
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

2018-2020

www.lavoro.gov.it



Sommario

ELENCO DELLE FIGURE.....	4
ELENCO ALLEGATI PTPCT 2018-2020.....	5
PREMESSA.....	6

PARTE PRIMA

1 OGGETTO E FINALITA'.....	8
2 SOGGETTI, RESPONSABILITÀ E PROCESSO DI ADOZIONE.....	8
2.1 Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).....	8
2.2 Soggetti coinvolti.....	8
2.3 Processo di adozione.....	12
3 IL COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE.....	13
4 IL CONTESTO DI RIFERIMENTO.....	15
4.1 L'analisi del contesto esterno.....	15
4.2 L'analisi del contesto interno.....	18
4.2.1 L'assetto istituzionale.....	18
4.2.2 La mappatura delle attività a rischio corruzione.....	19
5 IL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO PER IL TRIENNIO 2018-2020.....	21
5.1 Metodologia.....	21
5.2 Il sistema di mappatura delle aree a rischio corruzione ed il processo di gestione del rischio.....	24
5.3 Osservazioni sugli esiti dell'analisi.....	27
5.4 Fasi di attuazione delle politiche anticorruzione nei confronti dei nuovi soggetti istituzionali.....	27
5.5 Rischi prioritari.....	28
5.5.1 I fondi europei.....	28
5.5.2 Mappatura degli incarichi.....	33

PARTE SECONDA

1.IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO: LA PROGETTAZIONE ESECUTIVA DELLE MISURE.....	34
2.LE MISURE GENERALI INDIVIDUATE DAI CENTRI DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	35
3. MISURE GENERALI.....	38
3.1 La Trasparenza.....	38
3.2 Il codice di comportamento.....	38

3.3 Rotazione del personale addetto alle aree di rischio	39
3.4 Conferimento e autorizzazione degli incarichi	40
3.5 Astensione in caso di conflitto d'interesse	41
3.6 Inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali.....	42
3.7 Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione.....	43
3.8 La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito.....	43
3.9 La formazione	44
3.10 Il monitoraggio dei tempi procedurali.....	46
3.11 Patti d'integrità.....	46
3.12 Nomina del Rasa.....	47
4. LE MISURE SPECIFICHE INDIVIDUATE DAI CENTRI DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA.....	48
5. MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL PIANO E DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	50
PARTE TERZA	
1 IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'	51
1.1 Introduzione	51
1.2 L'individuazione e la gestione dei flussi informativi.....	52
1.3 Indicazioni sul formato dei dati	53
1.4 Attività di adeguamento alle prescrizioni normative del D.Lgs. 97/2016	54
1.5 Avvio delle attività di adeguamento al Regolamento UE n. 2016/679 ("General Data Protection Regulation").....	54
2 ACCESSO CIVICO	56
2.1 Accesso civico "generalizzato" ex art. 5, c. 2, D.Lgs. 33/2013	56
3 LA GIORNATA DELLA TRASPARENZA.....	57

ELENCO DELLE FIGURE

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

Figura 2 – *Macro Aree degli ambiti di intervento e delle attività corrispondenti (il riferimento normativo è il D.P.R. 57/2017)*

Figura 3 – *Rete delle relazioni attualmente esistenti tra l'Amministrazione ed i principali soggetti esterni coinvolti*

Figura 4 – *Organigramma del Ministero al 1 gennaio 2018*

Figura 5 – *Flusso di lavoro della ricognizione dei procedimenti e del processo di gestione del rischio*

Figura 6 – *Tipologia di utenti dell'applicativo*

Figura 7 – *Mappa dei rischi di corruzione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali*

Figura 8 – *Indice di rischio complessivo. Valori percentuali*

Figura 9 – *Indice di rischio complessivo per Centro di responsabilità amministrativa*

Figura 10 – *Tipo di misure adottate per il trattamento del rischio*

Figura 11 – *Numero di misure adottate per centro di responsabilità amministrativa*

Figura 12 – *Misure generali adottate per il trattamento del rischio*

Figura 13 – *Misure specifiche adottate per il trattamento del rischio*

ELENCO ALLEGATI PTPCT 2018-2020

Allegato 1 Elenco fonti normative del PTPCT 2018-2020

Allegato 2 Elenco dei nominativi dei referenti per la trasparenza e la prevenzione della corruzione MLPS

Allegato 3 Mappatura degli *stakeholders* del MLPS

Allegato 4 Registro dei rischi

Allegato 5 Scheda riepilogativa del processo di gestione del rischio

Allegato 6 Modulistica avente ad oggetto gli incarichi extraistituzionali ai sensi dell'art. 53 d.lgs. n. 165/2011

Allegato 7 Modulistica incarichi:

All. 7A - Dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità

All. 7B – Dichiarazione di insussistenza di cause di incompatibilità.

All. 7C - Modello di autocertificazione incarichi d.lgs. n. 39/2013

All. 7D – Dichiarazione insussistenza conflitto di interessi

Allegato 8 Patto d'integrità

Allegato 9 Tabella riepilogativa degli obblighi di pubblicazione e dei flussi informativi MLPS

Allegato 10 Allegato tecnico sul formato aperto dei dati

PREMESSA

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (d'ora in poi PTPCT o Piano) illustra la strategia di prevenzione della corruzione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali per il triennio 2018-2020, in continuità con il percorso già avviato con i precedenti Piani, secondo la normativa vigente (all.1)¹.

Esso è stato adottato in una fase di dinamicità organizzativa che sta ultimando il suo percorso e che ha visto la creazione delle due Agenzie (Agenzia Nazionale delle Politiche Attive e del Lavoro e Ispettorato Nazionale del Lavoro) rispetto alle quali il Ministero è chiamato ad esercitare una funzione di indirizzo e vigilanza.

L'ANPAL², in particolare, coordina la rete dei servizi per le politiche del lavoro, al fine di promuovere l'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione e all'elevazione professionale previsti dagli articoli 1, 4, 35 e 37 della Costituzione e del diritto di ogni individuo di accedere a servizi di collocamento gratuito, di cui all'articolo 29 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, mediante interventi e servizi volti a migliorare l'efficienza del mercato del lavoro.

L'INL ha personalità giuridica di diritto pubblico ed è dotato di autonomia organizzativa e contabile. È anch'esso sottoposto alla vigilanza del Ministro del lavoro ed al controllo della Corte dei conti. L'Ispettorato svolge le attività ispettive già esercitate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall'INPS e dall'INAIL nonché le attività previste nell'art. 2 comma 2 del decreto istitutivo³.

¹ Per un'analisi dettagliata delle fonti normative poste a fondamento del presente Piano, si rinvia all'all. 1 che contiene i relativi *link* di interesse.

² L'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, ha personalità giuridica di diritto pubblico ed è dotata di autonomia organizzativa, regolamentare, amministrativa, contabile e di bilancio. È sottoposta alla vigilanza del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al controllo della Corte dei conti ai sensi dell'articolo 3, comma 4, della legge 14 gennaio 1994, n. 20.

³ L'art. 2 comma 2 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 149 afferma che l'Ispettorato esercita, in particolare, le seguenti funzioni: a) esercita e coordina su tutto il territorio nazionale, sulla base di direttive emanate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, la vigilanza in materia di lavoro, contribuzione e assicurazione obbligatoria nonché legislazione sociale, ivi compresa la vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nei limiti delle competenze già attribuite al personale ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi del *decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, e gli accertamenti in materia di riconoscimento del diritto a prestazioni per infortuni su lavoro e malattie professionali,

Tutte le attività poste in essere, pertanto, sono state orientate nel senso di contemperare l'autonomia organizzativa e funzionale delle Agenzie unitamente alle prerogative riconducibili al MLPS.

La presente annualità si caratterizzerà per l'attuazione delle nuove disposizioni sul *whistleblower* e per un *focus* sulla gestione del rischio concernente i fondi europei.

della esposizione al rischio nelle malattie professionali, delle caratteristiche dei vari cicli produttivi ai fini della applicazione della tariffa dei premi; b) emana circolari interpretative in materia ispettiva e sanzionatoria, previo parere conforme del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nonché direttive operative rivolte al personale ispettivo; c) propone, sulla base di direttive del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, gli obiettivi quantitativi e qualitativi delle verifiche ed effettua il monitoraggio sulla loro realizzazione; d) cura la formazione e l'aggiornamento del personale ispettivo, ivi compreso quello di INPS e INAIL; e) svolge le attività di prevenzione e promozione della legalità presso enti, datori di lavoro e associazioni finalizzate al contrasto del lavoro sommerso e irregolare ai sensi dell'articolo 8 del *decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124*; f) esercita e coordina le attività di vigilanza sui rapporti di lavoro nel settore dei trasporti su strada, i controlli previsti dalle norme di recepimento delle direttive di prodotto e cura la gestione delle vigilanze speciali effettuate sul territorio nazionale; g) svolge attività di studio e analisi relative ai fenomeni del lavoro sommerso e irregolare e alla mappatura dei rischi, al fine di orientare l'attività di vigilanza; h) gestisce le risorse assegnate ai sensi dell'articolo 8, anche al fine di garantire l'uniformità dell'attività di vigilanza, delle competenze professionali e delle dotazioni strumentali in uso al personale ispettivo; i) svolge ogni ulteriore attività, connessa allo svolgimento delle funzioni ispettive, ad esso demandata dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali; l) riferisce al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, all'INPS e all'INAIL ogni informazione utile alla programmazione e allo svolgimento delle attività istituzionali delle predette amministrazioni; m) ferme restando le rispettive competenze, si coordina con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale al fine di assicurare l'uniformità di comportamento ed una maggiore efficacia degli accertamenti ispettivi, evitando la sovrapposizione degli interventi.

