



MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE
SOCIALI

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

2016-2018

2016

INTRODUZIONE: PROFILI GENERALI	3
1. QUADRO NORMATIVO – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE	4
1.1. FUNZIONI DEL MINISTERO	9
2. IL CONTESTO INTERNO DI RIFERIMENTO ED IL MODELLO ORGANIZZATIVO	9
2.1 IL CONTESTO ESTERNO	14
2.2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DELL’ANTICORRUZIONE.....	15
2.3. I SOGGETTI RESPONSABILI E GLI ATTORI COINVOLTI NEL PROCESSO	15
3. IL MODELLO DI GESTIONE DEL RISCHIO PER IL TRIENNIO 2016-2018.....	18
3.1. IL MODELLO DI AGGIORNAMENTO DELLA GESTIONE DEL RISCHIO	18
3.2 LE MISURE	18
3.3 METODOLOGIE PER L’AGGIORNAMENTO DEL PIANO	23
3.4. AGGIORNAMENTO DEL LIVELLO DI PRESIDIO E TRATTAMENTO DEL RISCHIO E RACCORDO CON IL CICLO DELLA PERFORMANCE	24
3.5. COLLEGAMENTO TRA IL PIANO PERFORMANCE, IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L’INTEGRITÀ E IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	25
3.6 VALUTAZIONE DEL RISCHIO NELLO SVOLGIMENTO DEI COMPITI ATTRIBUITI ALL’ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	26
4. AUDIT INTERNO: IL MODELLO OPERATIVO AGGIORNATO A SEGUITO DELLO SCORRIMENTO ANNUALE DEL PIANO TRIENNALE	31
4.1 PREMESSA	31
5. GLI AUDITORS.....	31
5.1 LE CARATTERISTICHE	31
5.2 FORMAZIONE.....	32
6. FLUSSI INFORMATIVI: IL RACCORDO TRA IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE E LE ALTRE FIGURE PRESENTI NELL’AMMINISTRAZIONE – IL RUOLO DEI REFERENTI A SUPPORTO	33
7. MONITORAGGIO DEL PIANO	34
8. PARTECIPAZIONE ALL’<i>INNOVATION LAB</i>	34
9. SEZIONE “TRASPARENZA”	35
10. IL CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITA’ CORRELATE AL PIANO	54
LA MAPPATURA DI SINTESI DEI PROCEDIMENTI A RISCHIO (aggiornati alla riorganizzazione del <i>DPCM n.121/2014</i>)	55

INTRODUZIONE: PROFILI GENERALI

Il 6 novembre 2012 il Legislatore italiano ha approvato la legge n. 190, avente ad oggetto “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”, che rappresenta il più significativo intervento dedicato alla cura dell’integrità dell’azione pubblica, con l’obiettivo di prevenire e reprimere - attraverso un approccio multidisciplinare ed organico - il diffuso fenomeno corruttivo.

Le sanzioni in essa stabilite costituiscono soltanto alcuni dei rimedi per la lotta alla corruzione e all’illegalità nell’azione amministrativa, ma non gli unici, giacché grande rilievo è stato dato ad un *corpus* di strumenti volti ad impedire l’insorgere dell’esteso malcostume.

L’intervento normativo si è reso necessario per rispondere a due esigenze fondamentali: da una parte porre rimedio alle negative implicazioni di carattere politico-civile ed alla perdita di credibilità del Paese anche a livello internazionale, dall’altra riparare i danni economici derivanti dall’indebito aumento di costi sul sistema economico nazionale e dai mancati investimenti stranieri a causa dello stato patologico dell’*agere* pubblico.

Pertanto, a sostegno del provvedimento legislativo, si pongono motivazioni di adeguamento dell’ordinamento giuridico italiano agli *standard* internazionali e di trasparenza e controllo proveniente dai cittadini. Vi è infatti la necessità, da un lato, di combattere la percezione diffusa, alimentata dalla corruzione dilagante, di sfiducia e insoddisfazione verso la Pubblica Amministrazione e della conseguente delegittimazione delle istituzioni, e, dall’altro, di valorizzare i principi fondamentali di uno Stato democratico quali eguaglianza, trasparenza, fiducia nelle Istituzioni, legalità e imparzialità dell’azione degli apparati pubblici.

Peraltro, anche come ribadito da ultimo nel comunicato relativo alla determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 dell’ANAC, si conferma una nozione di “corruzione” più ampia dei meri reati contro la pubblica amministrazione e coincidente con la “*maladministration*” ossia con comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la cura dell’interesse pubblico a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari.

Nello specifico, la legge n. 190 del 2012 particolare attenzione ha dedicato alla *prevenzione dei comportamenti corruttivi del personale dipendente* della Pubblica Amministrazione, onde addivenire ad una riorganizzazione strutturata del sistema, non disgiunto dalla ricerca di una maggiore efficacia ed efficienza dell’azione amministrativa.

La lotta alla corruzione, in sostanza, è basata fondamentalmente su due elementi: in primo luogo la *prevenzione*, per la cui realizzazione devono essere studiate misure idonee ed in secondo luogo la *repressione*, che si avvale di un meccanismo sanzionatorio di carattere amministrativo e penale.

Indubbiamente, il ruolo più importante è attribuito alla *prevenzione*, la quale si basa su una serie di misure, come la garanzia e l’efficacia dei controlli, la promozione della massima trasparenza attraverso l’accessibilità totale delle informazioni e la garanzia del rispetto del principio di integrità nell’attribuzione degli incarichi.

In questo senso, riveste un ruolo strategico la precisa individuazione delle *aree di attività* maggiormente esposte al rischio corruzione e la conseguente predisposizione di meccanismi risolutivi, come ad esempio la rotazione degli incarichi ed il monitoraggio costante delle attività finalizzati a contrastare l'insorgenza di comportamenti devianti.

Per impedire e contrastare eventuali fenomeni corruttivi all'interno della struttura amministrativa, è necessario potenziare la *funzione ispettiva* mediante l'istituzione di un sistema di *controlli interni* che agisca adeguatamente in fase sia preventiva che successiva.

Da ultimo, sempre nell'ottica della prevenzione, viene ribadita la fondamentale importanza della cultura della trasparenza, dell'accessibilità e della integrità sottese al metodo dell'agire amministrativo, in base al quale tutte le informazioni in possesso dell'Amministrazione possono (e devono) essere accessibili e comprensibili per i cittadini, indistintamente.

1. QUADRO NORMATIVO – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

Con la legge n. 190 del 2012, dunque, è stata varata una disciplina organica per la prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione.

Tale normativa, in raccordo con gli altri istituti già previsti dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, investe l'Amministrazione, nel suo complesso, di responsabilità che si traducono in una serie di adempimenti particolari finalizzati a rendere le strutture e le informazioni completamente accessibili dall'esterno.

Alla legge n. 190 del 2012 hanno fatto seguito:

- circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 2013;
- decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*; articolato in forma di Testo Unico, che ha razionalizzato la miriade di obblighi di pubblicazione che gravano sulla Pubblica Amministrazione;
- decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, recante *“Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n. 190”*;
- d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, recante *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*;
- decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 *“Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”*, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114;
- legge 27 maggio 2015, n. 69, recante *“Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”*, la quale ha - tra le altre disposizioni - inasprito il trattamento sanzionatorio per i reati contro la Pubblica Amministrazione (peculato, corruzione, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita) e per le condotte di stampo mafioso, ed aumentato i poteri di vigilanza dell'ANAC;

- legge 7 agosto 2015, n. 124, recante *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* che, all’art. 7 (Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza), sottolinea la necessità della *“precisazione dei contenuti e del procedimento di adozione del Piano nazionale anticorruzione, dei piani di prevenzione della corruzione e della relazione annuale del responsabile della prevenzione della corruzione, anche attraverso la modifica della relativa disciplina legislativa, anche ai fini della maggiore efficacia dei controlli in fase di attuazione, della differenziazione per settori e dimensioni, del coordinamento con gli strumenti di misurazione e valutazione delle performance nonché dell’individuazione dei principali rischi e dei relativi rimedi; conseguente ridefinizione dei ruoli, dei poteri e delle responsabilità dei soggetti interni che intervengono nei relativi processi”*.

Si deve ricordare, inoltre, che il Ministero dell’economia e delle finanze e l’ANAC hanno emanato, rispettivamente, la direttiva anticorruzione per le società controllate o partecipate, direttamente o indirettamente, dal Ministero dell’economia e delle finanze - del 25 agosto 2015 - e le linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici - di cui alla determinazione n. 8 del 17 giugno 2015. La direttiva del Ministero dell’economia e delle finanze, è volta ad assicurare adeguata applicazione della vigente normativa in materia di trasparenza e anticorruzione, con riferimento alle società controllate o partecipate dal MEF, così come le linee guida dell’ANAC, sono volte ad orientare gli enti di diritto privato controllati e partecipati, direttamente e indirettamente, da Pubbliche amministrazioni e gli enti pubblici economici, nell’applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, definendo altresì le implicazioni in termini organizzativi.

Si fa, infine, rinvio al Regolamento dell’ANAC in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione per l’omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento.

Dalle norme sommariamente esposte, si evince che l’intervento legislativo è da anni ormai indirizzato verso molteplici aspetti: si muove nella direzione di rafforzare l’efficacia e l’effettività delle misure di contrasto ai fenomeni corruttivi, non solo sotto il profilo penalistico, connesso alla loro repressione, nel cui ambito si prevede comunque un inasprimento delle sanzioni, ma anche sul versante amministrativo, dando cioè grande risalto alla prevenzione della corruzione attraverso la promozione dell’etica pubblica, della trasparenza completa dell’attività amministrativa, della formazione delle risorse umane che operano nella Pubblica Amministrazione.

Dal complesso delle predette disposizioni emerge chiaramente che tema centrale nella prevenzione della corruzione è, per il legislatore, quello della *“Trasparenza amministrativa”*, ed

infatti si prevede espressamente che essa sia tra le leve più importanti sulle quali si basa la strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo, tant'è che il Programma triennale della trasparenza rappresenta una sezione del Piano per la prevenzione della corruzione e, di norma, le figure dei Responsabili (trasparenza e anticorruzione) sono riunite in un unico soggetto (art. 43, d.lgs. n. 33 del 2013).

A livello nazionale, sotto il profilo operativo, il sistema di prevenzione e contrasto della corruzione nella Pubblica Amministrazione si articola nelle strategie individuate nel *Piano Nazionale Anticorruzione* (P.N.A.)¹, che ha il compito di fornire indirizzi attraverso l'elaborazione delle linee guida per tutte le Amministrazioni.

Di recente - in virtù del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, recante il trasferimento completo delle competenze sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) all'ANAC, nonché la rilevante riorganizzazione della stessa e l'assunzione delle funzioni e delle competenze della soppressa Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici (AVCP) – l'ANAC medesima ha approvato l'*Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione con Determinazione n. 12 del 28/10/2015*², con il quale fornisce indicazioni integrative e chiarimenti rispetto ai contenuti del precitato PNA approvato con delibera n. 72 del 2013, concentrando l'attenzione sull'effettiva attuazione di misure in grado di incidere sui fenomeni corruttivi, volte a migliorare l'efficacia complessiva dell'impianto a livello sistemico.

La legge n. 190 del 2012 prevede, per ciascuna Amministrazione, l'adozione entro il 31 gennaio di ogni anno del *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione* (P.T.P.C.), formulato dal *Responsabile della prevenzione della corruzione*, nominato ai sensi dell'art. 1, co. 7, della stessa legge ed approvato dall'organo di indirizzo politico.

La legge n. 190 del 2012, nonché la circolare n. 1 del 25 gennaio 2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, hanno considerato fondamentale la figura del *Responsabile*, quale soggetto in grado di garantire la prevenzione nell'ambito dell'Amministrazione.

Difatti, le norme prevedono che il medesimo – al quale deve essere assicurato un supporto, mediante assegnazione di risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio - debba:

- elaborare la proposta di Piano della prevenzione della corruzione, che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico di ciascuna Amministrazione;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;

1 Previsto dall'art. 1, comma 4, lett. c) della legge n. 190 del 2012.

2 Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale serie generale n. 267 del 16 novembre 2015.

- proporre modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- verificare, d'intesa con il Dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità.

Per espletare le proprie funzioni, è statuito che il Responsabile della prevenzione della corruzione si avvalga di una *Rete di referenti* delle strutture, le cui modalità di raccordo e di coordinamento sono inserite nel Piano triennale di prevenzione in modo da creare un meccanismo di comunicazione/informazione, *input/output* per l'esercizio della funzione.

A fronte dei compiti attribuiti, la legge prevede altresì consistenti *responsabilità* in caso di inadempimento.

In particolare, il comma 8 dell'art. 1 della legge n. 190 del 2012 configura una responsabilità dirigenziale nell'ipotesi di mancata predisposizione del Piano e di mancata adozione delle misure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione. La previsione di questa responsabilità rende naturalmente necessaria la creazione del collegamento tra adempimenti e obiettivi dirigenziali in sede di negoziazione degli obiettivi.

A tal proposito, la delibera ANAC n. 146 del 2014 disciplina l'“*esercizio del potere di ordine nel caso di mancata adozione di atti o provvedimenti richiesti dal Piano nazionale anticorruzione e dal piano triennale di prevenzione della corruzione nonché dalle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa o nel caso di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza citati (articolo 1, comma 3, della legge 6 novembre 2012, n. 190)*”.

Nel P.N.A. sono già elencati una serie di adempimenti complementari alla stesura del documento del P.T.P.C., il quale ultimo - rispecchiando le specificità funzionali e di contesto - deve essere adottato da ciascuna Amministrazione dello Stato, e costituisce la modalità attraverso la quale la medesima definisce "*la valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici a rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio*" (art. 1, co. 5, della legge n. 190 del 2012).

Il Piano, in sintesi, ha la funzione di:

- a) individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle proprie competenze;
- b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
- d) monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;

- e) monitorare i rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione od erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e dipendenti dell'Amministrazione;
- f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge;
- g) creare un collegamento tra corruzione - trasparenza - *performance* nell'ottica di una più ampia gestione del “*rischio istituzionale*”.

L'adozione del Piano costituisce, quindi, per l'Amministrazione un'importante occasione per la dichiarazione del “*buon amministrare*” e per la diffusione della cultura della legalità e dell'integrità nel settore pubblico.

Con l'adozione del P.T.P.C. sulla base delle indicazioni presenti nel P.N.A., dunque, prende concretamente avvio la fase di attuazione della legge anticorruzione attraverso la pianificazione della strategia di prevenzione a livello decentrato.

Difatti, esso rappresenta lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione sistematizza e descrive il processo finalizzato a definire una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo riferita alla propria peculiare realtà, individuando “*ulteriori misure*” ritenute necessarie o utili, le quali, pur non essendo obbligatorie per legge, lo diventano dal loro inserimento nel P.T.P.C.

Da ultimo, va fatto riferimento al recentissimo “*Rapporto sullo stato di attuazione e la qualità dei piani triennali di prevenzione della corruzione nelle amministrazioni pubbliche 2015-2017*”, elaborato dall'ANAC e recante la data del 16 dicembre 2015 (pubblicato il 29 dicembre 2015).

Dal complesso *corpus* normativo, si evince, pertanto, che il Legislatore abbia voluto introdurre anche nella Pubblica Amministrazione le logiche del c.d. “*Risk Management*”, modello in base al quale il fine è quello di prevenire, e non solo reprimere, il fenomeno corruttivo, mediante un processo con cui si individua e si stima il rischio cui un'organizzazione è soggetta e si sviluppano strategie e procedure operative per governarlo.

In proposito, va tenuto presente che i concetti di “rischio” e “corruzione” di cui trattasi hanno un'accezione molto ampia, che va oltre la fattispecie penalistica, disciplinata negli artt. 318, 319 e 319*ter*, c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del Codice Penale, ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'Amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

L'analisi dei rischi permette di ottenere una classificazione degli stessi in base al loro livello più o meno elevato. A seguito dell'analisi, verrà stilata una classifica dei singoli rischi e relativi processi.

