti ad interagire, anche su sua richiesta, con il Responsabile (che comunque rimane il riferimento per l'implementazione dell'intera politica di prevenzione nell'ambito dell'amministrazione e per le eventuali responsabilità che ne dovessero derivare), in conformità agli input ricevuti e con particolare e non esclusivo riferimento a:

- obblighi di informazione;
- individuazione delle attività a più elevato rischio corruzione;
- verifica dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività individuate come sopra;
- individuazione del personale da inserire nei programmi di formazione.

Trascorso il primo anno di applicazione della normativa dovrà essere valutata l'opportunità di prevedere articolazioni sul territorio con compiti esclusivi in materia di anticorruzione e funzionalmente dipendenti dal Responsabile.

- b) L'art. 1, comma 9, lett. a) della legge n. 190/2012 pone, come esigenza logicamente e cronologicamente prioritaria, l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione.

Il Responsabile dovrà procedere assicurando, in una prima fase, la realizzazione di una mappatura, secondo una metodologia prestabilita, che consenta un'uniforme rilevazione valutazione delle attività soggette al rischio stesso, tenendo conto della struttura e dei compiti particolarmente complessi dell'Istituto, nonché di quanto previsto dall'art. 16, comma 1, l-bis, l-ter e l-quater, del decreto legislativo n. 165/2001 in termini di partecipazione dei dirigenti preposti ad uffici dirigenziali di livello generale.

La mappatura dovrà esser articolata in:

*Il Segretario*

- identificazione delle attività;

- attribuzione del livello di rischio;
- individuazione delle misure idonee per la mitigazione del rischio.

Tale azione di prima identificazione delle attività a rischio dovrà essere conclusa entro il 30 giugno 2013, e consentirà l'integrazione del presente Piano.

c) Nel presupposto che il pieno recepimento e l'assimilazione dei principi sottesi alla normativa de qua richieda un'attenta azione anche sul piano socio-culturale, e che una assidua opera di informazione possa incidere positivamente in tal senso, dovranno essere previste forme di comunicazione di tutte le disposizioni ed iniziative collegate al tema, tra le quali:

- il vigente codice di comportamento dei pubblici dipendenti;
- le disposizioni in materia di incompatibilità e conferimento di incarichi;
- il "codice di comportamento dei dipendenti" previsto dall'art 1 comma 44 della legge n. 190/2012, non appena emanato;
- la normativa di cui all'art. 54 bis del decreto legislativo n. 165/2001, introdotto dal comma 51 dell'art. 1 della l. n. 190/2012, afferente la tutela garantita al pubblico dipendente che, fuori dai casi di responsabilità penale per calunnia o diffamazione, e di responsabilità civile per danno ingiusto, denuncia o riferisce condotte illecite apprese in ragione del suo rapporto di lavoro.

In proposito potranno essere predisposti sistemi di comunicazione – notificazione in via telematica, purchè sia consentita una tracciatura idonea ad assicurare le necessarie verifiche.

d) In relazione a quanto previsto dall'art. 1 comma 11 della legge n. 190/2012 il personale adibito ad operare nei settori ove più elevato è il rischio corruzione deve essere avviato alla specifica attività formativa che sarà predisposta dalla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione.

Tenuto conto della necessaria propedeuticità degli adempimenti di cui alla lett. b), entro il primo semestre del 2013 dovrà essere avviato un piano di formazione con il citato Istituto. Dovranno essere individuati, di concerto con la D.C. Risorse umane e la D.C. Organizzazione, criteri di correlazione tra fruizione della formazione e attribuzione e rotazione degli incarichi a più elevato rischio corruzione.

e) La stretta correlazione, desumibile anche dagli interventi legislativi, tra fenomeni corruttivi, disciplina delle incompatibilità e del conflitto di interessi richiede un adeguamento organizzativo e regolamentare con particolare riferimento a:

- Incompatibilità, cumulo di impieghi ed incarichi dei pubblici dipendenti, effettiva operatività del servizio ispettivo di cui all'art 1 comma 62 della legge n. 662/1996 e relative verifiche a campione, obblighi di astensione di cui al nuovo art. 6 bis della legge n. 241/1990;
- conflitto di interessi,

*Il Segretario*  


mediante specifiche previsioni, sia in sede di contrattazione collettiva (con apposite clausole) che in sede di avvisi, bandi di gara o procedure analoghe (mediante protocolli di legalità o simili) che consentano l'acquisizione degli elementi funzionali al monitoraggio dei rapporti tra amministrazione, propri dipendenti e soggetti con i quali intercorrono rapporti contrattuali.