PARTE PRIMA

1 OGGETTO E FINALITA'

Il PTPCT 2018-2020 descrive la metodologia e i principi ispiratori dell'attuale Sistema di gestione del rischio corruzione del MLPS nonché la modalità con la quale si è pervenuti all'individuazione di una serie di rischi di corruzione, selezionati dai singoli responsabili dei Centri di Responsabilità (CdR), ed alla conseguente elaborazione delle misure di prevenzione.

Per l'annualità 2018, si è deciso, per le ragioni di seguito evidenziate (v. par. 5.4.1.e 5.4.2), di porre particolare attenzione alla materia dei fondi europei e del conferimento degli incarichi.

2 SOGGETTI, RESPONSABILITÀ E PROCESSO DI ADOZIONE

2.1 Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) è individuato, tra i dirigenti amministrativi di prima fascia, dall'organo di indirizzo politico (art. 1, c 7, legge 190/2012).

Con D.P.C.M. del 22 gennaio 2016, sono stati assegnati alla dr.ssa Agnese De Luca i compiti di Responsabile della trasparenza (RT) (art. 43 del D.Lgs. 33/2013) e di Responsabile per la prevenzione della corruzione (RPC) (art. 1, c. 7, della legge 190/2012) ai sensi dell'art. 2, c. 2, lett. c) del D.P.C.M. 121/2014. – funzioni, queste, precedentemente ricoperte dal Segretario Generale. Al Responsabile competono le funzioni e le attività previste nella legge 190/2012 (art. 1, c. 8; art. 1 c. 10 lett. a); art. 1 c. 10 lett. b); art. 1 c. 11); art. 1, c. 14); art. 15 D.Lgs. 39/2013), nella Circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2013) e nella normativa vigente.

2.2 Soggetti coinvolti

La normativa e il Piano nazionale anticorruzione stabiliscono che 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.

I soggetti che, a pieno titolo, sono coinvolti nella *governance* dei processi per la prevenzione del rischio corruzione, indicati anche dalla legge 190/2012, sono rappresentati nella figura sottostante:

- l'Autorità di indirizzo politico (art. 1 c. 7 e 14);
- il Segretario generale e i Direttori generali dei centri di Costo dell'Amministrazione (cfr. tra gli altri art. 16 D.Lgs. 165/2001);
- tutti i dirigenti (art. 16 c. 1 *lett. l) bis e l) ter e l) quater* del D.Lgs. 165/2001;
- i referenti per la prevenzione (dieci dirigenti di II fascia dei CdR: 1 del Segretariato Generale e 8 delle Direzioni generali e 1 dirigente di II fascia del Gabinetto del Ministro cfr. all. 2);
- l'OIV, (allegato 1, par. B.1.2. PNA; art. 43 e 44 D.Lgs. 33/2013; art. 54, c. 5, D.Lgs. 165/2001; art. 1, c. 39, 40 e 44, legge 190/2012, art. 54, c. 6, D.Lgs. 165/2001; art. 14, c. 4, lett a; aggiornamento al PNA);
- tutti i dipendenti (art. 54 bis D.Lgs.165/2001);
- 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);
- la Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio – ufficio procedimenti disciplinari. La Direzione, in particolare, è chiamata a prestare un fondamentale contributo nella realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione e nel loro monitoraggio. Nello specifico, dovrà collaborare con il RPCT nell'attuazione della misura della formazione svolgendo le attività propedeutiche alla realizzazione di iniziative formative in materia di prevenzione della corruzione e della

trasparenza e monitorare la rotazione degli incarichi. L'Ufficio per i procedimenti disciplinari, incaricato presso la Direzione, dovrà fornire i dati richiesti nella relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione prevista all'art. 1, c. 14, della legge 190/2012, attraverso la redazione di report di monitoraggio semestrale ed uno annuale. In particolare, il Responsabile dell'U.P.D. opererà, conformemente alle disposizioni in materia, in collaborazione con il RPCT ed è chiamato ad una periodica analisi delle segnalazioni pervenute che prefigurano o hanno dato luogo a responsabilità disciplinari o penali legate ad eventi corruttivi, ai fini della individuazione delle attività a maggiore rischio corruttivo. Al fine, inoltre, di poterne valutare l'impatto sull'immagine dell'Amministrazione, provvederà ad informare il RPCT di eventuali situazioni *in fieri* che possano incidere sulla valutazione del rischio e, pertanto, devono essere attentamente monitorate, trasmettendo anche eventuali notizie apparse sulla stampa. Provvederà, infine, ad effettuare un monitoraggio semestrale sul rispetto della programmazione delle attività sui contratti pubblici, in particolare relativamente al numero delle procedure sottoposte ad urgenza e al numero delle proroghe, e ad elaborare e pubblicare le parti di competenza del Programma biennale di acquisti di beni e servizi;

- La Direzione generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione. La Direzione è chiamata a prestare un fondamentale contributo per la realizzazione degli interventi necessari volti ad assicurare la completa funzionalità degli applicativi informatici in uso e la corretta attuazione di tutte le previsioni normative in materia di trasparenza, specie a seguito delle modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 97/16, di codice dei contratti pubblici (d.lgs. n. 50/2016) ed anticorruzione. In merito al profilo della prevenzione della corruzione, la Direzione generale, in collaborazione con il RPCT, ha provveduto a realizzare un applicativo informatico per la raccolta e la rielaborazione dei dati e delle informazioni risultanti dallo svolgimento del processo di gestione del rischio, di cui effettuerà la manutenzione. La Direzione, inoltre, provvederà all'applicazione e alla manutenzione del sistema informatizzato per la gestione delle segnalazioni previsto dalla legge del 30 novembre 2017 n. 179 e rilasciato in uso gratuito dall'A.N.AC., secondo le specifiche tecniche contenute nelle emanande linee guida. Effettuerà, infine, un monitoraggio semestrale sul rispetto della programmazione delle attività sui contratti pubblici, in particolare relativamente al numero delle procedure sottoposte ad urgenza e al numero delle proroghe

Nel corso della prossima annualità, verrà ulteriormente valorizzato il ruolo della rete dei referenti che, fino ad oggi, hanno collaborato con il RPCT ed hanno svolto attività informativa nei confronti del responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'amministrazione.

Infatti, verrà ulteriormente richiesto l'apporto dei referenti anche in relazione alla definizione del contesto esterno e interno di riferimento utile ai fini di un'efficace politica di gestione del rischio corruzione.

Infine, attore di rilievo è l'OIV, quale interlocutore privilegiato del RPCT, attesi i suoi compiti di istituto di cui si dirà nel prosieguo.



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

2.3 Processo di adozione

Ai sensi dell'art. 1, c. 8, legge 190/2012, l'Organo di indirizzo politico adotta il PTPCT entro il 31 gennaio di ogni anno. La circolare 1/2013 del DFP chiarisce che la proposta di PTPCT è elaborata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Il RPCT ha formulato la proposta a seguito dello svolgimento del "processo di gestione del rischio", a cui hanno partecipato il Segretariato Generale, le Direzioni generali e l'OIV, nonché in esito al monitoraggio sulle attività svolte in materia di trasparenza e anticorruzione nel corso dell'annualità 2017.

Prima di redigere il Piano, al fine di garantire la piena condivisione delle attività che rientrano nell'ambito della lotta alla corruzione e della trasparenza, sono state sottoposte alla valutazione dell'Organo politico del Ministero le tematiche oggetto del presente Piano, sia anticipando i predetti contenuti in specifici appunti sia trasmettendo una prima bozza di Piano in stesura avanzata. In particolare, si sono condivisi con l'organo politico i temi sui quali si è voluto effettuare un approfondimento anche alla luce del nuovo assetto organizzativo del Ministero e dell'attività di vigilanza che esso è tenuto ad esercitare nei confronti delle nuove Agenzie.

I contenuti del Piano, soprattutto per gli aspetti oggetto della programmazione strategica ed operativa prevista all'interno del Piano della Performance 2018-2020, sono stati preventivamente condivisi con il Segretario Generale, al fine di assicurare un più forte coordinamento ed una positiva sinergia nello svolgimento dell'azione amministrativa (v. paragrafo 3).

Posto che tutte le strutture sono state coinvolte nel processo di gestione del rischi, sono stati effettuati anche incontri bilaterali con le Direzioni Generali che ne hanno fatto richiesta, secondo la metodologia del proficuo confronto iniziato l'annualità scorsa.

La predisposizione dell'applicativo sulla gestione del rischio (v. par. 5) creato quest'anno, infine, ha consentito un maggiore coinvolgimento e partecipazione dell'OIV, che ha potuto visualizzare in tempo reale tutti i processi mappati a rischio corruzione del Ministero, seguendo, in tal guisa, tutto il processo di *risk management*.

Il Piano, prima della sua adozione, è stato oggetto di consultazione pubblica aperta agli *stakeholders* interni mediante un apposito avviso nella intranet del Ministero, al fine di consentire agli uffici di formulare proposte di integrazione e contributi di aggiornamento che rispondano alle ulteriori e specifiche esigenze. Il Piano nazionale

anticorruzione, infatti, prescrive che tutti i dipendenti siano coinvolti e partecipino al processo di gestione del rischio.