Per ciascuna attività ogni Centro di responsabilità (CDR) deve costruire la propria “mappa di rischio”, valutando da “bassa” ad “alta” sia la probabilità che questo si concretizzi, sia l’impatto sull’organizzazione e sul raggiungimento degli obiettivi: ciò che ne risulta è la “propensione al rischio”.

Nel P.T.P.C. – che non è quindi un semplice documento di studio o di indagine, ma uno strumento per l’individuazione di misure concrete, da realizzare con certezza e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione - si delinea pertanto un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi che, in sintesi, consiste nell’esaminare l’organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di “possibile esposizione” al fenomeno corruttivo, indicando le aree di rischio ed i rischi specifici, le misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, i responsabili per l’applicazione di ciascuna misura ed i tempi.

1.1. FUNZIONI DEL MINISTERO

Per l’effetto del suddetto contesto, si deve osservare che l’attività cui è istituzionalmente preposto il Ministero attualmente può ricondursi a tre grandi macroaree:

- A) L’area “lavoro” che ricomprende le tematiche relative al lavoro, l’occupazione e la tutela dei lavoratori;
- B) L’area “previdenza” che ricomprende l’area della previdenza obbligatoria (c.d. primo pilastro), della previdenza complementare, della vigilanza, del trattamento previdenziale dei lavoratori migranti, dell’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.
- C) L’area “politiche sociali” che ricomprende le attività di indirizzo, programmazione, sviluppo, coordinamento, monitoraggio e valutazione delle politiche sociali. In particolare sono di competenza del Ministero la materia dell’immigrazione e la determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale.

2. IL CONTESTO INTERNO DI RIFERIMENTO ED IL MODELLO ORGANIZZATIVO

L’*iter* di riordino del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sia a livello centrale che periferico, è proceduto nel rispetto del principio delle pari opportunità e nella prospettiva della valorizzazione delle risorse umane, attraverso una migliore allocazione delle professionalità, al fine di esercitare sempre meglio le funzioni istituzionali ed erogare servizi di qualità.

L’attuale struttura, così come disegnata dal D.P.C.M. 14 febbraio 2014, n. 121, è articolata in un’Amministrazione centrale, composta dal *Segretariato Generale*, con funzioni di

coordinamento, e da *dieci Direzioni Generali*, ed in una struttura territoriale composta da quattro *Direzioni interregionali del lavoro* e da ottantuno *Direzioni territoriali del lavoro*.

Da ultimo, completano la struttura ministeriale, gli *uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro* organizzati ai sensi del D.P.C.M. 20 gennaio 2015, n. 77.

Nel complesso, la succitata struttura organizzativa si articola in n. 145 posti funzione di livello dirigenziale non generale.

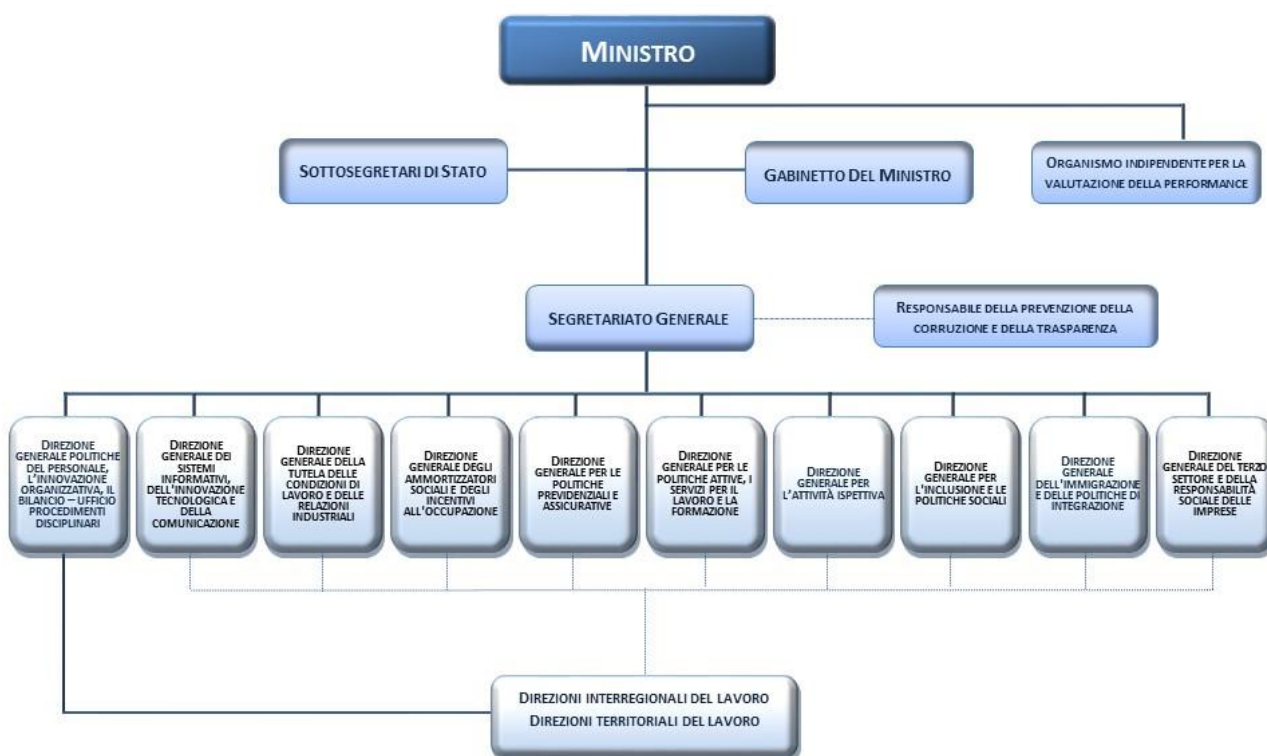
Per quanto riguarda invece le posizioni dirigenziali di livello generale, è stato introdotto un posto funzione per lo svolgimento dei compiti di *Responsabile della prevenzione della corruzione*, ai sensi dell'art. 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012 e per quello di *Responsabile della trasparenza*, ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo n. 33 del 2013.

In applicazione di tale disposizione, è intervenuta la previsione dell'art. 2, comma 2, lett. c) del D.P.C.M. n. 121 del 2014, di riorganizzazione delle strutture dell'Amministrazione, che ha previsto un posto di funzione dirigenziale di livello generale per i compiti di *Responsabile di prevenzione della corruzione* e di *responsabile della Trasparenza* ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, incardinato presso la struttura del Segretariato Generale.

Si segnalano infine due posti funzione di livello dirigenziale generale che vengono conferiti ai sensi dell'art. 19, comma 10, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Lo sforzo profuso nella proposta riorganizzativa ha realizzato l'intento precipuo di coniugare le esigenze legate alla c.d. *spending review* con quelle volte a perseguire un'efficace politica del *welfare*.

Di seguito, si riporta l'organigramma del Ministero del lavoro e delle politiche sociali rivisitato alla luce di quanto previsto dal D.P.C.M. n. 121 del 2014, di riorganizzazione delle strutture:



Organigramma dell'amministrazione (alla data del 31 gennaio 2016)

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è attualmente oggetto di un'ulteriore profonda e radicale trasformazione organizzativa, a livello sia centrale che territoriale, processo iniziato con la legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante *“Delega al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”*.

In particolare, l'articolo 1, comma 3, delega il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi finalizzati al riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, allo scopo di garantire la fruizione dei livelli essenziali in materia di politica attiva del lavoro su tutto il territorio nazionale, nonché di assicurare l'esercizio unitario delle relative funzioni amministrative. Il successivo comma 7, inoltre, conferisce delega al Governo allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva.

In applicazione di tale norma, sono stati emanati due decreti legislativi che, tuttavia, per essere pienamente operativi, necessitano di ulteriori decreti organizzativi, in corso di definizione.

Il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149, recante *“Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell’attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183”*³ istituisce un’Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, denominata “Ispettorato Nazionale del Lavoro”, tramite l’integrazione in un’unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell’INPS e dell’INAIL.

L’intervento normativo è finalizzato a razionalizzare e semplificare l’attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché a evitare la sovrapposizione di interventi ispettivi.

La creazione dell’Ispettorato prevede la soppressione delle attuali Direzioni interregionali (DIL) e territoriali (DTL) del lavoro (complessivamente, 85 uffici su tutto il territorio nazionale). Contestualmente, si prevede la creazione di 78 sedi territoriali dell’Ispettorato. Conseguentemente, le attuali Direzioni interregionali e territoriali del lavoro si trasformano in sedi territoriali dell’Ispettorato.

Per quanto concerne l’organizzazione dell’Ispettorato, l’attuazione del decreto istitutivo consentirà l’individuazione delle risorse umane e strumentali per il funzionamento dell’agenzia e la contabilità finanziaria ed economico-patrimoniale relativa alla sua gestione.

Il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, recante *“Disposizioni per il riordino in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell’articolo 1, comma 3, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183”*⁴ istituisce l’Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) che coordinerà la nuova Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro. Con decreto di attuazione si provvederà all’individuazione dei beni, delle risorse finanziarie, umane e strumentali da trasferire all’Agenzia dal Ministero del lavoro e dall’ISFOL.

Il Ministero del lavoro fisserà linee di indirizzo triennali ed obiettivi annuali in materia di politiche attive e definirà i livelli minimi essenziali che le prestazioni devono avere su tutto il territorio nazionale.

La creazione delle due Agenzie determinerà la conseguente necessità di un’incisiva riorganizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sia a livello centrale che territoriale.

I decreti istitutivi delle Agenzie determinano la soppressione di due Direzioni generali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (Direzione generale per l’attività ispettiva e Direzione generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione), nonché il ridimensionamento di altre due Direzioni generali dello stesso Ministero.

Si evidenzia che, a seguito di quanto sopra delineato, questa Amministrazione ha ritenuto doveroso interessare l’ANAC (cfr. nota prot. n.31/0007925 del 19/11/2015) chiedendo *“indicazioni*

3 In vigore dal 24 settembre 2015.

4 In vigore dal 24 settembre 2015.

in ordine all'opportunità di prevedere uno slittamento temporale degli adempimenti in discorso in attesa della definizione dei processi riorganizzativi dell'amministrazione". Tale richiesta di slittamento era motivata sulla base di un duplice ordine di ragioni. In primo luogo veniva rappresentato il rischio di rapida obsolescenza degli strumenti pianificatori se adottati nella scadenza prevista (31 gennaio 2016) in ordine ad un assetto non ancora definito. In secondo luogo, si faceva presente che era intenzione del Segretariato generale, sulla base delle esperienze maturate quale Autorità di Audit in materia di Fondo Sociale Europeo, di utilizzare una nuova metodologia per la mappatura delle aree a rischio corruzione. Tale metodologia, implicante una nuova filosofia nell'ambito della prevenzione dei fenomeni corruttivi sul piano di una sua maggiore efficacia ed incisività, dovrebbe costituire il punto focale del piano anti corruzione ed essere applicata a tutte le strutture amministrative. Ciò non sarebbe possibile se prima non fosse completato il riassetto organizzativo più volte menzionato.

La risposta dell'ANAC è stata espressa a mezzo della nota prot. n. 0171700 del 17/12/2015, con la quale l'Autorità, richiamata la complessa articolazione dei processi riorganizzativi prospettata nella nota ministeriale, ha operato una distinzione tra, da un lato, le articolazioni organizzative e le funzioni, strumentali e finali, che residuano in capo al Ministero senza modifiche sostanziali e, dall'altro, le attività e le funzioni facenti capo alle due Direzioni generali che confluiranno nelle nuove Agenzie.

Per quanto riguarda il primo ambito, l'ANAC ha ritenuto che non appare pregiudicato l'aggiornamento della mappatura dei processi della valutazione del rischio e della definizione delle misure, così come la programmazione della pubblicazione dei dati sulla base del d.lgs. n. 33 del 2013. Per quanto riguarda il secondo, è stato evidenziato che, fino a quando le nuove Agenzie non saranno operative, le funzioni andranno considerate all'interno del PTPC.

In questa prospettiva generale, appare comunque fondamentale quanto specificato dalla stessa ANAC nella citata nota, in ordine all'effettivo esercizio dell'attività riguardante il presente PTPC. L'Autorità ha, infatti, sottolineato come, nella predisposizione del PTPC e del PTTI il Ministero potrà *"naturalmente dare atto della riorganizzazione, precisando quali ambiti saranno interessati dalla istituzione dei nuovi enti e chiarendo che le misure anticorruzione individuate saranno attuate fino al definitivo trasferimento delle funzioni"*. In particolar modo, appare importante l'indicazione sul potere del Ministero di *"individuare quali ambiti saranno interessati dalla istituzioni dei nuovi enti"* in quanto, come rappresentato dallo stesso Ministero nella nota di richiesta di chiarimenti, il processo riorganizzativo concerne due Direzioni chiave, la cui esternalizzazione determina importanti effetti riflessi su tutto l'apparato nel suo complesso.

Va inoltre rimarcato come la stessa Autorità preveda che la nuova metodologia in materia di anticorruzione, elaborata dal Segretariato Generale, potrà essere applicata dal momento della piena operatività della riorganizzazione.

In conclusione si può affermare che alla luce della riorganizzazione *in fieri*, l'istituzione dei nuovi enti riguarderà gli ambiti sopra menzionati e pertanto le misure anticorruzione individuate nel presente piano saranno attuate fino al definitivo trasferimento delle funzioni. Successivamente,

l'Amministrazione sarà chiamata ad adeguare l'attuale strumento di programmazione alla nuova realtà organizzativa.

Infine, si rammenta l'importanza del raccordo funzionale - operativo che intercorre tra l'Amministrazione e gli Enti pubblici previdenziali vigilati (INPS ed INAIL), assicurato dalla presenza in seno ai Collegi dei Sindaci del personale dirigenziale di I fascia che, ai sensi dell'articolo 3, comma 7, del decreto legislativo n. 479 del 1994, appartiene al contingente dell'Amministrazione ed esercita funzioni di vigilanza a garanzia della sana e corretta gestione contabile -finanziaria nel rispetto della normativa civilistica.

2.1 IL CONTESTO ESTERNO

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali esercita un potere di vigilanza sugli istituti previdenziali e assistenziali di diritto pubblico e privato (INPS e INAIL, Enti privati di previdenza obbligatoria dei liberi professionisti, etc.) nel rispetto dell'autonomia e delle finalità degli enti di cui all'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" ex art. 22, D. Lgs. n. 33/2013.

In applicazione di quanto esposto con la suddetta normativa, questa Amministrazione ha provveduto ad emanare una nota ad Italia Lavoro S.p.A. (prot. 31/0003233/MA011.A001 dell'08/05/2015) con la quale, nel dare comunicazione dell'emanazione della Direttiva ANAC n. 8 del 2015 e delle Linee Guida in essa contenute, ha invitato la società a dare piena attuazione alla normativa di settore, spiegando nello specifico gli obblighi e gli adempimenti derivanti.

Dando riscontro alla nota, la Società ha fornito una breve relazione sul programma di lavoro pianificato e sugli adempimenti effettuati ai sensi della legge n. 190 del 2012 e delle indicazioni previste nella direttiva MEF/ANAC. Il Consiglio di Amministrazione di Italia Lavoro S.p.A. ha pertanto provveduto ad istituire la figura del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza della Società.

In particolare, con riferimento al processo di adeguamento alle disposizioni normative e ai fini della predisposizione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, il Responsabile ha adottato un piano di lavoro che comprende la mappatura delle aree di rischio e dei sistemi di controllo a presidio; Gap analysis; revisione del corpo procedurale aziendale con indicazione delle modifiche apportate alle procedure esistenti, ovvero con indicazione delle procedure da introdurre *ex novo*; integrazione del Codice Etico previsto dal Modello *ex lege* n. 231 del 2001 con le disposizioni del Codice di comportamento dei pubblici dipendenti e la definizione del piano di formazione del personale sui temi dell'etica e della legalità. È stata, altresì, elaborata la Procedura Gestione delle Segnalazioni finalizzata ad istituire e gestire un processo strutturato e funzionale a garantire la ricezione, la valutazione e la conseguente gestione delle segnalazioni di casi di condotte illecite rilevanti ai fini della legge 190 del 2012, poste in essere dal personale di Italia Lavoro S.p.A..