Le iniziative del caso saranno proposte di concerto dal Responsabile, dai Direttori centrali Risorse umane, Organizzazione, Risorse strumentali, Approvvigionamenti e provveditorato, Patrimonio ed investimenti e Responsabile della trasparenza.

Inoltre, alla luce della novellata disciplina in materia di codici di comportamento e connessa responsabilità disciplinare, la D.C. Risorse umane dovrà:

- provvedere alla definizione di un codice di comportamento integrativo e specificativo del codice di comportamento dei dipendenti pubblici definito dal Governo, non appena emanato, adeguando conseguentemente le disposizioni interne in materia di responsabilità disciplinare;
- adottare le opportune iniziative volte a verificare l'adempimento della previsione di cui all'art. 54 comma 6 del decreto legislativo n. 165/2001 e, annualmente, lo stato di applicazione dei codici;
- organizzare la necessaria attività di formazione del personale.

f) L'attuazione della normativa anticorruzione richiede rilevanti interventi di carattere organizzativo. In questa prima fase dovranno essere:

- 1) individuati, di concerto tra la D.C. Risorse umane e la D.C. Organizzazione, i criteri per la rotazione del personale negli incarichi ad elevato rischio corruzione;
- 2) proposti, a cura di ciascuna Direzione centrale o Coordinamento generale competente *ratione materiae*, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni, ovvero, ove ritenute congrue, confermate le procedure già esistenti. Tenuto conto dell'estrema numerosità e complessità dei processi, tale azione, da svolgersi nell'arco del triennio, sarà avviata secondo una scala di priorità che tenga conto del grado di pericolosità dell'attività;
- 3) individuate, a cura della D.C. Pianificazione e controllo di gestione, attività strettamente collegate all'attuazione del presente Piano da includere nel piano della performance, con previsione di obiettivi a cui commisurare la retribuzione di risultato;
- 4) elaborati, a cura della D.C. Organizzazione, ed in occasione di modifiche dell'assetto organizzativo, criteri di valutazione del rischio corruzione connesso a tali modifiche;
- 5) definiti metodi per il monitoraggio ed il governo delle frodi.

Il Responsabile dovrà fornire ogni utile contributo per l'ottimale realizzazione degli adempimenti sopra elencati, e dovrà verificare, d'intesa con i dirigenti competenti, la predisposizione e l'attuazione di dette iniziative.

g) In relazione all'obbligo di monitorare periodicamente il rispetto dei tempi procedurali al fine di eliminare le anomalie, la D.C. Ispettorato, audit e sicurezza elaborerà, di concerto con la D.C. Pianificazione e controllo di gestione, adeguate metodologie di rilevazione.

L'analisi sarà svolta nell'arco del triennio, con criteri di priorità commisurati al livello di esposizione al rischio dei processi.

Le risultanze dei rilevamenti saranno rese consultabili sul sito web istituzionale.

h) Ai fini della costante verifica dell'idoneità delle misure anticorruzione adottate, il Responsabile predisporrà un programma di controlli periodici, anche a campione, che integrino il Piano di prevenzione della corruzione e che potranno riguardare l'organizzazione e la funzionalità degli uffici – centrali e territoriali – competenti per attività a rischio corruzione, ovvero la funzionalità di procedimenti operativi soggetti al medesimo rischio.

## 6. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

La trasparenza, nel favorire la partecipazione consapevole dei cittadini all'attività della pubblica amministrazione, realizza già di per se una misura di prevenzione del fenomeno corruttivo.

Nella convinzione di ciò, e ferme restando le attuali competenze in tema di predisposizione istruttoria dei documenti per la trasparenza, ed in particolare del Programma triennale, dovranno essere individuate e formalizzate modalità di raccordo in termini organizzativi tra il responsabile anticorruzione ed il responsabile della trasparenza finalizzate:

- al coordinamento delle disposizioni contenute nei rispettivi piani;
- all'individuazione di ulteriori misure – rispetto agli obblighi già previsti dalla vigente normativa, in tema di trasparenza.

Tenendo conto di quanto previsto dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante il "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità - che dovrà essere integrato in relazione agli specifici obblighi di pubblicazione sul sito web dell'Istituto previsti dai commi 28 e 32 nonché, subordinatamente all'emanazione dei Decreti ministeriali di cui al comma 31, dai commi 15, 16, 29 e 30 dell'art.1, legge 190/2012 - costituirà parte integrante del Piano.

*Il Segretario*  