3 IL COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE

L'art. 1 c. 8 della L. 190/2012 statuisce che "*L'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione*" mentre l'art. 10 del d.lgs. 33/2013, rubricato "*Coordinamento con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione*" afferma, tra l'altro, che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

L'impostazione finora seguita dall'Amministrazione, mediante l'individuazione di obiettivi appositamente dedicati, appare restrittiva rispetto alle potenzialità offerte dalla declinazione puntuale della promozione di maggiori livelli di trasparenza per ogni obiettivo organizzativo ed individuale. La scelta così operata, che sensibilizza e responsabilizza l'intera struttura ministeriale nell'adozione di misure generali o specifiche, è stata assunta a fine novembre del 2017, nel corso di una Conferenza dei Direttori Generali, dalla quale è stato condiviso che la Trasparenza e l'Anticorruzione hanno ormai assunto il rango di principio che si realizza in ogni "azione" amministrativa. In altri termini, l'attività che si è posta in essere negli ultimi anni ha consentito di avviare quel processo graduale ma inesorabile di ammodernamento dell'azione amministrativa che trova nella Trasparenza una propria linea ispiratrice alla stessa stregua di altri principi come l'efficienza, l'efficacia, la non discriminazione, la proporzionalità e la economicità.

Nel dettaglio, al ruolo di coordinamento dell'Ufficio del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, si affiancano le Direzioni generali per i rispettivi ambiti di competenza: il Responsabile, d'intesa con il Segretario Generale e con il supporto di altre strutture ministeriali quali la Direzione Generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione e la Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio – Ufficio procedimenti disciplinari, provvede allo sviluppo sistemico del principio della trasparenza mentre le singole Direzioni Generali individuano concretamente gli obiettivi strategici ed operativi che lo declinano nel rispetto e l'osservanza degli obblighi correlati.

Il conseguimento di maggiori livelli di trasparenza investe non solo la performance individuale ma anche quella organizzativa: su quest'ultima si è recentemente focalizzata l'attenzione del Legislatore che, nella nuova formulazione del d.lgs. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. 74/2017, ha statuito che il Sistema di misurazione e valutazione concerne –tra l'altro - l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività. La trasparenza diventa, quindi, strumento di monitoraggio per verificare quanto e come l'azione pubblica soddisfi le aspettative di servizio della collettività, contribuendo al contempo alla più puntuale definizione degli obiettivi futuri. Il concetto è chiaramente espresso dalla previsione secondo cui la funzione di misurazione e valutazione delle performance sia svolta anche dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'Amministrazione, partecipando alla performance organizzativa dell'Amministrazione.

La novella del d.lgs. 150/2009 coinvolge, tra gli altri attori della misurazione e valutazione delle performance, tutti i dirigenti di ciascuna Amministrazione, dai Direttori Generali ai Dirigenti di II Fascia che, nella condivisione degli obiettivi, concorrono al raggiungimento di maggiori livelli di trasparenza. Partendo da un'attenta analisi delle attività delle Divisioni, i dirigenti di tali unità sono coinvolti nella definizione degli obiettivi per individuare correttamente i risultati attesi: è, infatti, fondamentale che la programmazione operativa di attività e progetti tenga conto delle interconnessioni tra le attività svolte dalle singole unità organizzative e della sostenibilità e fattibilità dei risultati attesi, elemento –quest'ultimo- la cui valutazione è imprescindibilmente legata alla conoscenza di dettaglio della realtà operativa di ciascuna struttura di riferimento.

L'implementazione dei livelli di trasparenza risulta, quindi, realizzata mediante una ricaduta a cascata, a partire dai vertici fino a tutti i livelli organizzativi.

Per la consultazione delle schede relative alla performance si rinvia al Piano della Performance, consultabile nella sezione Amministrazione Trasparente/Performance/Piano della performance.

4 IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

4.1 L'analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno tende a descrivere le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Amministrazione o l'Ente opera (es. variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio) e che possono favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno, ai fini della identificazione e analisi dei rischi e conseguentemente utili alla individuazione e programmazione di misure di prevenzione specifiche.

In primo luogo, occorre esaminare le attività e le funzioni svolte dal Ministero, di seguito rappresentate, per macro aree.



Figura 2 – Macro Aree degli ambiti di intervento e delle attività corrispondenti (riferimenti normativi sono il Dlgs. 300/1999 e il DPR 57/2017)

Come si evince dalla lettura grafico sopra riportato, tali attività e funzioni sono complesse e differenziate e si intersecano con competenze di altri soggetti istituzionali che, a diverso titolo e con ruoli ben distinti, incidono sulle stesse materie, cooperando nella cura degli interessi pubblici e contribuendo in varia misura alla realizzazione delle finalità ultime perseguite⁴.

Ai fini di effettuare una più accurata analisi del contesto esterno e di evidenziare con maggiore incisività il collegamento tra le diverse relazioni istituzionali, gli eventuali rischi rinvenibili e le misure di prevenzione collegate, è stata inserita, in continuità con l'annualità passata, nell'applicativo per la gestione del rischio una colonna denominata "soggetti "interni/esterni coinvolti" all'interno della quale ciascun centro di responsabilità amministrativa riporta i soggetti coinvolti nel procedimento/attività oggetto di analisi.

In occasione della Giornata della trasparenza, inoltre, è stata effettuata una ricognizione di tutti gli *stakeholders* (vedi all. 3 "Tabella riepilogativa dei principali stakeholder del MLPS"): il Ministero, infatti, è teso ad intensificare il suo impegno nel coinvolgimento di tutti gli *stakeholders*, anche attraverso lo svolgimento della Giornata della Trasparenza, che si è tenuta il 12 dicembre 2017.

Schematicamente, e a titolo puramente esemplificativo, le relazioni tra gli apparati di questo Ministero e i soggetti esterni, possono raffigurarsi nel grafico di seguito rappresentato⁵:

⁴ In alcuni casi, si tratta di altre Amministrazioni statali, es. Ministero dell'economia e finanze, o Istituzioni internazionali come ad es. la Commissione Europea, oppure di organi centrali o periferici distinti e comunque riconducibili ad Amministrazioni dello Stato. In altri ancora, i soggetti chiamati ad intervenire si qualificano come Enti pubblici distinti e deputati allo svolgimento di specifici compiti; taluna può trattarsi di Enti pubblici territoriali o locali chiamati ad operare in rapporto alle peculiari esigenze espresse dalle collettività locali, es. i Comuni; infine, può anche trattarsi di soggetti privati accreditati per lo svolgimento di determinate attività o l'erogazione concreta di specifici servizi; in altri casi ancora il Dicastero interagisce, promuovendone l'attività, con entità e formazioni sociali legittimate ad intervenire su certi ambiti come ad es. i soggetti del Terzo Settore, organizzazioni di volontariato, associazioni di promozione sociale, imprese sociali.

⁵ Schematicamente, e a titolo puramente esemplificativo, le relazioni tra gli apparati di questo Ministero e i soggetti esterni, possono sostanziarsi nei termini che seguono:

- regolazione normativa vera e propria (es. interventi legislativi nel campo delle relazioni industriali, disciplina del mercato del lavoro);
- attività di mediazione delle controversie di lavoro (es. le controversie collettive di lavoro);
- attività amministrativa collegata all'erogazione di finanziamenti provenienti dal bilancio dello Stato o da Fondi comunitari (es. finanziamenti erogati a Regioni ed Enti locali per progetti o iniziative);
- trasferimenti monetari per l'erogazione di prestazioni (es. trasferimenti nei confronti degli Enti previdenziali);
- messa a punto ed implementazione di azioni di sistema per la diffusione di iniziative e promozione di valori collegati all'evoluzione sociale (es. campagne d'informazione e sensibilizzazione su specifiche tematiche);



Figura 3– Rete delle relazioni attualmente esistenti tra l'Amministrazione ed i principali soggetti esterni coinvolti

Con riferimento all'ambito geografico, l'attività del Ministero si svolge su tutto il territorio nazionale. A seguito della riorganizzazione, però, le articolazioni territoriali non sono più direttamente dipendenti dal Ministero del lavoro, bensì dal nuovo Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Per ulteriori aspetti di approfondimento del contesto esterno, si rinvia al Piano della Performance.

- sviluppo di forme di monitoraggio per la valutazione di impatto delle politiche pubbliche e per la vigilanza/governance nei confronti di altri soggetti istituzionali, in vista di un più incisivo coordinamento e razionalizzazione dell'azione pubblica (es. nei confronti delle Agenzie strumentali del Ministero e degli Enti previdenziali), fino all'attivazione di veri e propri servizi (es. nei confronti di agenzie per il lavoro, professionisti).

4.2 L'analisi del contesto interno

4.2.1 L'assetto istituzionale

L'elaborazione del presente aggiornamento del PTPC avviene in una fase in cui l'Amministrazione è oggetto di un imponente cambiamento.

Fino al 31 dicembre 2016, infatti, il Dicastero ha operato secondo gli assetti definiti dal D.P.C.M. 14 febbraio 2014, n. 121 e dal successivo Decreto ministeriale 4 novembre 2014. Tale assetto, tuttavia, si è modificato a causa del processo di riorganizzazione, conseguente all'attuazione delle riforme introdotte con il "Jobs Act", con la conseguente creazione dell'"Ispettorato nazionale del lavoro" (INL - decreto legislativo 149/2015), nonché dell'"Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro" (ANPAL - decreto legislativo 150/2015). Dal 1 gennaio 2017, la Direzione Generale delle politiche attive, servizi al lavoro e formazione professionale e la Direzione Generale dell'attività ispettiva sono state soppresse e le relative competenze sono state trasferite rispettivamente all'ANPAL e all'INL al cui interno sono ricompresi gli Uffici del Territorio.