Da ultimo, il Consiglio di Amministrazione di Italia Lavoro S.p.A. del 29 luglio 2015 ha approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2015-2017.

Al riguardo, sarà cura dell'Amministrazione, ai fini dell'attuazione del presente Piano, garantire l'attivazione di ogni utile strumento di raccordo finalizzato ad assicurare un idoneo presidio di monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione adottate in autonomia dai predetti enti.

Si segnala, sotto tale punto di vista, l'adozione di protocolli di legalità tra l'Amministrazione e gli Enti *di diritto privato controllati e partecipati dall'Amministrazione, quali misure alternative*, al fine di assicurare comunque il rispetto delle norme in materia di trasparenza ed anticorruzione (delibera ANAC n. 8 del 17 giugno 2015, intitolata "*Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*").

2.2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DELL'ANTICORRUZIONE

Come noto, la legge n. 190 del 2012 prevede la nomina in ciascuna Amministrazione del Responsabile della prevenzione della corruzione (art.1, comma 7).

In ossequio a tale disposizione, come sopra rappresentato, l'Amministrazione si è dotata di un Responsabile ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. c) del DPCM 14 febbraio 2014, n. 121 (Regolamento di riorganizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali). Nel disposto è previsto che la nuova figura si avvalga, per lo svolgimento delle sue funzioni, degli uffici del Segretariato Generale.

Da tale nuova previsione, si evince l'attenzione massima riservata dall'Amministrazione alla definizione ed attuazione di un modello organizzativo che sia improntato alla realizzazione dei principi di trasparenza dell'azione amministrativa e alla prevenzione e repressione dei fenomeni corruttivi.

L'individuazione di questa nuova figura apicale di fatto comporta la migrazione delle competenze in tema di prevenzione della corruzione dal Segretariato Generale ad un nuovo Responsabile con funzioni di dirigente generale. Al riguardo, dovranno essere esplicitate le azioni di coordinamento in materia svolte dal Responsabile nei confronti di tutti gli attori coinvolti nel processo, compreso il Segretario generale, al fine di evitare sovrapposizioni di competenze.

2.3. I SOGGETTI RESPONSABILI E GLI ATTORI COINVOLTI NEL PROCESSO

Tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa hanno un personale livello di responsabilità, circa l'attuazione del Piano di prevenzione del rischio corruzione, in relazione ai compiti effettivamente svolti. Tra l'altro, l'attività del Responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'Amministrazione.

Pertanto, si riportano, di seguito, i soggetti che, a pieno titolo, sono coinvolti nella *governance* dei processi per la prevenzione del rischio corruzione:

- a) **l’Autorità di indirizzo politico (Ministro)**: provvede alla designazione del responsabile prevenzione, all’adozione del Piano prevenzione e relativi aggiornamenti e di tutti gli atti di indirizzo di carattere generale direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- b) **il Responsabile della Prevenzione**: cura ed implementa la *governance* dei processi mappati, assicura la traduzione delle strategie per la prevenzione dell’anticorruzione in linee operative, provvede all’elaborazione del Programma Triennale di Prevenzione, nonché al monitoraggio sullo stato attuazione dello stesso, coordinando tutti gli attori coinvolti nel processo;
- c) **il Segretario generale** che assicura attività di coordinamento oltre ad essere responsabile del CDR di riferimento;
- d) **i Direttori Generali**, in capo alle singole strutture dell’Amministrazione, sono i responsabili dell’azione amministrativa imputata all’Ufficio di riferimento. L’art. 16 del d.lgs. n. 165 del 2001 delinea ulteriormente gli ambiti e le competenze in materia;
- e) **i Referenti per la prevenzione** (11 Dirigenti di II fascia dei CdR -Segretariato Generale e 10 Direzioni Generali- e un Dirigente di II fascia del Gabinetto del Ministro);
- f) **tutti i dirigenti, coordinati dai rispettivi Direttori Generali**, saranno chiamati a monitorare il corso dell’azione amministrativa di diretta competenza, segnalando, sulla base dei processi mappati, eventuali anomalie e/o ritardi attuativi e/o di output sia al Referente che al Direttore Generale che ai sensi dell’art. 16, comma 1, 1) *bis* e 1) *ter* del d.lgs. n. 165 del 2001. Ogni dirigente potrà formulare specifiche proposte volte alla prevenzione dei rischi rilevati e all’individuazione delle ulteriori misure di contrasto;
- g) **l’OIV**, che è istituzionalmente coinvolto nella gestione del rischio e nelle relative fasi di aggiornamento della mappatura delle aree di rischio, di analisi valutativa della stessa, di ponderazione del rischio e di individuazione delle misure di contrasto;
- h) **tutti i dipendenti**, che in base alle proprie competenze e ruoli sono coinvolti a pieno titolo nelle dinamiche di processo inerenti l’azione amministrativa e pertanto partecipano alla gestione del rischio anche attraverso la condivisione di atteggiamenti e modi di sentire interagendo all’interno dell’organizzazione, dal momento che sono chiamati a segnalare le situazioni di illecito al proprio dirigente o all’UPD (art.54 *bis* del d.lgs n. 165 del 2001), ovvero i casi di personale conflitto di interessi (art.6 *bis* legge n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 del Codice di comportamento);
- i) **i collaboratori a qualsiasi titolo dell’Amministrazione**, che sono chiamati ad osservare le misure previste nel presente Piano, nel Codice deontologico del Ministero nonché la normativa di settore (non ultime, le previsioni ex D. Lgs. n. 39/2013 e successive modificazioni);

j) **l'Ufficio per i procedimenti disciplinari**, in quanto la titolarità del potere disciplinare all'interno della pubblica amministrazione è prevista dall'art. 55 bis del d.lgs. n. 165 del 2001 – come modificato dal d.lgs. n. 150 del 2009 – ed è ripartita, in base alla gravità dell'infrazione commessa, tra il dirigente capo della struttura interessata e l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.). L'UPD è incardinato presso la divisione VII della Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio-Ufficio Procedimenti Disciplinari e il relativo Responsabile, che opererà, conformemente alle disposizioni in materia, in collaborazione con il Responsabile Anticorruzione, è chiamato a una periodica analisi dei casi giudiziari e deontologici, ai fini dell'individuazione delle attività a maggior rischio corruttivo.

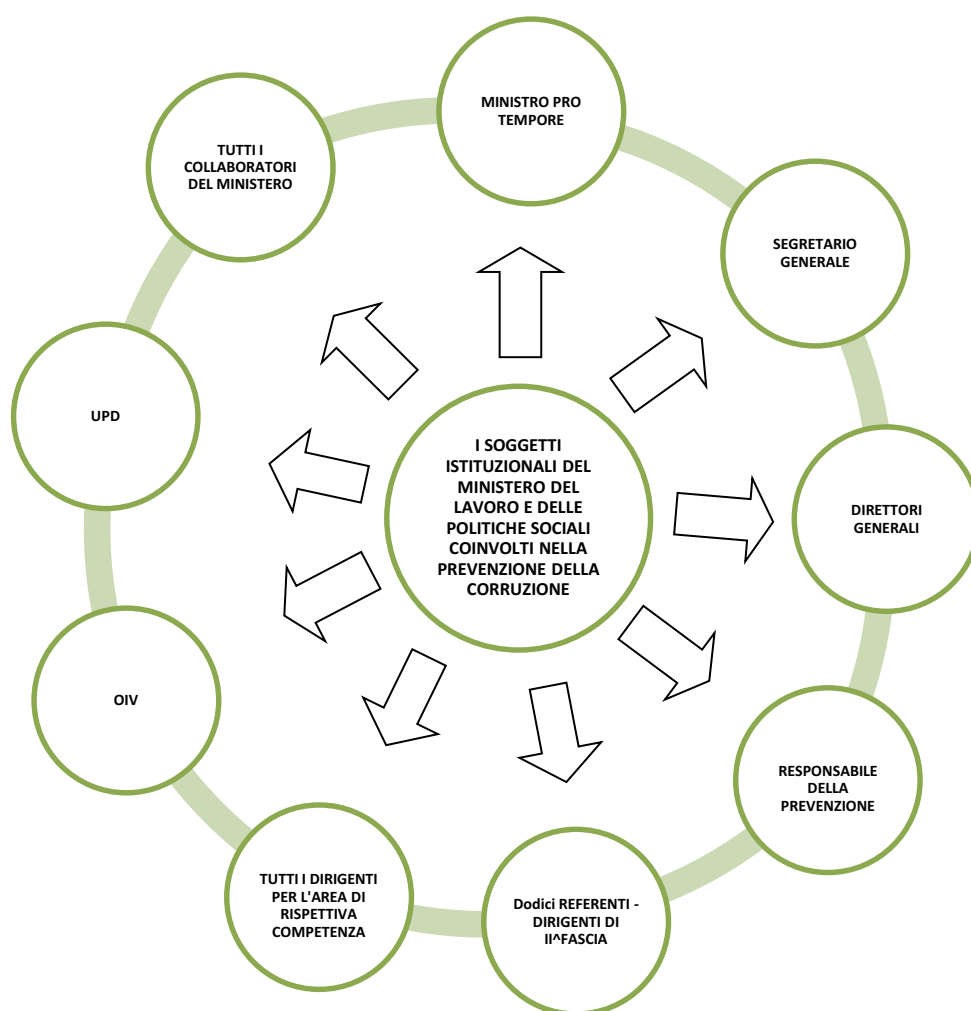


Fig.1 – I soggetti istituzionali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali coinvolti nella prevenzione della corruzione

3. IL MODELLO DI GESTIONE DEL RISCHIO PER IL TRIENNIO 2016-2018

3.1. IL MODELLO DI AGGIORNAMENTO DELLA GESTIONE DEL RISCHIO

Va preliminarmente evidenziato come, conformemente alle indicazioni fornite dall'ANAC nella nota 19 dicembre 2015 sopra citata, nella attuale fase transitoria, fintanto che non verrà ultimata la riorganizzazione, la mappatura delle aree di rischio, allegata al presente documento, è riferita alle articolazioni organizzative e a quelle funzioni, sia strumentali che finali, in capo al Ministero senza modifiche sostanziali rispetto alla precedente programmazione.

Sempre tenendo conto che gli scenari organizzativi dell'Amministrazione, verosimilmente entro il primo semestre del 2016, dovrebbero mutare profondamente, ai fini dell'aggiornamento del modello di gestione del rischio corruzione, saranno prese a riferimento le risultanze della nuova mappatura dei processi che deve essere effettuata su tutta l'attività e non solo con riferimento alle c.d. "aree obbligatorie".

In particolare, al fine, quindi, di individuare le debolezze strutturali presenti nell'impianto organizzativo, è confermato l'utilizzo di un approccio di tipo preventivo, fondato sul *risk management*, investendo sulla responsabilizzazione del personale chiamato ad essere parte attiva nella identificazione dei fattori di rischio e dei rimedi per contrastare l'affermazione del fenomeno corruttivo.

Nello specifico, il modello che sarà adottato dall'Amministrazione, in un'ottica di gradualità e progressività dei processi decisionali e di *governance*, confermando la piena adesione a quanto indicato nel PNA e nel documento di aggiornamento realizzato dall'ANAC con la determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, vuole privilegiare il rafforzamento, per l'annualità 2016, di precise misure standardizzate, prioritarie ed al contempo già applicate, rispetto al set completo definito in sede di prima stesura ed attuazione del Piano Triennale di Prevenzione.

3.2 LE MISURE

1. LA TRASPARENZA

In ordine al tema della trasparenza, si fa rinvio all'apposita sezione, allegata al presente piano, come da suggerimento dell'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione.

Le funzioni di Responsabile della trasparenza sono state affidate al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Congiuntamente al presente P.T.P.C. il Responsabile propone all'Autorità politica l'adozione del P.T.T.I. 2016-2018, che costituisce parte integrante della strategia di prevenzione della corruzione.

2. **IL PIANO DELLA FORMAZIONE**

Considerata l'imminente rivisitazione di tutta l'organizzazione del tessuto dell'Amministrazione, con la conseguente consistente riduzione dell'organico derivante dal trasferimento delle funzioni e del personale della Direzione Generale dell'attività ispettiva, della Direzione per le politiche attive i servizi per il lavoro e la formazione e di tutti gli uffici dislocati sul territorio nazionale è evidente che il piano della formazione in materia di anticorruzione per l'anno 2016, dovrà comunque subire degli adattamenti.

Atteso quanto sopra, per completezza, si riporta di seguito la situazione in materia di formazione, al momento della redazione del presente piano.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2015-2017, adottato con D.M. 30/01/2015 in combinato disposto con il Piano Triennale della Formazione (PTF) 2015-2017, trasmesso agli organi competenti il 30/06/2015, ha previsto, per l'anno 2015, la realizzazione, in convenzione con la SNA, di un corso di formazione specialistico in materia di "*Risk management – internal auditing e governance dei processi*", rivolto ad un team composto da 25 dirigenti di II fascia e da 30 funzionari di area III, individuati dal Segretariato generale all'esito di una procedura selettiva, in servizio presso gli Uffici dell'Amministrazione centrale e territoriale, cui sarà demandata l'attività di missione di *internal auditing* al fine di strutturare e consolidare un ciclo integrato della *performance*, che comprenda gli ambiti relativi alla *performance*, agli *standard* di qualità dei servizi, alla trasparenza ed alla integrità, al piano di misure in tema di misurazione e contrasto alla corruzione.

In data 6/8/2015 è stata siglata la convenzione con la SNA per la realizzazione del predetto corso, che è stato espletato nel mese di ottobre dal 19 al 23, per un totale di 36 ore di formazione.

Sempre in attuazione del PTPC 2015/2017 - che prevede, sulla base di quanto indicato nel PNA e tenuto conto dell'offerta formativa obbligatoria della SNA senza oneri per le amministrazioni, una serie di corsi specialistici per responsabili e referenti della prevenzione della corruzione, per i componenti OIV e per il personale operante nelle tre aree a rischio comune di corruzione - questa Amministrazione, nel corso del 2015, ha ampiamente aderito alla suddetta offerta formativa.

In particolare, in stretta collaborazione con il Segretario Generale nella sua qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione e tenuto conto del numero dei posti messi a disposizione dalla Scuola, sono stati autorizzati e convocati per la partecipazione al corso specialistico per responsabili e referenti della prevenzione della corruzione n. 35 dirigenti di II fascia dell'Amministrazione territoriale, indicati dal suddetto Responsabile quali componenti della rete dei referenti. Alla data della presente rilevazione risultano formate complessivamente n. 33 unità.

Relativamente ai seminari per componenti OIV, le unità complessivamente autorizzate, convocate e formate sono state 7, di cui un Dirigente di I fascia e 6 funzionari di area III.

Per quanto concerne, invece, i seminari per il personale operante nelle tre aree a rischio comune di corruzione, sono state autorizzate e convocate, complessivamente, n. 44 unità di personale così distribuite nelle aree di rischio:

- Area “Acquisizione e progressione di personale”: un dirigente di II fascia;
- Area “Affidamento di lavori, servizi e forniture”: n. 19 dirigenti di II fascia e n. 6 funzionari di area III;
- Area “Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con/privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario”: n. 18 dirigenti di II fascia.

Complessivamente, per le tre aree a rischio corruzione alla data della presente rilevazione sono state formate 31 unità di personale (29 dirigenti di II fascia e 2 funzionari di area III); nel mese di dicembre dovranno essere realizzate dalla SNA le ultime edizioni dei seminari in materia di Affidamenti e di Provvedimenti ampliativi, per le quali sono stati complessivamente convocati 2 dirigenti di II fascia e un funzionario di area III.

Inoltre, nell’ambito della programmazione a titolo gratuito attivata dalla SNA per dirigenti e funzionari delle amministrazioni statali, si è provveduto ad autorizzare e convocare n. 19 unità di personale (3 dirigenti di II fascia e 16 funzionari di area III) per la partecipazione al corso in materia di “Etica, codici di comportamento e procedimenti disciplinari nel pubblico impiego dopo la riforma della P.A.”, nonché n. 6 funzionari di area III per la partecipazione al corso “La lotta alla collusione negli appalti pubblici”, per il quale risultano formate n. 5 unità.

L’Amministrazione ha, infine, aderito all’iniziativa formativa gratuita realizzata dalla SNA per “Le politiche della trasparenza”, provvedendo ad autorizzare n. 7 unità di personale (4 dirigenti di II fascia e 3 funzionari di area III); relativamente a tale corso risultano formate n. 4 unità di personale (un dirigente e 3 funzionari).

Pertanto, compatibilmente con la programmazione dell’offerta formativa da parte della SNA, si prevede la prosecuzione e/o l’avvio dei percorsi formativi di seguito indicati:

1. entro il 31/12/2016 il rimanente 30% dei Referenti che non risultano ancora formati (30% relativo al 2014);
2. entro il 31/12/2016 il rimanente 30% dei dirigenti operanti nelle aree a rischio comune che non risultano ancora formati (30% relativo al 2014 e 40% al 2015);
3. giornate seminariali per gli agenti della formazione (formazione per formatori). Tale formazione, anche sulla scorta delle esperienze positive degli anni precedenti, si rende opportuna, secondo quanto previsto dal PNA, per avvalersi del contributo degli operatori interni all’amministrazione, da inserire come docenti nell’ambito di percorsi di aggiornamento e formativi *in house*:

- entro il 31/12/2016 sarà avviata la formazione per circa 30 unità di personale;
 - entro il 31/12/2017 sarà avviata la formazione per altre 30 unità di personale.
4. Seminari “a cascata” di aggiornamento/formazione a cura degli agenti della formazione.
- entro il 31/12/2017 saranno avviati i seminari di aggiornamento e di formazione *in house* a cura degli agenti della formazione.

Inoltre, entro il 31/12/2017 saranno intraprese idonee iniziative formative per realizzare, in collaborazione con la SNA, adeguati percorsi di aggiornamento, sia di livello generale che di livello specifico, per il personale precedentemente formato in materia, così realizzando a pieno il principio della formazione continua.

3. LA ROTAZIONE DEGLI INCARICHI

Particolare importanza deve essere attribuita alla rotazione del personale che è configurata, dall’art. 1, commi 4, 5 e 10, della legge n. 190 del 2012, come una misura obbligatoria di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. Tale crucialità è confermata dal P.N.A. (paragrafo 3.1.4 e paragrafo B.5 dell’Allegato 1) e dall’aggiornamento 2015 (par. 6.5, p. 22).

In quest’ottica, successivamente all’entrata in vigore del DPCM n. 121 del 2014, l’Amministrazione ha proceduto al rinnovo degli incarichi apicali. Successivamente, nel corso del 2015 ha rinnovato gli incarichi dirigenziali di II fascia, rinnovati nella misura del 57% dei dirigenti dell’Amministrazione centrale e del 59% dei dirigenti delle strutture territoriali oltre alla rotazione, pressoché totale, per gli incarichi di I fascia del personale dirigenziale fuori ruolo, ai sensi dell’articolo 3, comma 7, del decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 479.

Il processo riorganizzativo in atto creerà le condizioni, nel corso del 2016, per un’ulteriore rotazione del personale di nuovo incarico che dovrà interessare anche il personale delle aree funzionali.

4. IL MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI

Relativamente al monitoraggio dei tempi procedurali, l’operazione potrà dirsi attuabile solo all’indomani del completamento dell’attuale riorganizzazione che opererà sicuramente significative variazioni in relazione alla distribuzione delle competenze.

In particolare, la proposta di reingegnerizzazione ed ottimizzazione del ciclo di gestione amministrativa delle attività sarà ulteriormente curata nell’ottica della definitiva realizzazione del modello di *audit interno*.

5. IL CODICE DI COMPORTAMENTO

Importanza fondamentale riveste, inoltre, il *Codice di comportamento*, adottato con d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, sulla base del disposto dell’art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, che definisce gli obblighi minimi dei dipendenti pubblici e che deve essere integrato, in tutte le Amministrazioni, da specifici Codici di comportamento.

A tal proposito, si rappresenta che l'Amministrazione, in aggiunta a quello generale, si è ulteriormente dotata - rispettivamente con D.M. del 15 gennaio 2014 e con D.M. del 10 luglio 2014 - del *Codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro* e del *Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali*.

Rimane fermo l'intendimento dell'Amministrazione a provvedere ad una pronta rivisitazione del codice di comportamento dei dipendenti, in esito alle nuove linee guida sulla revisione dei codici da parte dell'ANAC, con particolare riferimento a quanto raccomandato nella determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015, recante "*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*".

Tale determinazione ha, infatti, raccomandato di introdurre nei codici di comportamento forme di responsabilità specifiche sia in capo al Responsabile della prevenzione della corruzione sia nei confronti dei soggetti che gestiscono le segnalazioni di illeciti.

6. IL WHISTLEBLOWER

Di particolare rilievo, è l'introduzione nell'ordinamento di una specifica tutela per i c.d. *whistleblower*. L'art. 54bis del d.lgs. n. 165 del 2001 prevede il divieto di sanzioni o di comportamenti discriminatori a loro danno, con specifiche previsioni a tutela della riservatezza in ordine all'identità del denunciante.

Al riguardo, in osservanza con quanto previsto nel P.T.P.C. 2014-2016, il Segretario generale ha adottato la "*Procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità - Disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*" (decreto 9 luglio 2014). Dal secondo semestre 2014 è quindi operativa la procedura informatica di segnalazione, realizzata dal Responsabile in collaborazione con l'Ufficio informatica e telematica del Dipartimento per le politiche di gestione, promozione e sviluppo delle risorse umane e strumentali della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

La gestione delle segnalazioni avviene attraverso un sistema che assicura la riservatezza del flusso di dati, in modo che l'identità del segnalante sia conoscibile solo dal Responsabile o, in sua assenza o impedimento, dal funzionario appositamente autorizzato. La procedura da seguire per le segnalazioni è stata pubblicizzata sulla *intranet* del Ministero.

7. PROTOCOLLI DI LEGALITA'

Lo strumento dei protocolli di legalità, nelle loro varie declinazioni, rappresenta lo strumento più efficace per attuare la prevenzione della corruzione e la trasparenza nel contesto esterno. E' obiettivo del PTPC proseguire nell'adozione ulteriore di tali strumenti e nella verifica della loro attuazione da parte dei soggetti vigilati, in relazione, ai protocolli in fase di definizione tra l'Amministrazione e gli *Enti di diritto privato controllati e partecipati dall'Amministrazione, quali misure alternative*, al fine di assicurare comunque il rispetto delle norme in materia di trasparenza ed anticorruzione (delibera ANAC n. 8 del 17 giugno 2015, intitolata "*Linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici*").

I protocolli d'intesa che verranno stipulati con gli Enti sottoposti a vigilanza saranno un'occasione di promozione di iniziative volte a favorire la diffusione della cultura della legalità, dell'etica pubblica e della trasparenza nonché della diffusione della cultura anticorruzione.

Particolare attenzione sarà dedicata anche al monitoraggio dell'adozione e dell'attuazione dei Patti di Integrità, ex art. 1, comma 17, della legge n. 190 del 2012, avviata da questa Amministrazione con nota 24/6/2014 prot. 31/0004118/MA002/A002 del Segretariato Generale quale Responsabile per l'anticorruzione, con allegato apposito modello.

3.3 METODOLOGIE PER L'AGGIORNAMENTO DEL PIANO

Come noto, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione rappresenta lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione sistematizza e descrive un "processo" – articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente – che è finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo.

Con l'aggiornamento annuale della predetta strategia di prevenzione, l'Amministrazione, intende provvedere ad una revisione organica del livello di esposizione del rischio corruttivo che, potenzialmente, investe l'arco dei procedimenti mappati in ogni Centro di Responsabilità Amministrativa, fornendo in sintesi, le risultanze di un programma di attività condotte nel corso della precedente annualità.

Inoltre, sulla base della sistematizzazione dei rischi, si cerca di individuare un modello di gestione e trattamento del fenomeno corruttivo "sostenibile" e declinabile nel contesto operativo in cui agiscono tutti gli attori istituzionali coinvolti nella *governance* dei processi.

Nel corso di tale fase, l'Amministrazione dovrà procedere preliminarmente alla raccolta e, successivamente, all'analisi della seguente documentazione:

- organigramma;
- modello scheda rilevazione grado di esposizione rischio corruzione;
- mappatura del livello di esposizione;
- sistema sanzionatorio esistente e relativa applicazione.

Tali attività dovranno essere realizzate nell'ambito di tavoli di coordinamento con gli uffici di riferimento al fine di:

- condividere le informazioni;
- assicurare un raccordo operativo;
- definire dei protocolli funzionali;
- formalizzare delle procedure ed un catalogo delle misure di prevenzione/contrasto.

Nella prospettiva dell'acquisizione di una nuova metodologia, più rispondente al nuovo modello organizzativo, il Segretariato Generale, nell'ambito del quale opera l'Autorità di Audit sui fondi comunitari, ha proposto di utilizzare, a livello di *best practices*, le esperienze maturate in quell'ambito, per il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, soprattutto attraverso la

predisposizione di una nuova metodologia finalizzata alla mappatura delle aree di attività a rischio corruzione.

Pertanto, allo stato attuale, nelle more della riorganizzazione delle competenze, gli *step* sono i seguenti:

1. aggiornamento delle aree di rischio attraverso l'elaborazione/aggiornamento della relativa mappatura dei procedimenti basata su una rilevazione condivisa dei processi caratterizzanti l'azione amministrativa per una calibratura degli stessi in chiave di individuazione sia potenziale che reale del rischio correlato, una valutazione dello stesso in termini di impatto sul contesto operativo e di relativi costi di struttura e la ponderazione finale;
2. revisione e/o rideterminazione, per ciascuna area di rischio, delle esigenze di intervento utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, con l'indicazione di modalità, responsabili, tempi di attuazione ed indicatori in raccordo con il ciclo della performance;
3. individuazione per ciascuna misura del responsabile e del termine per l'attuazione, stabilendo il collegamento con il ciclo della *performance*;
4. approccio di trattazione del rischio proattiva, che facendo leva su alcuni correttivi peculiari della macchina organizzativa, ridisegna e rafforza competenze in chiave di ottimizzazione dei processi produttivi e di attività di audit interno finalizzata al miglioramento della gestione del rischio dei processi (*risk management*) e (*risk assessment*) coordinandolo con il controllo di gestione.

3.4. AGGIORNAMENTO DEL LIVELLO DI PRESIDIO E TRATTAMENTO DEL RISCHIO E RACCORDO CON IL CICLO DELLA PERFORMANCE

In linea con la metodologia operativa già utilizzata, l'Amministrazione nel 2016 assicurerà un livello di presidio e trattamento del rischio corruzione, garantendo un percorso condiviso tra i diversi Centri di Responsabilità Amministrativa, volto ad affinare ulteriormente i meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni di prevenzione e contrasto alla corruzione.

Coerentemente a quanto sopra già descritto, l'Amministrazione procederà nel solco già tracciato nelle precedenti annualità, privilegiando il rafforzamento attuativo delle misure di contrasto al rischio corruzione, sia attraverso l'individuazione di misure generali e comuni a tutti gli uffici e di misure specifiche, elaborate d'intesa con i Responsabili dei singoli CCDRR, sia attraverso l'adozione di misure ulteriori e in capo ad alcune Direzioni generali, attesa la loro trasversalità (il riferimento è alla Direzione generale per il personale e a quella a cui sono affidati i servizi informatici).

La scelta strategica di investire sull'impiego di un pacchetto unico ed integrato di leve operative finalizzate alla definizione di un nuovo modello gestionale dell'azione amministrativa, risponde all'esigenza di dare risalto ai profili dell'integrità, omogeneità ed accessibilità al sistema, assicurando una fluida veicolazione tanto interna quanto esterna dei contenuti relativamente alla *mission* istituzionale che ai reali risultati conseguiti, accrescendo di fatto il livello di benessere organizzativo dell'Amministrazione.

Al riguardo, nello stesso Atto di indirizzo del Ministro per il triennio 2016-2018, si pone in evidenza che *“Sarà, inoltre, necessario proseguire nelle attività volte a dare riscontro agli obblighi di trasparenza e pubblicità, anche per i connessi profili riferiti all’integrità e all’anticorruzione, secondo i precetti normativi codificati e le direttive dell’Autorità Nazionale Anticorruzione emanate in materia. Tra le misure deterrenti di maggior impatto, particolare valenza dovrà assumere la rotazione degli incarichi dei dirigenti e del personale delle aree funzionali, soprattutto in quelle ipotesi in cui l’incidenza del rischio corruttivo sia da considerarsi significativa, anche attraverso l’individuazione di mirati criteri specificativi per la relativa applicazione”*.

Naturalmente, il percorso di realizzazione dell’indirizzo politico del Ministro, prevede una serie di fasi procedurali e l’adozione di iniziative di natura amministrativa, nella garanzia del fondamentale raccordo tra il ciclo di gestione della *performance* e il livello di presidio dell’integrità/trasparenza, in quanto parametri di riferimento dei comportamenti e delle responsabilità che ne derivano.

Il suddetto livello di presidio sarà in grado di incidere in termini di ottimizzazione dell’efficienza e consentirà di dare piena attuazione alle specifiche finalità istituzionali e ai principi generali di imparzialità e buon andamento (art. 97 Cost.).

3.5. COLLEGAMENTO TRA IL PIANO PERFORMANCE, IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L’INTEGRITÀ E IL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

I documenti programmatici in esame sono stati elaborati ai sensi della normativa vigente, delle delibere A.N.AC e secondo le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione, come da ultimo aggiornato nell’ottobre 2015.

Nel Piano della *Performance* 2016-2018 è previsto un obiettivo strategico denominato *“Attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Piano triennale di prevenzione della corruzione”* - declinato in maniera uniforme per tutti i CDR - e due connessi obiettivi operativi denominati rispettivamente *“Contributo della Direzione Generale all’attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e all’aggiornamento degli standard di qualità dei servizi”* e *“Contributo della Direzione Generale all’attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali”*.

Lo sviluppo di quest’ultimo obiettivo operativo si presenta parzialmente diverso per la Direzione Generale dei sistemi informativi, dell’innovazione tecnologica e della comunicazione, per le sue specifiche competenze in materia di informatica. In particolare, trattasi dell’aggiornamento degli applicativi, ai sensi della vigente normativa di riferimento, e dell’elaborazione di un unico applicativo informatico finalizzato all’attuazione di tutte le previsioni normative in materia di trasparenza ed anticorruzione e l’analisi dei dati emersi dalle indagini sul grado di soddisfazione dell’utenza.

Al riguardo, riveste particolare rilevanza la Direzione Generale per le politiche del personale, l’innovazione organizzativa, il bilancio - ufficio procedimenti disciplinari - in quanto

preposta all'attività di formazione del personale, alla gestione del personale delle aree funzionali e dirigenziale di seconda fascia, nonché all'ufficio del contenzioso e procedimenti disciplinari relativi al personale dell'Amministrazione. Inoltre, in tale struttura è anche assicurata l'attività di vigilanza e monitoraggio sull'applicazione del codice di comportamento dei dipendenti. Sempre con riferimento alla Direzione Generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio - ufficio procedimenti disciplinari, ad essa fanno capo le prevalenti attività per l'acquisto di beni e servizi non informatici nonché per le spese di funzionamento.

Da tale CDR è previsto, quindi, uno specifico impegno con riferimento alla misura obbligatoria relativa alle iniziative formative in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione nonché un impegno specifico da parte del responsabile dell'ufficio procedimenti disciplinari circa l'analisi periodica dei casi giudiziari e disciplinari, ai fini della individuazione delle attività a maggiore rischio corruttivo. Del pari, particolare attenzione è data all'attività di programmazione affidata agli uffici chiamati a gestire procedure ad evidenza pubblica per l'acquisto di beni e/o servizi oppure per l'esecuzione di lavori. A tal riguardo, è chiesto un periodico report dal quale si evinca le procedure sottoposte a contestazioni (giudiziarie o stragiudiziali) nonché il numero delle procedure d'urgenza o quello delle proroghe contrattuali. Il RPC, in ogni caso, deve essere messo a conoscenza di eventuali scostamenti dall'attività programmata.