L'articolazione operativa del Dicastero, modificata dal D.P.R. 15 marzo 2017, n. 57, è costituita da un Segretariato generale; otto direzioni generali; un posto funzione dirigenziale di livello generale per i compiti di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e di responsabile dell'Autorità di Audit per i fondi europei; due posti di funzione dirigenziale di livello generale da conferire ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; cinquanta posti funzione di livello dirigenziale non generale di cui sei incardinati presso gli uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sei presso il Segretariato generale e trentotto presso le direzioni generali.

Si consideri, altresì, che con l'approvazione definitiva in Consiglio dei Ministri del 29 agosto 2017, è stata introdotta per la prima volta in Italia una legge sulla povertà che ha comportato anche un'ulteriore modifica dell'assetto organizzativo mediante la costituzione - in luogo della precedente Direzione generale per l'Inclusione e le politiche sociali - della Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale che ha visto aumentare la propria dotazione di un posto di funzione di livello dirigenziale non generale, con corrispondente diminuzione della dotazione presso gli uffici di diretta collaborazione. Mediante tale intervento, il legislatore ha introdotto il Reddito di inclusione (REI) - la misura unica nazionale di contrasto alla povertà. In linea generale, si tratta di un sostegno economico accompagnato da servizi personalizzati per l'inclusione sociale e lavorativa.

Attualmente, l'assetto organizzativo del Ministero si presenta come illustrato nell'organigramma al 1° gennaio 2018.

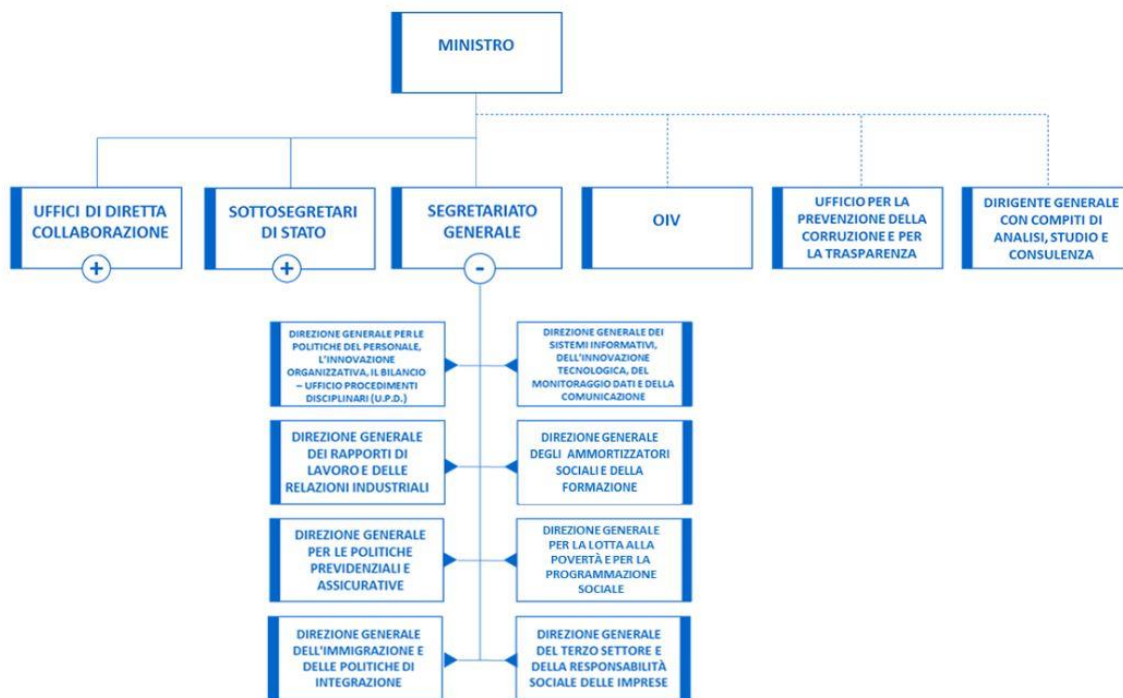


Figura 4– Organigramma del Ministero al 1° gennaio 2018

4.2.2 La mappatura delle attività a rischio corruzione

Nel corso del 2017 è stata effettuata una nuova mappatura dei processi che tiene conto del rinnovato assetto organizzativo e che, rispetto al precedente esercizio, ha un maggiore livello di approfondimento.

In un'ottica di efficientizzazione e semplificazione dei processi, si è ritenuto opportuno tesoriare l'attività realizzata in materia di dematerializzazione e digitalizzazione dalla Direzione Generale dei sistemi informativi, al fine di effettuare la ricognizione dei procedimenti prevista dall'art. 35 del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii, e di sviluppare il successivo processo di gestione del rischio, assicurando il coordinamento e la coerenza tra tutti i processi in atto.

In primo luogo, i centri di responsabilità amministrativa hanno verificato l'attualità della rilevazione dei procedimenti amministrativi effettuata nel 2016 ai sensi dell'art. 35 d.lgs. n. 33/2013, anche alla luce del D.P.R. di

riorganizzazione n. 57/2017, tenendo conto anche degli esiti della summenzionata dematerializzazione e digitalizzazione dei processi, e hanno effettuato l'aggiornamento del catalogo dei procedimenti e dei relativi dati.

Hanno, poi, proceduto all'individuazione delle aree di rischio, dei processi e dei relativi procedimenti/attività a rischio corruzione, in un'ottica di progressiva analisi e approfondimento dell'attività di competenza.

Sono stati oggetto di mappatura e successiva analisi anche i procedimenti/attività comuni e trasversali a tutti i centri di responsabilità rientranti nelle aree di rischio "gestione del personale" e "gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio". Ciò anche nell'ottica di garantire uno sviluppo graduale e progressivo del sistema di prevenzione, come suggerito dal PNA.

Con riferimento, pertanto, al perimetro della mappatura delle aree di rischio, si è tenuto conto della precedente mappatura e della ricognizione sui procedimenti amministrativi aggiornata al 2017⁶ seppure, non tutti siano poi stati inseriti nella mappatura delle aree di rischio, sulla base della valutazione che non fosse sussistente la componente del rischio corruzione.

⁶ Vedi: <http://www.lavoro.gov.it/Amministrazione-Trasparente/Attivita-e-procedimenti/Pagine/default.aspx>.

5 IL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO PER IL TRIENNIO 2018-2020

5.1 Metodologia

Come noto, secondo quanto previsto dalla legge 190/2012, art. 1, c. 5, il PTPCT "*fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio*" e, pertanto, si configura quale strumento per l'individuazione di misure concrete da realizzare e da monitorare, quanto ad effettiva applicazione e quanto ad efficacia preventiva della corruzione.

Allo scopo di dare puntuale adempimento agli obblighi di legge e predisporre il PTPC 2018-2020, si è provveduto ad aggiornare ed attualizzare la mappatura delle aree di rischio realizzata nelle passate annualità ed individuare le misure generali e specifiche che serviranno a ridurre il rischio corruttivo⁷.

Il processo di gestione del rischio è stato svolto utilizzando una nuova metodologia rispetto a quella precedentemente individuata: la Direzione Generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione, d'intesa e sulla base delle specifiche fornite dal RPCT, ha creato un apposito applicativo che consente di svolgere tutto il processo di *risk management* in maniera informatizzata, allo scopo di semplificare le attività, favorire l'integrazione con altri processi di programmazione e gestione e rendere più agevole la rielaborazione dei dati. Nel sistema sono valorizzate le schede contenute nei fogli excel utilizzati per lo svolgimento del processo di gestione del rischio nell'esercizio scorso.

L'applicativo è stato prima presentato in sede della rete dei referenti e, poi, illustrato a tutti gli operatori nell'ambito di una giornata formativa appositamente dedicata.

Sono stati, poi, redatti ad uso degli utenti due Manuali "Linee Guida", uno avente ad oggetto l'accesso all'applicazione e le sue funzionalità (inserimento, modifica, cancellazione, esportazione, ecc. dati) e l'altro le indicazioni di carattere più tecnico-giuridico, che aiutano l'utente ad inserire i dati in maniera corretta.

⁷ In mancanza di una specifica definizione normativa, il concetto di corruzione è stato inteso in senso ampio ovvero, secondo la definizione offerta dal PNA (e ribadita nell'Aggiornamento 2015), comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è 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 – si individui l'assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell'interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari.

È ovvio che i principi e la metodologia di analisi e valutazione del rischio sottesa all'applicativo è sempre quella riportata nell'allegato 5 del PNA 2013 e nel paragrafo 6.1 dell'Aggiornamento 2015 al PNA, confermate poi dalla delibera A.N.AC. n. 831 del 3 agosto 2016, contenente la determinazione di approvazione definitiva del PNA 2016.

Rispetto all'annualità passata, l'innovazione che si è apportata consiste, oltre all'adozione di un apposito applicativo, anche nella possibilità di inserire dati ulteriori (ad esempio la "fase" del procedimento) in quanto la procedura di analisi del rischio consiste in un processo di miglioramento continuo e graduale. Per procedere, infatti, alla realizzazione delle fasi di mappatura delle aree e di identificazione, analisi, valutazione e trattamento del rischio, nell'applicativo sono stati riportati i campi già presenti della scheda *exce*/usata nell'annualità passata, arricchita da ulteriori dati. Tali campi risultavano già precompilati con i dati immessi dai singoli CDR per l'annualità 2016. In tal modo, gli Uffici interessati sono stati messi nelle condizioni ottimali per confermare o modificare/eliminare i dati già inseriti nella precedente annualità.