Atteso quanto sopra, emerge che ogni CRA ha un suo obiettivo strutturale in materia trasparenza e prevenzione della corruzione, al quale sono connessi due obiettivi operativi "standardizzati" per tutte le strutture ministeriali relativamente agli indicatori, all'individuazione delle fasi di attuazione, alla tempistica di svolgimento ed ai risultati attesi. Inoltre, nell'obiettivo sono specificate le risorse umane e finanziarie destinate alla sua realizzazione.

3.6 VALUTAZIONE DEL RISCHIO NELLO SVOLGIMENTO DEI COMPITI ATTRIBUITI ALL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Piano nazionale anticorruzione richiede agli OIV di considerare "*i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione*" nello svolgimento dei propri compiti.

L'OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha, pertanto, proceduto all'identificazione, analisi e ponderazione dei rischi connessi all'espletamento delle proprie competenze, rilevando i profili di rischio sostanzialmente minimi, atteso che:

- tutte le attività compiute sono poste in essere secondo procedure standardizzate (dettate, ad es., da linee guide fornite dall'A.N.AC.), nella maggior parte dei casi informatizzate (ad es. l'inserimento di dati e documenti nel Portale della trasparenza, in quello della Nota Integrativa, nel Portale delle leggi pluriennali di spesa, ecc.) e trasparenti (in quanto pubblicati tempestivamente sul sito dell'amministrazione) e, in alcuni casi, svolte in condivisione con altri soggetti quali, ad es., il Segretariato generale e il MEF;
- la valutazione annuale della performance individuale dei dirigenti apicali, attività di particolare delicatezza, presuppone che la proposta formulata dall'OIV all'organo politico si fondi, in

attuazione del sistema di misurazione e valutazione adottato dal Ministero, su dati desunti da una procedura standardizzata ed informatizzata di monitoraggio degli obiettivi e sulla documentazione agli atti dell'ufficio. Tale procedura non consente di modificare o alterare le informazioni;

- l'individuazione e la nomina del titolare dell'OIV, prevista dall'art. 14, comma 3, del d.lgs. n. 150 del 2009 e dalla delibera A.N.AC. n. 12 del 2013, è svolta secondo una procedura che garantisce l'indipendenza e l'imparzialità nello svolgimento delle competenze attribuite. La predetta delibera, infatti, prevede specifici requisiti, cause di incompatibilità, cause ostative e situazioni di conflitto d'interessi. Il decreto legge n. 90 del 2014, inoltre, stabilisce che sia preventivamente acquisito lo specifico parere del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Si segnala, infine, che il 1° ottobre 2015 è stato nominato il nuovo Titolare dell'OIV del Ministero, assicurando, in tal modo, l'avvicendamento nello svolgimento dell'incarico all'interno del Ministero.

Centro di responsabilità amministrativa	SEGRETARIATO GENERALE (A)
---	----------------------------------

SCHEMA OBIETTIVO STRATEGICO/STRUTTURALE

Codice	Coordinamento delle attività connesse alla attuazione della normativa in materia di trasparenza, integrità e prevenzione della corruzione		
Obiettivo			
Descrizione	Attività di coordinamento, vigilanza e monitoraggio per l'attuazione delle misure previste dalla vigente normativa in materia di trasparenza e integrità		
Carattere dell'obiettivo	Strutturale		
Missione	26 - Politiche per il lavoro		
Programma	26.07 - Coordinamento e integrazione delle politiche del lavoro e delle politiche sociali, innovazione e coordinamento amministrativo		
Priorità politica			
Responsabile	Dott. Paolo Onelli		
Referente	Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione - Dirigente Div. 1		
Altri Uffici del Ministero coinvolti	Tutte le Direzioni generali - Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV)		
Strutture e/o soggetti esterni coinvolti	Autorità nazionale per l'Anticorruzione (ANAC), Corte dei conti, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti (CNCU), Scuola nazionale per l'amministrazione (SNA)		
Data di inizio	01/01/16	Data di completamento	31/12/18

INDICATORI				VALORI TARGET PER ANNO		
Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	2016	2017	2018
2	Grado di trasparenza di apertura dei dati dell'Amministrazione	Grado di compliance, completezza, aggiornamento e apertura degli obblighi di pubblicazione previsti dal d. lgs. n. 33/2013 e calcolato come rapporto tra punteggio complessivo ottenuto a seguito delle verifiche effettuate su ciascun obbligo di pubblicazione e il punteggio massimo conseguibile secondo le indicazioni di cui alle delibere ANAC relative alle attestazioni OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno di riferimento	Indicatore di risultato (output)	70%	70%	70%
3	Livello di attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione	Percentuale di misure attuate rispetto a quelle programmate nel Piano per anno di riferimento	Indicatore di risultato (output)	100%	100%	100%

RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE ALL'OBIETTIVO		
RISORSE DI BILANCIO		
Stanzamenti in conto competenza come da Nota integrativa a Legge di bilancio 2016-2018		
2016	2017	2018
€ 373.208,00	€ 373.208,00	€ 373.208,00

COLLEGAMENTO CON IL CONTROLLO DI GESTIONE	
Elenco delle macroattività connesse alla realizzazione dell'obiettivo strategico/strutturale	
Codice	Macroattività

PIANO D'AZIONE				
Obiettivi operativi finalizzati alla realizzazione dell'obiettivo strategico/strutturale				
Codice	Denominazione	2016	2017	2018
	Coordinamento delle attività connesse all'attuazione della normativa in materia di trasparenza, integrità e prevenzione della corruzione.	x	x	x
	Contributo del Segretariato generale all'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.	x	x	x
	Contributo del Segretariato generale all'attuazione del programma triennale per la prevenzione della corruzione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.	x	x	x

Centro di responsabilità		SECRETARIATO GENERALE (A)			
SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO					
Codice		Coordinamento delle attività connesse all'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione.			
Obiettivo		Attività di coordinamento, vigilanza e monitoraggio per l'attuazione delle misure previste dalla vigente normativa in materia di prevenzione della corruzione. Monitoraggio dell'attuazione del Programma per quanto di competenza.			
Responsabile		Paolo Onelli			
Referente		Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione			
Altri Uffici del Ministero coinvolti		Tutte le Direzioni generali - OIV			
Strutture e/o soggetti esterni coinvolti		Autorità nazionale per l'Anticorruzione (ANAC), Corte dei conti, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti (CNCU), Scuola nazionale per l'amministrazione (SNA)			
Data di inizio		01/01/16	Data di completamento		31/12/16
Punteggio massimo attribuibile nella valutazione della performance operativa					/70
INDICATORI					VALORI TARGET
Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	2016	
1	Rapporto tra azioni/misure programmate e realizzate	Somma delle percentuali di realizzazioni delle fasi ponderata per i rispettivi pesi	Indicatore di risultato (output)	100%	
FASI DI ATTUAZIONE DELL'OBIETTIVO OPERATIVO					
Codice	Fase	Inizio	Termine	Risultato atteso	Peso % della fase
	Supporto al Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione finalizzato all'elaborazione del Piano per la prevenzione della Corruzione 2016-2018	01/01/16	31/01/16	Predisposizione del Programma triennale per la prevenzione della corruzione	30%
	Supporto al Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione in relazione all'attività di coordinamento per l'attuazione del programma triennale per la prevenzione della corruzione, con riferimento alle azioni previste per l'annualità 2016	01/01/16	31/12/16	Riunioni e note di coordinamento	30%
	Supporto al Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione finalizzato al coordinamento per l'aggiornamento della mappatura delle aree di rischio	01/01/16	31/12/16	Riunioni, note e atti di coordinamento	30%
	Supporto al Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione finalizzato alla verifica periodica dei dati inseriti e monitoraggio circa l'attuazione Piano triennale di prevenzione della corruzione	01/01/16	31/12/16	Riunioni, note e atti di coordinamento	10%
				Totale	100%

OBIETTIVO OPERATIVO 0

RISORSE DEDICATE ALLA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO OPERATIVO

RISORSE UMANE

		Fascia retributiva	Totale	% di impiego
Dirigente di II fascia		Posizione AS		
		Posizione A		
		Posizione B		
Area Funzionale	Area III	F7		
		F6		
		F5		
		F4		
		F3		
		F2		
		F1		
	Area II	F6		
		F5		
		F4		
		F3		
		F2		
	Area I	F3		
		F2		
		F1		
			0	

	Totale
Personale con altre tipologie di contratto	
Consulenti esterni	
Totale	0

RISORSE FINANZIARIE

RISORSE DI BILANCIO ANNO FINANZIARIO 2016	
Capitolo e piano di gestione	Importo
Totale	€ -

RESIDUI IMPEGNATI IN ANNI PRECEDENTI		
Capitolo e piano di gestione	Anno di riferimento	Importo
Totale		€ -

RISORSE EXTRA BILANCIO	
Fonte di finanziamento	Importo
Totale	€ -

Note

4. AUDIT INTERNO: IL MODELLO OPERATIVO AGGIORNATO A SEGUITO DELLO SCORRIMENTO ANNUALE DEL PIANO TRIENNALE

4.1 PREMESSA

Il disegno organizzativo dell'Amministrazione mira al rafforzamento delle proprie competenze tramite l'elaborazione di progetti innovativi e lo svolgimento delle attività di audit interno.

Attraverso l'adozione dei modelli di analisi del rischio e delle correlate misure di trattamento, il team operativo, con apposite missioni di audit in loco presso Uffici pilota, sia centrali che periferici, potrà acquisire una maggiore consapevolezza dei rischi connessi a singoli processi e funzioni.

Inoltre, gli internal auditor saranno chiamati a definire ed aggiornare periodicamente un catalogo di buone prassi al fine promuovere, in maniera graduale e considerevole, il miglioramento della funzionalità del sistema di risk management, sviluppando metodologie, partecipando direttamente alle varie attività di analisi del rischio e garantendo l'alta direzione sull'esistenza di idonei meccanismi di monitoraggio del rischio.

L'Amministrazione ritiene che l'applicazione delle tecniche di risk management nel processo di audit potrà consentire di sopperire alle carenze di organico e, nel contempo, assicurare idonei standard qualitativi del servizio reso a favore dell'organizzazione.

La strutturazione di sinergie operative, affinabili nello scorrimento annuale del Piano triennale, tra il team di auditors e la Rete di referenti ed il Responsabile prevenzione, potrà, poi, agevolare il processo di comunicazione degli obiettivi strategici, in modo da allineare ad essi gli obiettivi del piano di audit.

Infine, con gli output dell'attività di risk assessment, si potranno definire le priorità di revisione sulle aree rilevanti che presentano maggiori criticità, in termini di rischio inerente o di rischio di controllo.

5. GLI AUDITORS

5.1 LE CARATTERISTICHE

L'internal auditor deve possedere caratteristiche personali necessarie per un efficace espletamento degli incarichi d'audit. Deve avere una rapidità di comprensione delle diverse situazioni organizzative dell'Amministrazione, capacità di analisi e di sintesi, elevato senso dell'etica e integrità morale, atteggiamento mentale di obiettività, attitudine ai rapporti interpersonali e capacità di comunicazione, conoscenza delle tecniche di "problem solving" e creatività nella ricerca di soluzioni per i problemi rilevati, determinazione nel conseguimento degli obiettivi.

L'attività di audit interno si sviluppa per progetti realizzati da specifici *team* di lavoro costituiti da personale con caratteristiche professionali e di esperienza idonee al conseguimento degli obiettivi dei singoli progetti. Il lavoro di gruppo, salvo eccezioni, costituisce pertanto un presupposto di base per l'espletamento dell'attività di audit interno.

5.2 FORMAZIONE

Il personale al momento del suo ingresso nella funzione di audit interno deve essere adeguatamente formato. L'esigenza formativa si sviluppa lungo due direttrici separate: la formazione professionale di audit e la formazione generale di conoscenza dell'Amministrazione, con riguardo all'attività, all'organizzazione e alle regole interne.

La formazione professionale di audit interno è indirizzata verso corsi base, nel caso di risorse prive di esperienza professionale, al fine di consentirne il raggiungimento dell'autonomia professionale nel più breve tempo possibile.

Al riguardo, si fa presente che in sede di prima applicazione della misura "pilota", nel rispetto di quanto previsto nell'Avviso del Segretario Generale 30.06.2014, sono state selezionate le risorse (25 dirigenti e 30 funzionari terza area) che hanno svolto nel periodo 19-23 ottobre 2015, 36 ore di corso intensivo tenuto da docenti della Scuola Nazionale dell'Amministrazione sul tema del "*Risk management ed internal auditing e governante dei processi dell'amministrazione*".

L'articolazione dell'intervento formativo ha previsto la trattazione di moduli specifici al fine di garantire quel necessario raccordo tra i corollari degli strumenti e dei meccanismi descritti nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell'Amministrazione ed i principi fondanti e le leve di gestione del *risk assessment*, con l'obiettivo di individuare l'efficientamento tecnico organizzativo in grado di assicurare la *governance* dei controlli, tracciare, implementare e monitorare le principali aree del cambiamento organizzativo a tutela dell'integrità dell'azione amministrativa.

È utile, comunque, affermare che la formazione più efficace rimane sempre quella sul lavoro, per cui parallelamente alla formazione d'aula è sviluppato per ciascuna risorsa un adeguato programma di addestramento sul campo.

6. FLUSSI INFORMATIVI: IL RACCORDO TRA IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE E LE ALTRE FIGURE PRESENTI NELL'AMMINISTRAZIONE – IL RUOLO DEI REFERENTI A SUPPORTO

Lo svolgimento del ruolo di impulso che la legge affida al Responsabile della prevenzione richiede che:

- l'organizzazione amministrativa sia resa trasparente, con evidenza delle responsabilità per procedimento, processo e prodotto;
- le unità organizzative siano, oltre che coordinate tra loro, rispondenti alle esigenze funzionali.

A tal proposito, il Segretario generale impartirà indirizzi ed istruzioni affinché sia assicurato che tutte le unità organizzative forniscano il loro apporto collaborativo al Responsabile della prevenzione. Al riguardo, la legge n. 190 del 2012 configura un illecito disciplinare per i dipendenti che violano le prescrizioni contenute nel Piano in quanto *“la violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare”*(art.14).

Inoltre, l'art.16 c.1 alle lett.l-bis)- lett) l-ter e lett.) l-quater del d.lgs n.165 del 2001 prevede che la figura apicale del Dirigente generale debba attivare ogni iniziativa idonea ad assicurare la *governance* dei processi esposti a rischio corruzione.

Il quadro normativo ed il nuovo assetto organizzativo dell'Amministrazione forniscono un'indicazione chiara del circuito attivato in base al quale l'attività del Responsabile della prevenzione è affiancata dai dirigenti, ai quali sono affidati poteri propositivi e di controllo e sono attribuiti obblighi di collaborazione e di monitoraggio.

Tra l'altro, lo sviluppo e l'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione sono il risultato di un'azione sinergica e combinata dei singoli responsabili degli uffici e del Responsabile della prevenzione, secondo un processo *bottom-up* in sede di formulazione delle proposte e *top-down* per la successiva fase di verifica ed applicazione.

Le modalità di raccordo e di coordinamento tra il responsabile della prevenzione ed i referenti garantiranno un meccanismo di comunicazione/informazione, *input/output* per l'esercizio della funzione, che prevede, in particolare, l'elaborazione di report periodici e ad hoc sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione/contrasto e le cui risultanze andranno evidenziate tra l'altro nella Relazione di monitoraggio sul Piano da produrre, entro il 15 dicembre di ogni anno, a cura del Responsabile.

Tenuto conto infine della complessa ed articolata organizzazione dell'Amministrazione, la veicolazione sia in entrata che in uscita dei flussi informativi tra i nodi periferici ed il Responsabile, la cui *governance* costituisce un'azione continuativa, sarà ulteriormente rafforzata attraverso riunioni periodiche con i Direttori Generali.

7. MONITORAGGIO DEL PIANO

Il Responsabile della prevenzione della corruzione effettua il monitoraggio del Piano, verificandone l'efficace attuazione e proponendone l'aggiornamento nel caso vengano accertate significative violazioni delle prescrizioni o quando intervengano mutamenti del contesto interno ed esterno dell'Amministrazione.

Nelle more della piena operatività della struttura di Audit interno, il monitoraggio sull'attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo avviene attraverso una relazione semestrale nella quale tutti i Responsabili dei centri di costo sono chiamati a dare compiuta informazione circa il pieno rispetto dei meccanismi interni di verifica e controllo. Inoltre, si ricorda che nell'ambito del Piano *performance* 2016-2018 sono previste apposite schede/obiettivo dove vengono declinati nel dettaglio le fasi di realizzazione dei target e dei risultati attesi.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 15 dicembre di ogni anno, redige una relazione recante i risultati dell'attività svolta e i risultati conseguiti, basata anche sui rendiconti presentati dai dirigenti sulle misure poste in essere e sui risultati realizzati in esecuzione del Piano stesso, e la trasmette all'Organo di indirizzo politico e, per opportuna conoscenza, all'ANAC ed all'OIV. Della stessa relazione viene data pubblicazione nell'apposita sezione del sito *web*.

Al riguardo si sottolinea, che in ossequio alle disposizioni normative vigenti in tema di trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle PP.AA. (*cf.* art. 1 c. 35 della legge n. 190 del 2012), il presente Piano sarà pubblicato in un'apposita sezione del sito *web* istituzionale dell'Amministrazione ai fini della diffusione dello stesso all'esterno, a conferma della piena attuazione dei principi dell'*Amministrazione Trasparente*.

8. PARTECIPAZIONE ALL'INNOVATION LAB

E' intendimento dell'Amministrazione assicurare la propria partecipazione alla Comunità di Pratica che, su input della Banca mondiale, con il coordinamento della Scuola Nazionale per l'Amministrazione, ha come principale obiettivo la condivisione di informazioni e di best practice in materia di trasparenza ed anticorruzione.

L'adesione a tale iniziativa sarà certamente occasione di costruttivo confronto tra i soggetti tenuti agli adempimenti, oggetto dell'attuale documento programmatico, e autorevole riferimento per l'adozione delle misure più efficaci in materia di prevenzione del rischio corruzione.

9. SEZIONE “TRASPARENZA”

1	Introduzione	3
2	Organizzazione e funzioni dell'Amministrazione	3
2.1	Le principali novità	5
3	Procedimento di elaborazione e adozione del Programma	8
3.1	Obiettivi strategici in materia di trasparenza posti dagli organi di vertice negli atti di indirizzo	9
3.2	Collegamento con il piano della <i>performance</i>	10
3.3	Indicazione degli uffici e dei dirigenti coinvolti per l'individuazione dei contenuti del programma	17
3.4	Modalità di coinvolgimento degli <i>stakeholders</i> e risultati di tale coinvolgimento	17
3.5	Termini e modalità di adozione del Programma da parte degli organi di vertice	21
4	Processo di attuazione del Programma	21
4.1	Individuazione di eventuali referenti per la trasparenza e specificazione delle modalità di coordinamento con il Responsabile della trasparenza	22
4.2	Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi	23
4.3	Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza a supporto dell'attività di controllo dell'adempimento da parte del responsabile della trasparenza	23
4.4	Strumenti e tecniche di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione "Amministrazione Trasparente"	24
4.5	Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico	24
5	Dati ulteriori	25

1. Introduzione

A seguito dell'entrata in vigore dei decreti attuativi della legge 10 dicembre 2014 n. 183 (c.d. Jobs act), si è avviato un processo di profonda riorganizzazione delle strutture dell'Amministrazione (v. par. 2.1).

E' evidente che tali mutamenti, che comporteranno una notevole riduzione del personale in servizio presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, influiranno certamente sull'attività amministrativa, sulle decisioni strategiche e condizioneranno di conseguenza tutto il ciclo della *performance*.

Al riguardo, anche il ridimensionamento delle posizioni dirigenziali, dovuto principalmente al venir meno degli uffici dislocati sul territorio, comporterà un ripensamento di tutti gli equilibri dell'Amministrazione.

Fatta questa doverosa premessa, relativa alla riorganizzazione che sta interessando questo Dicastero, si deve evidenziare che la Trasparenza è concepita dal Legislatore quale vera e propria misura di prevenzione della corruzione. Per tale motivo, l'ANAC stessa, nella determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, ha invitato tutti i soggetti destinatari ad inserire il Programma per la trasparenza quale specifica sezione del PTPC (circostanza attualmente prevista solo come possibilità dalla legge).

In tal senso, anche i nuovi interventi legislativi sono coniugati con l'intento di rafforzare l'efficacia e l'efficienza delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo, puntando ad uniformare l'ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione, già ratificati dal nostro Paese.

2. Organizzazione e funzioni dell'Amministrazione

L'art. 45 del d.lgs. n. 300 del 1999 attribuisce al Ministero del lavoro e delle politiche sociali funzioni e competenze in materia di politiche del lavoro, di sviluppo dell'occupazione e tutela del lavoro, di politiche previdenziali e politiche sociali.

Tali compiti vengono esercitati sia dall'Amministrazione centrale che attraverso una rete di uffici dislocati sul territorio, in grado di gestire più efficacemente l'intervento pubblico e l'erogazione dei servizi nei diversi ambiti.

Si riporta, di seguito, una rappresentazione grafica delle competenze del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

LAVORO	PREVIDENZA	POLITICHE SOCIALI
<ul style="list-style-type: none"> • Rete dei servizi per il lavoro • Orientamento e formazione professionale • Politiche attive • Rapporti di lavoro • Ammortizzatori sociali • Salute e sicurezza sul lavoro • Parità e pari opportunità • Attività ispettiva 	<ul style="list-style-type: none"> • Previdenza obbligatoria • Trattamento previdenziale dei lavoratori migranti inviati all'estero o provenienti dall'estero • Previdenza complementare • Vigilanza • Assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali 	<ul style="list-style-type: none"> • Terzo settore • Associazionismo sociale • Cinque per mille • Disabilità e non autosufficienza • Gestione fondo nazionale politiche sociali • Infanzia e adolescenza • Monitoraggio e valutazione delle politiche sociali • Povertà ed esclusione sociale • Responsabilità sociale delle imprese • Immigrazione • Sostegno a distanza • Volontariato

Grafico 1: elenco delle funzioni svolte dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali distinto per aree tematiche

Alla luce tuttavia di quanto previsto dai citati decreti attuativi della legge 10 dicembre 2014 n. 183, il Ministero del lavoro, trasferirà diverse proprie competenze nonché la totalità delle sue strutture allocate sul territorio nazionale alle nuove agenzie (Ispettorato nazionale del lavoro e Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro) e pertanto questa Amministrazione si troverà a dover rivedere integralmente la sua organizzazione allo scopo di ricreare un quadro esaustivo delle funzioni. L'intento perseguito anche con le ultime modifiche normative è quello di ottenere un apparato efficiente e sempre più in grado di fornire servizi adeguati che possano soddisfare l'utenza e tutti i soggetti coinvolti nell'azione amministrativa.

Attualmente, l'Amministrazione centrale, ai sensi dell'art. 2 del DPCM 14 febbraio 2014, n. 121, è costituita da: *a)* un Segretariato generale con funzioni di coordinamento; *b)* dieci Direzioni generali; *c)* un posto funzione dirigenziale di livello generale per i compiti di Responsabile della prevenzione della corruzione ai sensi dell'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190 e per quelli di Responsabile della trasparenza ai sensi dell'articolo 43 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, che si avvale degli uffici del Segretariato generale; *d)* due posti funzione dirigenziale di livello generale da conferire ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165; *e)* sessanta posti funzione di livello dirigenziale non generale di cui sette incardinati presso gli uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sette presso il Segretariato generale e quarantasei presso le Direzioni generali. L'Amministrazione territoriale, inoltre, è articolata in ottantacinque posti funzione di livello dirigenziale non generale.

2.1 Le principali novità

L'attività di aggiornamento del Programma, che verrà effettuata nell'anno 2016, prevede la continua implementazione dei dati già disponibili nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

Infatti tutti gli adempimenti, obbligatori ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013, sono a regime ed i relativi dati sono consultabili *on line* da parte degli utenti.

Questo obiettivo sarà perseguito accrescendo l'azione dell'amministrazione nella direzione dell'*open data* e dell'*open government*. Saranno inoltre ulteriormente curate le politiche di ascolto dei cittadini e di tutti gli stakeholders di riferimento, coinvolgendoli a più livelli e creando in tal modo i *feedback* indispensabili per migliorare la qualità dei procedimenti e dei servizi.

Nel corso del 2016 si organizzerà la giornata per la trasparenza dove l'Amministrazione incontrerà i propri *stakeholders* di riferimento. Tale giornata sarà un momento di incontro, dialogo ed ascolto volto a diffondere, promuovere e far conoscere alcuni progetti innovativi che il Ministero sta ponendo in essere per il raggiungimento dei propri fini istituzionali e che intende implementare per una maggiore soddisfazione dell'utenza.

La giornata sarà strutturata in modo tale da essere un'occasione di presentazione e di condivisione di esperienze relative ai temi dell'Anticorruzione e della Trasparenza, degli Open Data e della Partecipazione con Enti, Organizzazioni e Aziende affini per attività svolte o per utenze di riferimento. Verrà privilegiato l'ascolto delle osservazioni e dei rilievi mossi nonché verrà dato ampio spazio al dibattito scaturito dai lavori condotti nel corso della giornata e dalle osservazioni avanzate dai partecipanti ai workshop tematici e, conseguentemente, verrà fatto il punto sulle attività intraprese dall'Amministrazione.

Sempre in tema di novità e aggiornamenti, con il completamento del processo di riorganizzazione del Ministero, di cui si è dato conto nella parte introduttiva, si provvederà ad una nuova mappatura dei procedimenti amministrativi di competenza dei nuovi uffici al fine di ottemperare agli obblighi di cui all'art. 35 del d.lgs. n. 33 del 2013, relativi alla pubblicazione di tutti i dati relativi alle tipologie di procedimento di propria competenza e, a tal fine, verranno predisposti appositi modelli per la raccolta delle informazioni.

Conformemente a quanto consigliato dall'ANAC con la determinazione n. 12 del 2015, la mappatura dovrà condurre all'identificazione di un elenco dei processi (o dei macro-processi). Sarà poi fondamentale effettuare una loro rappresentazione il cui livello di dettaglio tenga conto delle esigenze organizzative, delle caratteristiche e della dimensione della struttura. La finalità è quella di sintetizzare e rendere intellegibili le informazioni raccolte per ciascun processo, permettendo, nei casi più complessi, la descrizione del flusso e delle interrelazioni tra le varie attività. Come minimo è necessaria l'individuazione delle responsabilità e delle strutture organizzative che intervengono. Altri elementi per la descrizione del processo sono: l'indicazione dell'origine del processo (input); l'indicazione del risultato atteso (output); l'indicazione della sequenza di attività che consente di raggiungere il risultato; i tempi, i vincoli, le risorse, le interrelazioni tra i processi. Fondamentale nella mappatura sarà il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali.

Si potrà costituire un gruppo di lavoro dedicato e interviste agli addetti ai processi per conoscerne gli elementi peculiari e i principali flussi.

Analogamente, si procederà all'aggiornamento degli *standard* di qualità dei servizi resi dall'Amministrazione, attraverso la nuova mappatura, in esito alle competenze di cui al D.P.C.M. n. 121 del 2014 ed alle ulteriori competenze, intervenute normativamente *medio tempore*, con la rivisitazione del D.M. del 19 dicembre 2013.

3. Procedimento di elaborazione e adozione del Programma

Anche la realizzazione del presente Programma viene attuata grazie al noto e complesso procedimento articolato in quattro fasi: elaborazione, adozione, attuazione e monitoraggio di cui si dà conto nella rappresentazione grafica seguente con l'indicazione degli Organismi coinvolti nell'attuazione di ciascuna fase.

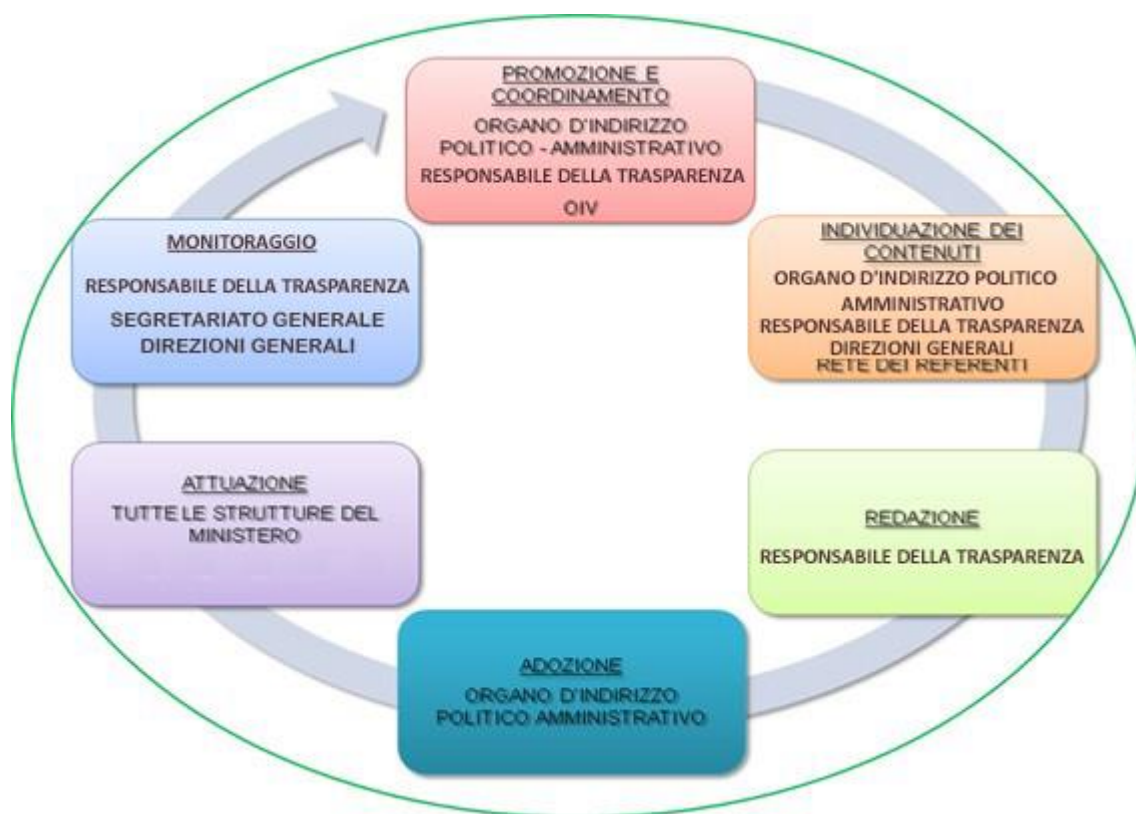


Grafico 2: Ciclo di elaborazione, adozione, attuazione e monitoraggio del Programma

I soggetti, le attività e le fasi del Programma ricalcano quanto è indicato dalla CiVIT nella delibera n. 50/2013, "Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014 -2016", nella delibera n. 105/2010, "Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità", e nella delibera n. 2/2012 "Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità"- tenendo conto anche delle esigenze scaturite dall'attuazione delle azioni previste dalle precedenti programmazioni (da ultimo, quella relativa all'annualità 2015-2017).

Va inoltre precisato che l'ANAC con propria determinazione n. 12 del 28.10.2015, relativamente all'aggiornamento del PNA 2013-2016 (*Piano Nazionale Anticorruzione*) ha confermato espressamente la centralità dei principi della *Trasparenza*, che costituisce uno degli assi portanti della politica anticorruzione.

Essa infatti è fondata su obblighi di pubblicazione previsti per legge ma anche su ulteriori misure di trasparenza che ogni ente, in ragione delle proprie caratteristiche strutturali e funzionali, dovrebbe individuare in coerenza con le finalità della legge n. 190 del 2012.

Al riguardo, tra l'altro, come sopra evidenziato, la predetta determina ha raccomandato di inserire il Programma per la trasparenza all'interno del PTPC, come specifica sezione (art. 10 co. 2 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33).