La compilazione dei campi avviene o attraverso la selezione di una voce nel menù a tendina o mediante l'inserimento del dato nei campi liberi oppure automaticamente, a seguito della selezione/inserimento dello stesso dato in altra pagina dell'applicativo ed è agevolata da istruzioni operative e riferimenti al P.N.A. 2013 ed ai suoi aggiornamenti, tutti disponibili all'interno dell'applicativo (*Linee Guida per la compilazione*).

Il processo, poi, è stato oggetto di un ulteriore approfondimento, attraverso un'analisi più puntuale del contesto esterno per singolo CDR e lo sviluppo della fase del trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure) e quella del monitoraggio delle misure di prevenzione.

Rispetto all'annualità 2016, durante la quale gli incontri bilaterali si sono svolti con tutti i CDR del Ministero, nel corso dell'annualità 2017 gli incontri sono stati effettuati solo con alcune DDGG per affrontare eventuali problematiche emerse nel corso della mappatura.

Gli esiti delle attività svolte dalle Direzioni generali sono state oggetto di successivo esame da parte dell'ufficio del RPCT. Si è, infatti, verificato il corretto svolgimento del processo di gestione del rischio e si sono individuate le attività e i procedimenti che sono risultati a maggior rischio corruzione. Inoltre, si è provveduto ad effettuare una macro analisi dei dati raccolti, le cui risultanze sono riportate nei successivi paragrafi.

Il flusso di lavoro si è svolto secondo il grafico che segue:

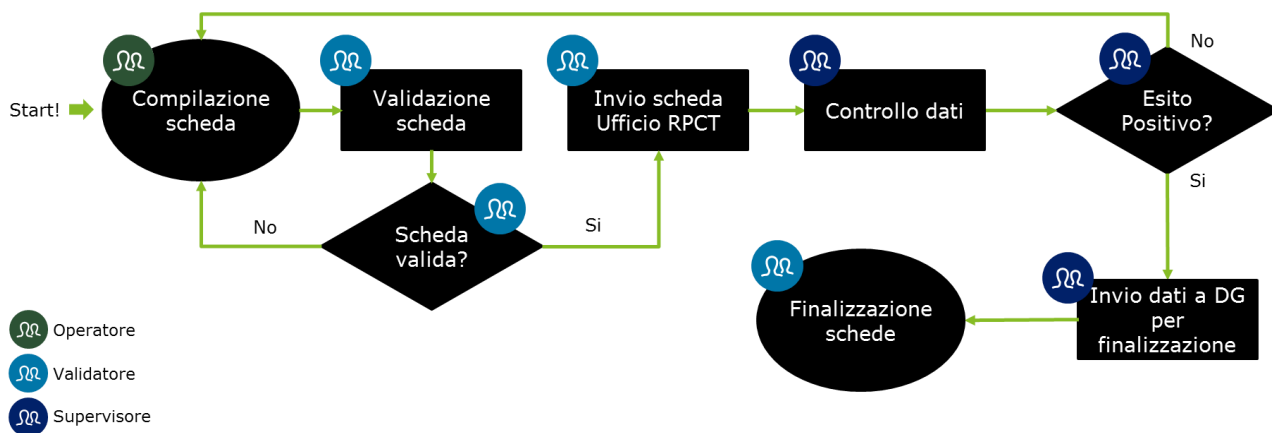


Figura 5 – Flusso di lavoro della ricognizione dei procedimenti e del processo di gestione del rischio

Nello specifico gli utenti dell'applicativo sono i seguenti:



Figura 6 – Tipologia di utenti dell'applicativo

Ai ruoli sopra descritti si aggiunge quello di "Visualizzatore", dedicato all'OIV, che ha in ogni istante la possibilità di visionare le informazioni inserite da ogni Direzione.

5.2 Il sistema di mappatura delle aree a rischio corruzione ed il processo di gestione del rischio

La mappatura dei processi, che consente l'analisi del contesto interno, entro cui deve essere sviluppata la valutazione del rischio, ha avuto ad oggetto tutte le aree di rischio obbligatorie/generali individuate dalla legge 190/2012 e dall'Aggiornamento del 2015 al PNA e alcune aree di rischio specifico, poiché il PNA raccomanda che la mappatura riguardi anche altre aree di attività, che possono essere diversificate a seconda della finalità istituzionale di ciascuna Amministrazione. È stata, inoltre, estesa la procedura di mappatura anche ai procedimenti trasversali a tutte le Direzioni Generali, che generalmente ma non obbligatoriamente, sono svolte dalle Divisioni I.

Le fasi di mappatura delle aree di rischio e dei processi, di identificazione ed analisi nonché di trattamento dei rischi corruttivi è stata svolta dai titolari di ogni CdR con l'ausilio dei referenti della rete e dei dirigenti, secondo le modalità già illustrate nel PTPC 2017-2019 (v. par. 5.2, 5.3, 5.4).

La fase di ponderazione del rischio è stata svolta facendo riferimento all'Allegato 5 al PNA 2013 (PTPC 2017-2019 v. par. 5.5).

In merito a quest'ultima fase, in considerazione del fatto che il Ministero, in virtù del nuovo assetto istituzionale, si occuperà prevalentemente di politiche più che di servizi veri e propri, si sta valutando l'opportunità di modificare e rendere il calcolo del rischio più adeguato alla nuova realtà ministeriale. L'idea è quella di allontanarsi dall'Allegato 5 al PNA 2013 che, seppur adeguato alla realtà del ministero, rende difficile una giusta valutazione del rischio relativo alle attività esercitate, con rischio di sottostimarne il valore. Si stanno, pertanto, valutando modalità alternative di calcolo del rischio che si adeguino meglio alla struttura del Ministero del lavoro. Sicuramente si dovrà lavorare verso un'integrazione di tutti i tipi di controlli interni che esistono al fine di raccordare tutti i sistemi esistenti ed ottimizzare l'azione intrapresa.

Classi di valori del rischio corruttivo

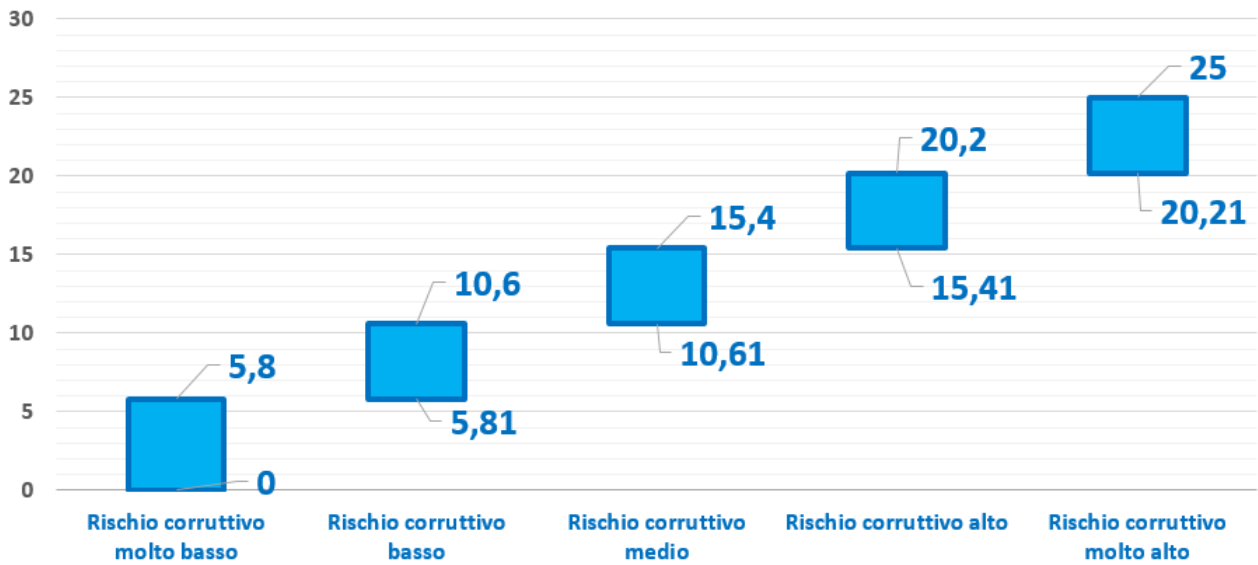


Figura 7 – Mappa dei rischi di corruzione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sono stati censiti 122 processi a rischio di corruzione (all. 4 e 5)

Indice di rischio complessivo (valori %)

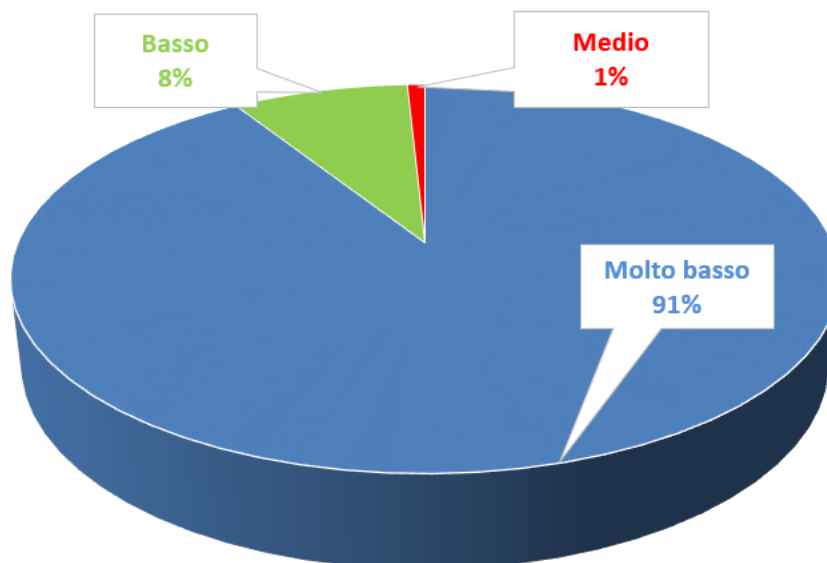


Figura 8 - Indice di rischio complessivo. Valori percentuali

Come si evidenzia nella figura soprastante, il rischio associato ai vari processi esaminati si attesta per la maggior parte su valori bassi: il 91% dei processi è collegato ad un valore di rischio molto basso, l'8% ad un valore di rischio basso e solo l'1% ad un valore di rischio medio.