3.1 Obiettivi strategici in materia di trasparenza posti dagli organi di vertice negli atti di indirizzo

Nel d.lgs. n. 33 del 2013 viene riaffermata e sottolineata la necessità, raccomandata anche dalla delibera n. 50 del 2013, che vi sia un collegamento fra la programmazione strategica e operativa dell'Amministrazione, contenuta nel Piano della performance, e gli obiettivi di trasparenza indicati nel Programma triennale.

Nell'atto di indirizzo del Ministro per il triennio 2016-2018 è stata confermata la necessità di proseguire sul solco delle buone pratiche già avviate in termini di obblighi di trasparenza e pubblicità, soprattutto per i connessi profili riferiti all'integrità ed all'anticorruzione, secondo i precetti normativi codificati e le direttive dell'Autorità Nazionale Anticorruzione emanate in materia.

Pertanto, sarà cura dell'Amministrazione, con lo scorrimento annuale del PTPC 2016-2018, continuare a presidiare, monitorare ed aggiornare i programmi e le attività scaturenti dalle recenti previsioni normative mediante azioni tese all'ottimizzazione dell'efficienza e della trasparenza ed al rafforzamento delle misure finalizzate alla prevenzione della corruzione.

Tali azioni e misure consentiranno di dare piena attuazione ai principi generali di imparzialità e buon andamento, nonché il pieno rispetto del dovere, da parte del pubblico funzionario, di agire nell'esclusivo interesse del paese.

3.2 Collegamento con il Piano della performance

Il collegamento tra Piano della performance e Programma triennale per la trasparenza e l'integrità tende a garantire la corrispondenza tra gli obiettivi di performance assegnati ai diversi livelli della struttura organizzativa ed i risultati effettivamente conseguiti.

Infatti la tematica della trasparenza non può che essere trasversale rispetto a tutte le attività del Dicastero, siano esse di natura strategica che istituzionale, e in questo ambito si è cercato di creare la massima integrazione tra le diverse strutture interessate.

Passando ai contenuti della programmazione, nel Piano della *Performance* 2016 - 2018 sono previsti obiettivi strategici ed operativi che, per ciascun CDR prevedono la realizzazione di attività e contributi finalizzati all'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità del

Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del Piano triennale di prevenzione della corruzione. Lo sviluppo di quest'ultimo obiettivo operativo si presenta parzialmente diverso per la Direzione Generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica e della comunicazione, per le sue specifiche competenze in materia di informatica.

In particolare, tale Direzione generale, è tenuta all'aggiornamento degli applicativi ai sensi della vigente normativa di riferimento e dell'elaborazione di un unico applicativo informatico finalizzato all'attuazione di tutte le previsioni normative in materia di trasparenza e anticorruzione e l'analisi dei dati emersi dalle indagini sul grado di soddisfazione dell'utenza.

Per la Direzione Generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio – Ufficio procedimenti disciplinari - che è preposta istituzionalmente all'attività di formazione del personale - è previsto uno specifico impegno con riferimento alla misura obbligatoria relativa alle iniziative formative in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.

Centro di responsabilità amministrativa	SECRETARIATO GENERALE (A)
---	----------------------------------

SCHEMA OBIETTIVO STRATEGICO/STRUTTURALE

Codice	Coordinamento delle attività connesse alla attuazione della normativa in materia di trasparenza, integrità e prevenzione della corruzione		
Obiettivo			
Descrizione	Attività di coordinamento, vigilanza e monitoraggio per l'attuazione delle misure previste dalla vigente normativa in materia di trasparenza e integrità		
Carattere dell'obiettivo	Strutturale		
Missione	26 - Politiche per il lavoro		
Programma	26.07 - Coordinamento e integrazione delle politiche del lavoro e delle politiche sociali, innovazione e coordinamento amministrativo		
Priorità politica			
Responsabile	Dott. Paolo Onelli		
Referente	Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione - Dirigente Div. 1		
Altri Uffici del Ministero coinvolti	Tutte le Direzioni generali - Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV)		
Strutture e/o soggetti esterni coinvolti	Autorità nazionale per l'Anticorruzione (ANAC), Corte dei conti, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti (CNCU), Scuola nazionale per l'amministrazione (SNA)		
Data di inizio	01/01/16	Data di completamento	31/12/18

INDICATORI				VALORI TARGET PER ANNO		
Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	2016	2017	2018
2	Grado di trasparenza di apertura dei dati dell'Amministrazione	Grado di compliance, completezza, aggiornamento e apertura degli obblighi di pubblicazione previsti dal d. lgs. n. 33/2013 e calcolato come rapporto tra punteggio complessivo ottenuto a seguito delle verifiche effettuate su ciascun obbligo di pubblicazione e il punteggio massimo conseguibile secondo le indicazioni di cui alle delibere ANAC relative alle attestazioni OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno di riferimento	Indicatore di risultato (output)	70%	70%	70%
3	Livello di attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione	Percentuale di misure attuate rispetto a quelle programmate nel Piano per anno di riferimento	Indicatore di risultato (output)	100%	100%	100%

RISORSE FINANZIARIE COLLEGATE ALL'OBIETTIVO		
RISORSE DI BILANCIO		
Stanziamenti in conto competenza come da Nota integrativa a Legge di bilancio 2016-2018		
2016	2017	2018
€ 373.208,00	€ 373.208,00	€ 373.208,00

COLLEGAMENTO CON IL CONTROLLO DI GESTIONE	
Elenco delle macroattività connesse alla realizzazione dell'obiettivo strategico/strutturale	
Codice	Macroattività

PIANO D'AZIONE				
Obiettivi operativi finalizzati alla realizzazione dell'obiettivo strategico/strutturale				
Codice	Denominazione	2016	2017	2018
	Coordinamento delle attività connesse all'attuazione della normativa in materia di trasparenza, integrità e prevenzione della corruzione.	x	x	x
	Contributo del Segretariato generale all'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.	x	x	x
	Contributo del Segretariato generale all'attuazione del programma triennale per la prevenzione della corruzione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.	x	x	x

Centro di responsabilità amministrativa		SECRETARIATO GENERALE (A)			
SCHEDA OBIETTIVO OPERATIVO					
Codice		Coordinamento delle attività connesse all'attuazione della normativa in materia di trasparenza.			
Obiettivo					
Descrizione	Attività di coordinamento, vigilanza e monitoraggio per l'attuazione delle misure previste dalla vigente normativa in materia di trasparenza. Processo di definizione degli standard di qualità dei servizi resi dall'Amministrazione; monitoraggio dei tempi, anche procedurali; promozione della customer satisfaction. Selezione, elaborazione ed aggiornamento dei dati da pubblicare per l'annualità 2016.				
Responsabile	Paolo Onelli				
Referente	Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione				
Altri Uffici del Ministero coinvolti	Tutte le Direzioni generali - OIV				
Strutture e/o soggetti esterni coinvolti	Autorità nazionale per l'Anticorruzione (ANAC), Corte dei conti, Presidenza del Consiglio dei Ministri, Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti (CNCU), Scuola nazionale per l'amministrazione (SNA)				
Data di inizio	01/01/16	Data di completamento	31/12/16		
Punteggio massimo attribuibile nella valutazione della performance operativa					/70
INDICATORI					VALORI TARGET
Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	2016	
1	Rapporto tra azioni/misure programmate e realizzate	Somma delle percentuali di realizzazioni delle fasi ponderata per i rispettivi pesi	Indicatore di risultato (output)	100%	
FASI DI ATTUAZIONE DELL'OBIETTIVO OPERATIVO					
Codice	Fase	Inizio	Termine	Risultato atteso	Peso % della fase
	Supporto al Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione finalizzato all'elaborazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018	01/01/16	31/01/16	Supporto alla predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	30%
	Supporto al Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione in relazione all'attività di coordinamento per l'attuazione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità, con riferimento alle azioni previste per l'annualità 2016	01/01/16	31/12/16	Riunioni e note di coordinamento	30%
	Supporto al Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione finalizzato al coordinamento per l'aggiornamento degli standard di qualità dei servizi e dei procedimenti	01/01/16	31/12/16	Riunioni, note e atti di coordinamento	20%
	Supporto al Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione finalizzato all'attività di promozione della <i>customer satisfaction</i>	01/01/16	31/12/16	Riunioni, note e atti di coordinamento	10%
	Supporto al Responsabile della trasparenza e della prevenzione della corruzione finalizzato alla verifica periodica dei dati inseriti e monitoraggio circa l'attuazione del Programma triennale per la trasparenza.	01/01/16	31/12/16	Elaborazione del report di monitoraggio sullo stato di attuazione del Programma triennale per la trasparenza	10%
Totale					100%

OBIETTIVO OPERATIVO

RISORSE DEDICATE ALLA REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO OPERATIVO

RISORSE UMANE

		Fascia retributiva	Totale	% di impiego
Dirigente di II fascia		Posizione AS		
		Posizione A		
		Posizione B		
Area Funzionale	Area III	F7		
		F6		
		F5		
		F4		
		F3		
		F2		
		F1		
	Area II	F6		
		F5		
		F4		
		F3		
		F2		
	Area I	F3		
		F2		
		F1		
			0	

	Totale
Personale con altre tipologie di contratto	
Consulenti esterni	
	0

RISORSE FINANZIARIE

RISORSE DI BILANCIO ANNO FINANZIARIO 2016	
Capitolo e piano di gestione	Importo
Totale	€ -

RESIDUI IMPEGNATI IN ANNI PRECEDENTI		
Capitolo e piano di gestione	Anno di riferimento	Importo
Totale		€ -

RISORSE EXTRA BILANCIO	
Fonte di finanziamento	Importo
Totale	€ -

Note

3.3 Indicazione degli Uffici e dei dirigenti coinvolti per l'individuazione dei contenuti del Programma

Il processo di elaborazione ed attuazione del Programma prevede anche il coinvolgimento trasversale di tutte le strutture dell'Amministrazione, attraverso un continuo e costante dialogo con tutte le Direzioni generali, tramite la "Rete dei referenti" per i dati da pubblicare e per le azioni previste dai Programmi, composta da dirigenti designati dall'Ufficio di Gabinetto e da ciascuna Direzione generale.

Tale dialogo continuerà a svilupparsi naturalmente anche in fase attuativa per omogeneizzare il più possibile, anche sotto il profilo qualitativo, la notevole mole di dati e di informazioni da rendere pubblici in attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

3.4 Modalità di coinvolgimento degli *stakeholders* e risultati di tale coinvolgimento

In linea generale, l'Amministrazione intensificherà il suo impegno nel coinvolgimento degli *stakeholders*, considerati non solo come fruitori di servizi e destinatari delle politiche intraprese, ma come soggetti attivi e partecipativi, sia nella fase ascendente della programmazione che in quella discendente della realizzazione degli obiettivi e della rendicontazione dei risultati.

Nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività, questa Amministrazione realizza, già da tempo, nelle varie Direzioni generali in cui è articolata e attraverso i vari organismi partecipati da *stakeholders* esterni, pratiche di confronto e di coinvolgimento attivo di soggetti istituzionali e della società civile, mediante i periodici incontri istituzionali per i lavori di consulte, osservatori, organi collegiali e commissioni consultive, favorendo costantemente quel principio dialogico che costituisce la base del rapporto con gli *stakeholders*.

Come specificato nel paragrafo successivo, il presente Programma è adottato ai sensi dell'articolo 10, comma 1, del decreto legislativo 14 marzo 2014, n.33, e successive modifiche ed integrazioni, che prevede il coinvolgimento delle associazioni rappresentate nel Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti (CNCU).

Il Ministero svilupperà, altresì, le modalità di consultazione per la prosecuzione dei confronti, già in essere con i diversi portatori di interesse nelle fasi di impostazione delle attività di competenza, di sviluppo delle linee programmatiche e della rendicontazione dei risultati raggiunti, secondo modalità semplici ed efficaci e senza aggravii procedurali.

Nel grafico seguente sono sintetizzate le attuali principali categorie di *stakeholders* coinvolte nell'ambito delle diverse politiche del Ministero, con le specifiche relazioni intercorrenti, tenendo a tal fine presente che a seguito del completamento del processo di riorganizzazione in atto tali tipologie avranno necessità di una pertinente riconfigurazione.



Grafico n. 3: Principali categorie di stakeholders del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Con riferimento specifico all'erogazione dei servizi ed al fine di accrescerne la qualità, negli ultimi anni sono stati compiuti importanti passi in avanti lungo la strada dell'innovazione e della modernizzazione degli Uffici centrali e territoriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Tuttavia l'aumento dei bisogni, tradizionali e nuovi, dei cittadini e delle imprese, impone una risposta adeguata in un'ottica di miglioramento continuo, in linea con le aspettative ed esigenze attuali.

La realizzazione degli obiettivi fissati dal Governo in tale direzione indica anche a questa Amministrazione di operare concretamente affinché di tutti i cambiamenti in atto possano beneficiare direttamente i cittadini e le imprese, consentendo loro un accesso rapido e agevole ai servizi erogati.




Il ricorso ai sistemi avanzati di comunicazione, imperniati sulla firma digitale, sul documento informatico, sull'utilizzo della posta elettronica, connessi ad un uso crescente delle reti telematiche, comporta già una trasformazione radicale nei rapporti tra le Pubbliche Amministrazioni e tra queste ed i cittadini.

Nell'ottica di una progressiva espansione della conoscibilità dei processi e delle linee operative curati dal Ministero, e di conseguire il maggior coinvolgimento proattivo degli *stakeholders* di riferimento, in osservanza alle indicazioni generali già formulate dalla CiVIT nella

delibera n. 3 del 2012, a fine 2013, è stato a suo tempo implementato in apposita sezione del sito web istituzionale un questionario di “customer satisfaction”.

Lo strumento di consultazione *online*, ad accesso libero ed anonimo, consente di conoscere la percezione del grado di soddisfazione degli utenti in ordine a tutti i servizi erogati da parte degli Uffici centrali e territoriali dell’Amministrazione, con la rilevazione dei comuni *standards* di cortesia, qualità, ascolto ed efficienza al servizio del cittadino/cliente/utente, al fine di migliorare la qualità dei servizi stessi e rafforzare il rapporto di fiducia tra Amministrazione e cittadini.

Mediante tale questionario - che è stato reso estremamente chiaro, anche attraverso una grafica colorata e intuitiva - viene richiesto a ciascun interessato di esprimere una valutazione con un punteggio da 1 (insoddisfatto) a 6 (pienamente soddisfatto) sul servizio/informazione fruito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali nell’anno solare di riferimento, contemplando sia gli aspetti contenutistici del servizio stesso, sia quelli inerenti le capacità professionali e relazionali del personale adibito.

CAPACITA' DI RISPOSTA DEL PERSONALE						
	1	2	3	4	5	6
	Insoddisfatto	Poco soddisfatto	Sufficientemente soddisfatto	Soddisfatto	Molto soddisfatto	Pienamente soddisfatto
Soddisfazione per la soluzione del servizio richiesto ed erogazione del servizio in modo efficace, elastico e flessibile	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Competenza e preparazione del personale, ed erogazione del servizio in maniera efficiente ed empatica, in modo da fornire un servizio personalizzato	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Completezza delle informazioni ricevute ed erogazione del servizio in modo trasparente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Chiarezza delle informazioni ricevute ed erogazione del servizio in maniera equa, in modo da garantire un trattamento paritario a tutti i possibili utenti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tempestività delle risposte ed erogazione del servizio in modo continuo e regolare, senza interruzioni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comprensibilità e facilità di compilazione dei modelli e degli stampati	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Grafico n. 4 : Una sezione del Questionario di “customer satisfaction”

Al riguardo, si evidenzia che la sua configurazione è conforme all’elenco dei servizi di cui al D.M. del 14 settembre 2012, attualmente vigente.

Si precisa, inoltre, che questa Amministrazione provvederà a novellare l’applicativo di cui trattasi con i nuovi servizi erogati dall’Amministrazione ed i relativi standard di qualità, in esito al processo di riorganizzazione in atto, come risultante dai già richiamati d.lgs. n. 149 del 2015 (istitutivo dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro) e d.lgs. n. 150 del 2015 (istitutivo dell’Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro), nonché dai decreti attuativi in corso di approvazione.