La maggior parte dei processi è stata rilevata dalla D.G. dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, per un totale di 49 processi ritenuti a rischio corruzione di cui 43 associati ad un rischio molto basso e 6 associati ad un rischio basso. Segue, nell'ordine: la D. G. del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese con 20 processi associati ad un rischio molto basso, la D.G. per le politiche previdenziali ed assicurative, con 12 processi censiti, anche in questo caso a rischio molto basso.

Tra i restanti CDR, con un numero di processi che va da n. 1 procedimento mappato dalla D.G. dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione, a n. 11 della D.G. per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa il bilancio – UPD, il rischio più alto, comunque di valore medio, è stato individuato all'interno del Segretariato Generale, Ufficio dell'Autorità di Audit.

Indice di rischio complessivo per Centro di Responsabilità Amministrativa

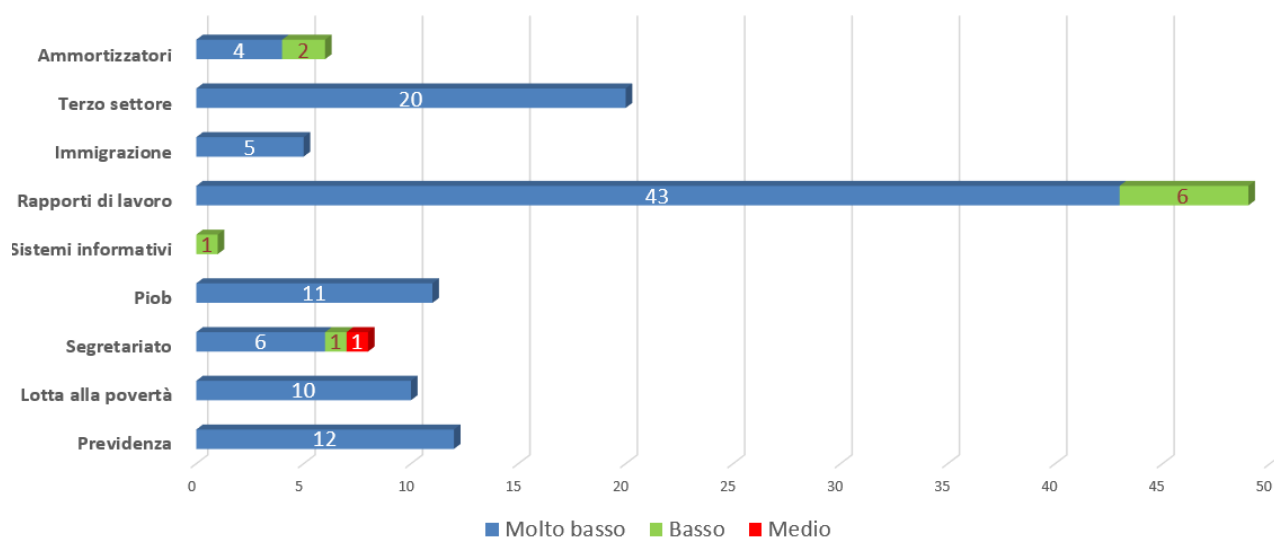


Figura 9 - *Indice di rischio complessivo per Centro di Responsabilità Amministrativa*

5.3 Osservazioni sugli esiti dell'analisi

Alla luce del fatto che la metodologia usata per il precedente Piano, mediante l'applicazione dell'allegato 5 al PNA del 2013, aveva comportato una valutazione del rischio significativamente modesta, l'attività svolta durante la presente annualità è stata tesa soprattutto alla creazione dell'applicativo informatico sul processo di gestione del rischio che ha comportato evidenti semplificazioni dell'attività degli Uffici tenuti ad effettuare la mappatura.

È nelle intenzioni procedere all'implementazione dell'applicativo stesso, soprattutto per tutto ciò che attiene al calcolo del rischio inerente e del rischio residuo. Il Ministero valuterà se, in alternativa all'allegato 5 al PNA 2013, sia possibile utilizzare altri strumenti di analisi più adeguati alla realtà del Ministero del lavoro.

La logica che ha mosso l'attività di gestione del rischio è stata di tipo qualitativo più che quantitativo, nel senso che si sono scelte delle priorità sulle quali incentrare l'attenzione, al fine di consentire anche un'attività attuabile per il Ministero in relazione alle proprie risorse umane e strumentali.

L'analisi del rischio è attualmente intesa all'uniformazione dei parametri di valutazione, attività propedeutica al futuro calcolo del rischio residuo, la minimizzazione del quale è il target ultimo dell'intero processo di gestione del rischio. Tale necessaria premessa va tenuta presente nella lettura dei risultati di seguito riportati.

È intenzione dell'ufficio del RPCT incrementare nelle prossime edizioni, la programmazione delle misure. Si è consapevoli, infatti, che tutte le misure individuate devono essere adeguatamente programmate. Per ogni misura è opportuno sia descritta la tempistica, con l'indicazione delle fasi per l'attuazione, cioè l'indicazione dei vari passaggi con cui l'amministrazione intende adottare la misura e l'esplicitazione delle fasi.

5.4 Fasi di attuazione delle politiche anticorruzione nei confronti dei nuovi soggetti istituzionali

Nell'ambito della nuovo assetto istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e della funzione di indirizzo e vigilanza che deve esercitare nei confronti delle nuove Agenzie, l'*agere* del Dicastero si orienterà a contemperare l'autonomia organizzativa e funzionale delle Agenzie con il ruolo e le prerogative riconducibili al Ministero. Per questo, i contenuti del Piano e le misure di contrasto più opportune, pur a fronte delle autonome funzioni e responsabilità dei RPCT di ciascun Ente, si svolgerà all'interno di una cornice condivisa con i vertici e gli organi dei predetti enti già delineata nel corso del 2017. L'utilizzo dei fondi europei (sui quali si effettuerà un fo-

cus precipuo), così come l'utilizzo di tutte le risorse pubbliche, va pianificata e condivisa tra i vertici degli enti interessati. Gli indirizzi devono essere partecipati ed approvati dai vertici. L'intento è, in altri termini, quello di condividere un sistema di gestione dei processi e di vigilanza che partendo dall'anticorruzione nei fondi europei diventi, poi, la modalità con cui gli enti operano in tutti i propri ambiti di competenza.

Dopo la condivisione degli intenti e degli obiettivi di indirizzo già avviata nell'anno 2017, nel corso del 2018, si predisporranno la metodologia e gli strumenti che, successivamente, assicureranno la mappatura delle aree, la verifica dei processi e i relativi monitoraggi. Particolare attenzione sarà posta alle fasi di demarcazione dei diversi ruoli e delle relative funzioni.

Nel 2017 è stato già avviato un Tavolo Tecnico tra Ministero e ANPAL al fine di addivenire ad una condivisione di intenti e metodologie, *con un cronoprogramma che prevede per il 2018 l'operatività della modalità di risk management e per il 2019 la messa a regime del sistema.*

Mentre con ANPAL il focus precipuo avrà ad oggetto la gestione dei fondi europei, con l'INL il confronto avrà ad oggetto le specifiche connesse alla natura stessa dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

5.5 Rischi prioritari

Mediante il presente Piano, come accennato in premessa, si è deciso di presidiare in modo particolare l'area dei fondi comunitari e degli incarichi. Come richiesto, tra l'altro, nella Parte speciale I dell'Aggiornamento 2015 al PNA, con particolare riferimento al punto 3 e seguenti, si è deciso di fare un *focus* partendo da un'autoanalisi nel settore, in relazione alla gestione del rischio.

5.5.1 I fondi europei

Introduzione

Il *focus* relativo alla gestione dei Fondi europei è dovuto, da un lato, all'ingenza delle risorse pubbliche assegnate e, dall'altro, alla necessità di contemperare l'attività di indirizzo e vigilanza, prerogativa del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con l'autonomia organizzativa e funzionale riconosciuta all'ANPAL, nell'ambito di

un contesto di dinamicità organizzativa che si sta ultimando e che porterà alla piena autonomia ed operatività delle Agenzie.