In proposito, rimane fermo l’intendimento di questa Amministrazione, anche nel nuovo assetto risultante dalla riforma *in fieri*, di realizzare processi di miglioramento continuo, tenendo conto altresì di quanto suggerito dagli utenti attraverso i questionari di *customer satisfaction* in argomento, proseguendo nelle iniziative già intraprese con riferimento agli standard di qualità dei servizi resi e al monitoraggio dei relativi tempi anche procedurali.

3.5 Termini e modalità di adozione del Programma da parte degli organi di vertice

La disciplina sul programma triennale per la trasparenza e l'integrità, già contenuta nell'art. 11 del d.lgs, n. 150 del 2009, è stata modificata in parte dal d.lgs.n.33/2013 che, tuttavia, all'articolo 10, ne ha confermato l'obbligo di adozione.

Come già più volte evidenziato, a decorrere dall’annualità 2016, nel rispetto di quanto previsto con determinazione ANAC n.12 del 28.10.2015, il presente programma viene proposto come specifica sezione all’interno del PTPC.

Proprio in virtù di questa impostazione metodologica che conferma la stretta connessione e interrelazione fra i due documenti⁵, l’adozione con decreto del Ministro del PTPC, comporta automaticamente l’approvazione della “Sezione” Trasparenza che è parte integrante del medesimo Programma Triennale di Prevenzione della Corruzione.

4. Processo di attuazione del Programma

L’aggiornamento del programma viene realizzato costantemente dal Responsabile per la trasparenza attraverso svariate iniziative che si estrinsecano in un costante coordinamento di tutte le

⁵ Cfr. Delibera CIVIT n. 50/2013.

Strutture ministeriali che viene condotto attraverso apposite riunioni, anche informali, con i componenti della rete dei referenti per la Trasparenza con una continua e massiccia corrispondenza, anche via e-mail, con tutti i CdR, nonché con un continuo e diretto impegno dedicato in contatti telefonici che si rendono indispensabili nell'espletamento delle attività stesse.

Inoltre tutti i CDR saranno continuamente coinvolti nelle verifiche interne circa la corretta applicazione degli oneri informativi introdotti e/o eliminati in attuazione di quanto previsto dall'art. 34 del d.lgs. n. 33 del 2013 anche attraverso il ricorso allo scadenziario degli obblighi per i cittadini e le imprese, come da precedenti circolari del Segretariato Generale.

Riveste carattere prioritario, inoltre, nell'attuazione del Programma, un'attività di monitoraggio costante del sito *web* volta alla verifica degli adempimenti effettuati dall'Amministrazione connessi agli obblighi di pubblicazione dei dati cui la stessa è tenuta ai sensi del d. lgs. n. 33 del 2013 e a fornire ogni *input* che si renda necessario all'adeguamento del sito alla normativa vigente.

Fermo restando che il monitoraggio è svolto per la verifica dell'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza, è stata prestata particolare attenzione alla rilevazione dei dati relativi agli incarichi conferiti e autorizzati al personale, dirigenziale e non dirigenziale dell'Amministrazione, nonché a soggetti terzi, che vengono aggiornati costantemente e che, tempestivamente, vengono pubblicate sul sito istituzionale, sezione "Amministrazione trasparente".

Particolare, attenzione viene prestata al monitoraggio di ogni attività di formazione sulle tematiche della trasparenza rivolte ai dirigenti di livello non generale ed al personale delle aree funzionali, curate dalla Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio-Ufficio Procedimenti Disciplinari (D.G. PIBLO-UPD).

Il monitoraggio, già in atto nel corso delle precedenti annualità, avrà particolare riferimento alle spese erogate ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 33 del 2013 e con riferimenti ai dati *ex art.* 22 del medesimo decreto.

Inoltre, verrà posta attenzione alle informazioni concernenti i dati relativi ai siti istituzionali e alla *intranet* degli Uffici territoriali.

Inoltre, come già accennato, dopo il completamento della riorganizzazione, il Responsabile per la trasparenza procederà ad acquisire tutti i relativi contributi dalle varie Direzioni Generali anche relativamente agli *standard* di qualità dei servizi.

Dunque, l'Amministrazione proseguirà nelle attività di mappatura che, come rappresentato nella delibera CiVIT n. 3 del 2012, costituiscono un processo dinamico e continuo finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi prestati, tenuto conto degli esiti dell'indagine sul grado di soddisfazione degli utenti.

4.1 Individuazione di eventuali referenti per la trasparenza e specificazione delle modalità di coordinamento con il Responsabile della trasparenza

Nella sezione "Amministrazione Trasparente" sono pubblicate:

- 1) la Tabella, contenente la composizione della rete dei referenti per i dati da pubblicare e per le azioni previste dal Programma triennale per la Trasparenza e l'integrità la Trasparenza per gli anni 2016 – 2018;
- 2) la Tabella contenente la composizione della rete dei referenti per la prevenzione della corruzione per gli anni 2016 – 2018.

Mediante la Rete dei referenti per i dati da pubblicare e per le azioni previste dal Programma, composta da dirigenti designati dall'Ufficio di Gabinetto per gli Uffici di diretta collaborazione, dal Segretariato generale e da ciascuna Direzione generale, il Responsabile realizza il coordinamento tra i vari attori attraverso un continuo e costante dialogo con tutte le Strutture ministeriali.

4.2 Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi

La pubblicazione dei documenti e dei dati, successiva a tutte le attività preliminari di ricognizione e coordinamento dei flussi informativi, risponde ai requisiti previsti dall'articolo 6 del d.lgs. n. 33 del 2013 e alle indicazioni fornite dall'ANAC, nell'allegato 2 della più volte citata delibera n. 50/2013.

Sotto un profilo sostanziale, con la nuova normativa, vengono ribaditi e rafforzati gli obblighi di pubblicazione e maggiormente dettagliati i dati da portare a conoscenza degli interessati.

La sezione "Amministrazione Trasparente" viene costantemente aggiornata ed implementata con l'inserimento dei dati aggiornati e arricchita dalla pubblicazione di iniziative volte a garantire la legalità e lo sviluppo dell'integrità. L'individuazione delle modalità tecniche per la pubblicazione dei dati è avvenuta sin dall'inizio e proseguirà nel rispetto di quanto stabilito dalle linee guida dell'ANAC e dai singoli disposti normativi, di cui al d.lgs. n. 33 del 2013.

Nel sito web istituzionale, sono presenti diversi motori di ricerca che assicurano la regolarità e la tempestività dei flussi informativi

(es:<http://www.lavoro.gov.it/Strumenti/PubblicitaLegale/Pages/default.aspx>;
<http://www.lavoro.gov.it/Strumenti/normativa/Pages/default.aspx>;<http://www.lavoro.gov.it/Strumenti/StudiStatistiche/ProfiliInternazionali/Pages/default.aspx>;<http://www.lavoro.gov.it/Strumenti/biblioteca/Pages/default.aspx>;<http://www.lavoro.gov.it/Ministero/AreaTrasparenza/BandiGara/Pages/default.aspx?t=AvvisiBandiHome>;<http://www.lavoro.gov.it/Ministero/AreaTrasparenza/ConsulentiColaboratori/Pages/AttribuzioniEconomiche.aspx>).

4.3 Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza a supporto dell'attività di controllo dell'adempimento da parte del responsabile della trasparenza

Ai sensi dell'articolo 43, comma 2, del d.lgs. n. 33 del 2013, il Responsabile per la trasparenza, provvede all'aggiornamento del Programma attraverso l'utilizzo di specifiche misure di

monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e iniziative in rapporto con il Piano anticorruzione.

Infatti, ai sensi dell'articolo 10, comma 2 del medesimo decreto vengono definite le misure, i modi e le iniziative volti all'attuazione degli obblighi di pubblicazione oltre alle misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi con la promozione di livelli di trasparenza sempre maggiori.

In ottemperanza di quanto stabilito al comma 7 del suddetto decreto, nell'ambito del Piano della Performance vengono specificate le modalità, i tempi di attuazione, le risorse (umane e finanziarie) dedicate e gli strumenti di verifica del rispetto di un adeguato livello di trasparenza e la legalità e lo sviluppo dell'integrità.

Al fine di dare conto di tale attività agli utenti/cittadini, l'Amministrazione comunica ogni iniziativa intrapresa in tema di trasparenza e integrità, sia relativa ad attività svolte che in ordine a quelle ancora in corso di realizzazione, entro i termini opportunamente individuati.

Gli esiti del monitoraggio sullo stato di avanzamento degli obiettivi di cui alla Direttiva del Ministro nell'ambito del Piano della *performance* vengono pubblicizzati sull'*home page* del Ministero e sulla rete intranet.

A fine anno viene trasmesso all'OIV, a cura del Responsabile per la trasparenza, un *report* finale su tutta l'attività svolta nell'esercizio di riferimento.

4.4 Strumenti e tecniche di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione "Amministrazione Trasparente"

L'indagine di *customer satisfaction* di cui si è detto nel paragrafo 3.4 *Modalità di coinvolgimento degli stakeholders e risultati di tale coinvolgimento*, coerentemente al contenuto del Programma, è da considerare lo strumento più idoneo a capire il grado di utilità e/o di soddisfazione degli *stakeholders* di riferimento sui contenuti che confluiranno nei dati pubblicati nell'ambito della sezione "Amministrazione trasparente".

Attraverso il resoconto risultante dalle procedure di consultazione, l'Amministrazione potrà ritenere opportuno, eventualmente, recepire tutte le proposte utili per l'individuazione di ulteriori interventi nelle fasi successive di elaborazione degli aggiornamenti annuali del Programma.

Alle questioni pervenute provvederanno, tempestivamente, i Direttori degli uffici interessati in raccordo con la Direzione generale per i sistemi Informativi, dell'innovazione tecnologica e della comunicazione che condurrà il necessario coordinamento, dandone notizia al Responsabile per la trasparenza.

4.5 Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico

Il presente Programma tiene conto dell'istituto dell'"accesso civico", introdotto dall'art. 5 del d.lgs. n. 33 del 2013, ai sensi del quale, sussiste: "*L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione*".

Com'è noto, la richiesta di accesso civico non necessita di motivazione ed è gratuita.

La tutela dell'accesso civico è disciplinata dal d.lgs. 2 luglio 2010, n. 104.

L'Amministrazione, sin dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 33 del 2013, si è immediatamente attivata al fine di creare l'apposita sottosezione, relativa all'istituto, all'interno della nuova sezione del sito istituzionale denominata "Amministrazione Trasparente" garantendo la piena realizzazione del diritto in capo al cittadino/utente anche attraverso il ricorso al titolare del potere sostitutivo, nei casi di ritardo e mancata risposta, ai sensi del comma 4 della citata normativa.

Nel corso della programmazione, infatti, è previsto un attento monitoraggio in merito all'attuazione ed applicazione di tale istituto.

Nella compilazione del modulo è cura dell'interessato indicare correttamente tutti i riferimenti anagrafici, la tipologia di procedimento ed il relativo oggetto.

Il Dirigente del Servizio Responsabile per materia, entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta, procede alla pubblicazione nel sito del dato omesso e contestualmente lo trasmette al richiedente ovvero comunica l'avvenuta pubblicazione e indica il collegamento ipertestuale al dato richiesto.

Se invece le informazioni richieste sono già pubblicate, l'Amministrazione provvede a specificare al richiedente il relativo collegamento.

Nel corso dell'attuale programmazione, verrà confermata e migliorata qualitativamente l'attività di monitoraggio sull'efficacia della misura.

5 Dati ulteriori

L'Amministrazione ha la facoltà, attribuita dall'articolo 4, comma 3, del d.lgs. n. 33 del 2013, di disporre, nel proprio sito istituzionale, la pubblicazione di dati, informazioni e documenti per i quali la disciplina vigente non preveda alcun obbligo di pubblicazione, facendoli confluire nella Sezione "Amministrazione Trasparente", sotto-sezione "Altri Contenuti".

Si fanno rientrare in tale categoria i dati, indicati qui di seguito, non riconducibili a nessuna delle sotto-sezioni indicate nell'Allegato al d.lgs. n. 33 del 2013 che vengono elaborati e aggiornati, con cadenza annuale, trimestrale o mensile.

In particolare, sono presenti:

- **rapporti annuali sull'attività di vigilanza in materia di lavoro e previdenziale:**

Sono elaborati ai sensi dell'art. 20 della Convenzione 81 sull'ispezione del lavoro nell'industria e nel commercio dell'11 luglio 1947 della Conferenza generale dell'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro) e illustrano i risultati degli accertamenti effettuati dal personale ispettivo del Ministero del lavoro e degli Enti previdenziali;

- **monitoraggio trimestrale:**

illustra i risultati dell'attività di vigilanza attraverso il cosiddetto "modello breve" che evidenzia, tra l'altro, i seguenti dati: aziende ispezionate, aziende irregolari, numero lavoratori irregolari, numero lavoratori in nero, sanzioni riscosse;

- **progetto qualità:**

Monitoraggio trimestrale relativo all'andamento della qualità dell'azione di vigilanza svolta dagli Uffici territoriali del Ministero del lavoro attraverso la pubblicazione della relativa graduatoria in base ai seguenti indicatori: qualità dell'azione di vigilanza; presenza sul territorio; conciliazioni monocratiche e diffide accertative per crediti patrimoniali;

- **monitoraggio mensile provvedimenti di sospensione delle attività imprenditoriali:**

potere disciplinato dall'art. 14 del d.lgs. n. 81 del 2008 (Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), che rappresenta un nuovo ed incisivo strumento di contrasto al lavoro irregolare in quanto consente al personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di sospendere l'attività imprenditoriale nei seguenti casi:

- 1) impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro;
- 2) in presenza di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza.

10. IL CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITA' CORRELATE AL PIANO

CRONOPROGRAMMA DELLE ATTIVITA' CORRELATE AL PIANO PREVENZIONE CORRUZIONE: LE FASI DELLA GESTIONE DEL RISCHIO

FASI DEL CICLO DI GESTIONE DEL RISCHIO	2016				2017				2018			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
ANALISI DEL CONTESTO E RELATIVO AGGIORNAMENTO												
IDENTIFICAZIONE DEL RISCHIO												
ANALISI DEL RISCHIO												
PONDERAZIONE DEL RISCHIO												
TRATTAMENTO DEL RISCHIO												
MONITORAGGIO DEL RISCHIO												
REPORTING E ACCOUNTABILITY												
ATTUAZIONE PIANO FORMAZIONE												
PIANO AUDIT INTERNO												

LEGENDA: La scansione temporale delle attività è articolata per trimestri



AZIONE CONTINUATIVA



INTENSIFICAZIONE DEI LIVELLI DI ATTIVITA'

LA MAPPATURA DI SINTESI DEI PROCEDIMENTI A RISCHIO (aggiornati alla riorganizzazione del DPCM n.121/2014)

CENTRI DI RESPONSABILITA' DELL'AMMINISTRAZIONE	NUMERO PROCEDIMENTI MAPPATI	GRADO DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO				AREE DI RISCHIO COMUNI E OBBLIGATORIE - All 2 PNA
		ALTO	MEDIO	BASSO	NULLO	
Segretariato generale	15	2	3	3	8	
Direzione Generale per l'attività ispettiva	3	0	1	2	0	
Direzione Generale Politiche del Personale, l'Innovazione, il Bilancio - Ufficio Procedimenti Disciplinari	8	1	2	5	0	AREA A -B
Direzione Generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica e della comunicazione	5	2	0	3	0	AREA B
Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione	3	2	1	0	0	AREA B -D
Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione	10	6	1	2	1	AREA B-C
Direzione Generale del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese	14	3	8	3	0	AREA B-D
Direzione Generale per le politiche previdenziali e assicurative	30	22	0	6	2	AREA C-D
Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione	42	17	7	10	8	AREA B-D
Direzione Generale per l'inclusione e le politiche sociali	36	12	0	24	0	
Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali	34	7	8	19	0	AREA C
Direzioni Regionali e Territoriali del Lavoro	3	1	1	1	0	AREA C-D
TOTALE	203	75	32	78	19	