Il processo di realizzazione di un efficace apparato di contrasto alla corruzione, come sopra accennato, si svilupperà nel corso di tutto il triennio 2018-2020. In particolare, il 2018 sarà dedicato alla definizione e condivisione della metodologia di analisi e gestione del rischio corruzione in relazione all'attività di gestione dei fondi europei, in un'ottica di condivisione delle finalità anche con i vertici delle Agenzie. Durante l'annualità 2019, si dovrà realizzare e mettere a regime quanto predisposto in esito alla nuova metodologia di analisi.

I fondi europei

I 5 Fondi strutturali e d'investimento europei (fondi SIE), gestiti congiuntamente dalla Commissione europea e dai paesi dell'UE, servono a effettuare investimenti per creare posti di lavoro e interventi di inclusione oltre che un'economia sostenibile in Europa⁸. I fondi sono gestiti dai paesi stessi, attraverso accordi di partenariato.

Ogni Paese prepara un accordo, in collaborazione con la Commissione europea, che illustra in che modo i fondi saranno utilizzati durante l'attuale periodo di finanziamento 2014-2020⁹.

Gli accordi di partenariato comportano una serie di programmi di investimento per distribuire i finanziamenti alle diverse regioni e ai vari progetti nei settori politici interessati.

I fondi strutturali a titolarità del Ministero del Lavoro per il periodo di programmazione 2014-2020 sono i seguenti:

⁸ I Fondi strutturali e d'investimento europei sono: il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), che promuove uno sviluppo equilibrato nelle diverse regioni dell'UE - il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR); il Fondo sociale europeo (FSE), che sostiene progetti in materia di occupazione in tutta Europa e investe nel capitale umano dell'Europa: nei lavoratori, nei giovani e in tutti coloro che cercano un lavoro - Fondo sociale europeo (FSE); il Fondo di coesione (FC) - che finanzia i progetti nel settore dei trasporti e dell'ambiente nei paesi in cui il reddito nazionale lordo (RNL) pro capite è inferiore al 90% della media dell'UE - Fondo di coesione (FC); il Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR) - che si concentra sulla risoluzione di sfide specifiche cui devono far fronte le zone rurali dell'UE - Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR); il Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca (FEAMP) - che aiuta i pescatori a utilizzare metodi di pesca sostenibili e le comunità costiere a diversificare le loro economie, migliorando la qualità della vita nelle regioni costiere europee - Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca (FEAMP). V. https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/european-structural-and-investment-funds_it. Si consideri in proposito che il tema principale della nuova programmazione 2014-2010 è rappresentato dalla "crescita intelligente, sostenibile e inclusiva".

⁹ Partnership agreements on the Europe structural and investment funds

- Pon Inclusione (fse).
- Pon sistemi di politiche attive per l'occupazione (SPA0)
- Pon iniziativa occupazione giovani (IOG e fse)

Oltre ai Programmi sopra citati, si devono menzionare anche il Fondo europeo per l'adeguamento alla globalizzazione (FEG) ed il Programma operativo per la fornitura di prodotti alimentari e/o assistenza materiale di base (FEAD). Mentre i fondi strutturali e d'investimento dell'UE e, in particolare il FSE, si pongono in una prospettiva strategica e a lungo termine, anticipando e gestendo l'impatto sociale e il cambiamento industriale con misure come l'apprendimento permanente, il FEG offre ai lavoratori un sostegno individuale e limitato nel tempo, così come il FEAD, che ha come obiettivo il "sostegno a programmi nazionali che prestano un'assistenza non finanziaria per ridurre la deprivazione alimentare e la deprivazione materiale grave e/o contribuire all'inclusione sociale delle persone indigenti"¹⁰.

Con riferimento a PON SPA0 e PON IOG, è stato previsto il passaggio delle competenze ad ANPAL (art. 9 c. 1 del D.Lgs. 150/2015)¹¹. Si deve premettere che la materia delle politiche di coesione finanziate con i fondi strutturali ha la sua specifica disciplina di settore che è molto particolareggiata sia con riferimento alla gestione delle procedure che ai controlli. Per questo, ci si soffermerà sulla necessità di individuare misure organizzative e di trasparenza soprattutto negli ambiti che non siano sufficientemente presidiati contro i fenomeni corruttivi. Il regolamento UE n. 1303/2013 disciplina le procedure relative alla gestione dei finanziamenti e agli aspetti contabili e a quanto disciplinato nei Si.Ge.Co¹², vigilando sull'attuazione dei PON. Il Regolamento, tuttavia, non indivi-

¹⁰ Il Regolamento comunitario n. 223/2014 ha istituito il FEAD che è il Fondo di aiuti europei agli indigenti che, non sostituisce le politiche pubbliche adottate dagli Stati membri, ma le integra. Il Regolamento FEAD prevede che venga presentato alla Commissione un programma operativo per la fornitura di prodotti alimentari e/o assistenza materiale di base (PO I) e/o un programma operativo per le persone indigenti (PO II) per il periodo 2014-2020.

¹¹ L'articolo 9, comma 1, del medesimo decreto prevede, alla lettera i), che all'ANPAL spettino le competenze in materia di "gestione dei programmi operativi nazionali nelle materie di competenza, nonché di progetti cofinanziati dai Fondi comunitari". Tale competenza è stata ulteriormente specificata dall'articolo 10 del DPCM 13 aprile 2016, che, in attesa del decreto di organizzazione, ha dato all'ANPAL una prima organizzazione: in base a tale disposizione le competenze di autorità di gestione dei programmi operativi nazionali nelle materie di competenza sono attribuite alla Divisione III dell'ANPAL, mentre alla Divisione VI spettano i compiti inerenti l'Autorità di certificazione.

¹² Il Si.Ge.Co è un insieme di strumenti e procedure atti a fornire alla Commissione europea la garanzia di regolarità e correttezza dei finanziamenti erogati per la realizzazione delle operazioni/progetti attuati a livello nazionale grazie al sostegno dei Fondi SIE. Il Si.Ge.Co. è stata la novità più rilevante introdotta dalla programmazione 2007/2013 in quanto strumento a garanzia della corretta attuazione dei Programmi operativi, nazionali e regionali. Il Reg.(CE) 1083/2006 ha richiesto all'Autorità di gestione la predisposizione del SIGECO, come documento distinto e separato dal

dua aree di rischio delle diverse fasi procedurali. Sebbene le norme del Si.Ge.Co siano fondamentali per la gestione dei fondi, non sono tuttavia sufficienti a presidiare il rischio corruttivo¹³. Ecco, pertanto, che si rende necessario il presente approfondimento che mira proprio ad un'analisi dei rischi connessi alle diverse fasi procedurali cui consegue l'individuazione di misure di contrasto specifiche. Gli stessi principi presenti nell'art. 72 del Reg. 1303/2013 sono ribaditi anche nell'Accordo di Partenariato, che rappresenta uno degli aspetti fondamentali della programmazione 2014-2020.

La metodologia - La procedura usata per la gestione del rischio corruzione – rinvio

L'intendimento del Dicastero è quello di migliorare e rendere più efficiente la procedura già posta in essere nella scorsa annualità, seppur nella prospettiva sopra accennata di cambiare il metodo di ponderazione del rischio ed adeguarlo al Ministero, sempre in quell'ottica di graduale ma continua attività di miglioramento e perfezionamento del *risk management* del Dicastero.

La Trasparenza nella gestione dei fondi

Ogni Stato membro ha l'obbligo di assicurare la pubblicazione in formato aperto delle informazioni su tutti i programmi operativi e sul loro stato di attuazione, attraverso un sito o portale web unico¹⁴. Rispetto alla precedente programmazione, è indicato con maggiore precisione il livello minimo di dati da pubblicare, riferiti alle operazioni finanziate con i fondi SIE (art. 115, par. 2 e all. XII del Regolamento n.1303/2013).

programma operativo, da trasmettere alla Commissione affinché quest'ultima potesse accertare che tutti i programmi fossero dotati di appropriate modalità di gestione e controllo, delegando, invece all'Autorità di Audit il compito di verificarne il corretto funzionamento.

¹³ I principi generali su cui dovrebbero basarsi i sistemi di gestione e controllo per la programmazione 2014/2020 sono enunciati nel Titolo VIII "gestione e controllo" art. 72 del Reg. 1303/2013 e possono essere così sintetizzati: 1) Puntuale descrizione e ripartizioni delle funzioni degli organismi coinvolti nella gestione e nel controllo; 2) Osservanza del principio della separazione delle funzioni tra tali organismi e all'interno degli stessi; 3) Procedure atte a garantire la correttezza e regolarità delle spese dichiarate; 4) Sistemi informatizzati per la contabilità e trasmissione dei dati; 5) Disposizioni per l'audit del funzionamento dei sistemi di gestione e controllo; 6) Sistemi e procedure per garantire una pista di controllo adeguata 7) La prevenzione, il rilevamento e la correzione di irregolarità comprese le frodi.

¹⁴ Ai sensi dell'art. 115 del Regolamento n. 1303/2013.

La piattaforma informatica di riferimento a livello nazionale è il portale web *“OpenCoesione”* in cui confluiscono i dati, rielaborati, forniti dal Ministero dell’economia e finanze-Ispettorato generale per i rapporti finanziari con l’UE (IGRUE)¹⁵. Ulteriore strumento a garanzia della trasparenza è l’adozione da parte di tutti i soggetti coinvolti nella gestione dei fondi SIE (AdG, AdC, OO.II., AdA) di un sistema informativo adeguato, nel rispetto delle specifiche tecniche stabilite nei regolamenti europei, che assicuri lo scambio elettronico di dati con i beneficiari nell’ambito delle attività di rispettiva competenza. Il sistema informativo deve garantire l’interoperabilità con altri sistemi informativi a livello nazionale e regionale. Dal 1° luglio 2017, in attuazione dell’art. 52 della legge 24 dicembre 2012, n. 234, è stato istituito presso il MISE il Registro nazionale degli aiuti di Stato (in sostituzione della Banca Dati Anagrafica delle agevolazioni), cui i soggetti pubblici o privati che concedono aiuti alle imprese sono tenuti a trasmettere le relative informazioni¹⁶.

La finalità principale del Registro, espressamente richiamata al co. 1 del citato art. 52, è quella di poter verificare il rispetto del divieto di cumulo delle agevolazioni e di assolvere agli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa europea e nazionale in materia di aiuti di Stato. La trasmissione delle informazioni al Registro e l’adempimento degli obblighi di interrogazione del Registro stesso costituiscono condizione legale di efficacia dei provvedimenti di concessione degli aiuti (art. 52, co. 7)¹⁷.

¹⁵ Le informazioni sulla destinazione dei finanziamenti e sullo stato di attuazione degli interventi è riconducibile al sistema nazionale di monitoraggio unitario, nel rispetto dei requisiti di carattere generale indicati nell’all. II dell’Accordo di partenariato 2014-2020. In particolare, il sistema assicura univocità dei processi di divulgazione ufficiale dei dati nei confronti della Commissione europea e degli altri interlocutori istituzionali. Il sistema di raccolta dei dati gestito dall’IGRUE assolve pertanto a una finalità diversa da quella della trasparenza attuata con il portale *“OpenCoesione”*, che mette a disposizione le informazioni su tutti i programmi operativi e sull’amministrazione dei fondi strutturali e di coesione, allo scopo di favorire il coinvolgimento e la partecipazione attiva dei cittadini, imprese e potenziali beneficiari.

¹⁶ Occorre inoltre considerare che, in materia di aiuti di Stato, il regolamento UE n. 651/2014 concernente le esenzioni per categoria da un lato ha esteso la possibilità per gli Stati di concedere aiuti alle imprese senza la preventiva notifica alla Commissione europea e dall’altro ha introdotto più stringenti obblighi di trasparenza (art. 9).

¹⁷ Il Registro - strutturato in un’area pubblica, accessibile a chiunque, e in un’area riservata - contiene dati riguardanti gli aiuti di cui all’art. 107 del Trattato sul funzionamento dell’UE, compresi quelli in esenzione dalla notifica alla Commissione europea, gli aiuti *de minimis* (importo inferiore a 200.000 euro), gli aiuti concessi a titolo di compensazione per i servizi di interesse economico generale e l’elenco dei soggetti tenuti alla restituzione degli aiuti. Gli elementi informativi rilevanti sono specificati all’all. III del regolamento n. 651/2014.

5.5.2 Mappatura degli incarichi

Oggetto dell'attività svolta dal Gruppo di Lavoro, istituito con decreto n. 23 dell'11 luglio 2017, è stata, tra l'altro, la ricognizione delle tipologie di incarichi conferiti dall'Amministrazione e delle relative procedure di conferimento.

Allo scopo di effettuare una ricognizione completa degli incarichi conferiti e autorizzati dal MLPS nel 2017, l'ufficio del RPCT ha predisposto una scheda fac simile con una serie di campi da riempire a cura dei singoli CDR, valorizzando ogni informazione ritenuta utile per avere un quadro sufficientemente completo e dettagliato¹⁸.

Una volta raccolte tutte le schede, l'ufficio del RPCT ha provveduto ad una prima aggregazione e verifica di quanto trasmesso, rilevando, tuttavia, che la rilevazione non può considerarsi completa né tanto meno omogenea.

Al momento della redazione del presente PTPCT, pertanto, non è possibile aggregare i dati e procedere all'analisi degli stessi, né tanto meno individuare procedure di semplificazione. Si ritiene, quindi, indispensabile approfondire e verificare nel dettaglio lo *status quo*, con la collaborazione di tutti i CDR che saranno chiamati a modificare o integrare quanto rappresentato. In considerazione della complessità di questa attività, il lavoro andrà necessariamente proseguito nel corso del 2018.

¹⁸Questa scheda è stata in un primo momento presentata e distribuita durante la riunione del 24.7.2017, per poi essere ulteriormente analizzata e discussa nella successiva riunione del 12.9.2017; in tale occasione, dopo aver integrato la scheda con i contributi forniti, il gruppo di lavoro ha ritenuto esauriente il modello condiviso e ne ha iniziato l'utilizzo.

PARTE SECONDA

1. IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO: LA PROGETTAZIONE ESECUTIVA DELLE MISURE

Con riferimento ai concetti di “trattamento del rischio” e di “progettazione esecutiva delle misure”, si rinvia a quanto già spiegato nel precedente PTPCT 2017-2019 (Parte II par. 1).

In continuità con l’annualità passata, nel nuovo applicativo sono state precaricate le misure generali che si possono individuare mediante un menù a tendina. Rientra nell’ambito di valutazione e responsabilità del centro di responsabilità amministrativa stimare se sia necessario un numero maggiore o minore di misure generali.

Per quanto attiene alla misura specifica, ogni centro di responsabilità amministrativa ha verificato se le misure specifiche precedentemente predisposte siano state sufficienti o se fosse necessario procedere ad una rimodulazione o prevederne delle nuove, tenendo conto degli esiti del processo di gestione del rischio e quelli del monitoraggio effettuato.

È intenzione dell’Ufficio, come sopra già spiegato, (cfr. par. 5.3) approfondire e migliorare tutta la parte relativa all’identificazione e la programmazione, attuazione delle misure e monitoraggio unitamente alla valutazione di efficacia delle misure stesse.

2. LE MISURE GENERALI INDIVIDUATE DAI CENTRI DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Per il trattamento del rischio, la maggior parte delle misure indicate dai centri di responsabilità amministrativa sono di tipo generale (pari al 91%) mentre le misure specifiche rappresentano il restante 9% (figura 10).

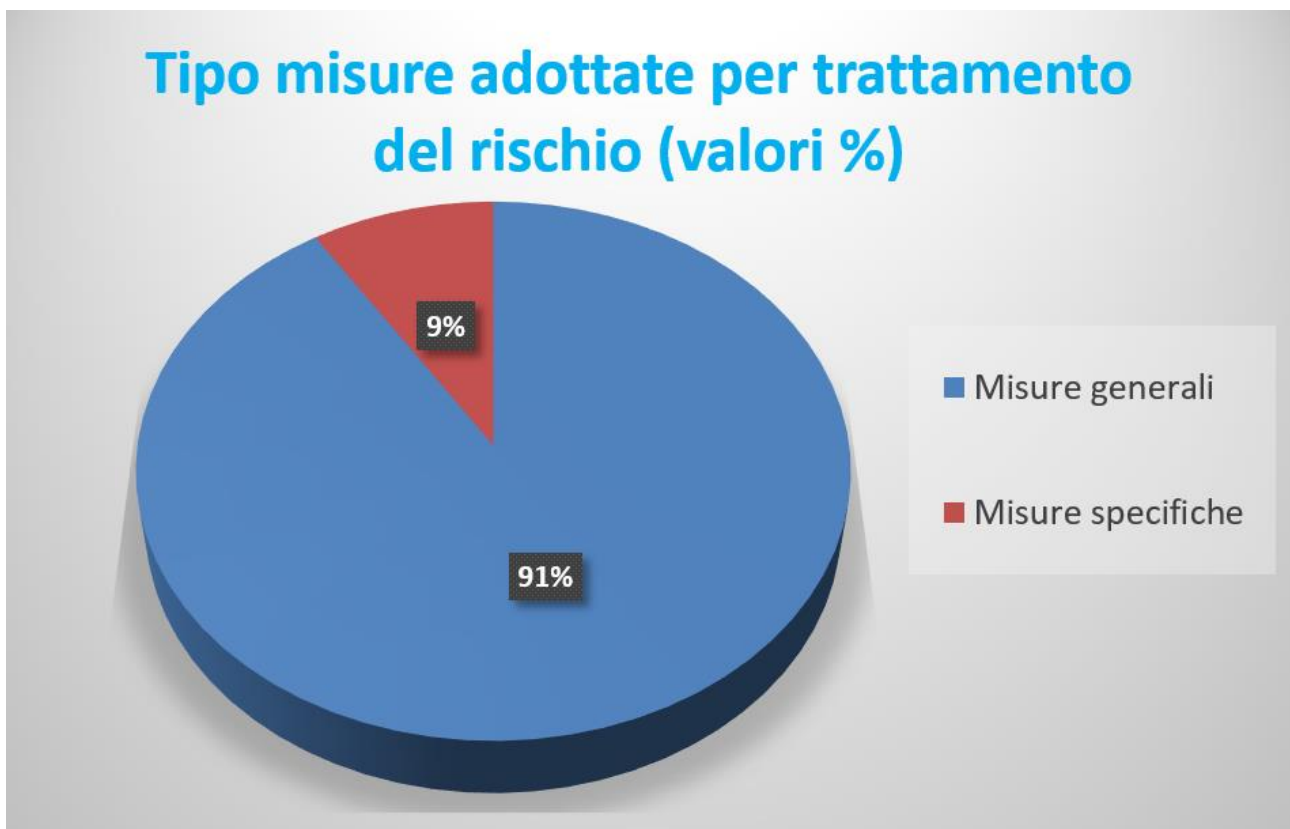


Figura 10 – Tipo di misure adottate per il trattamento del rischio

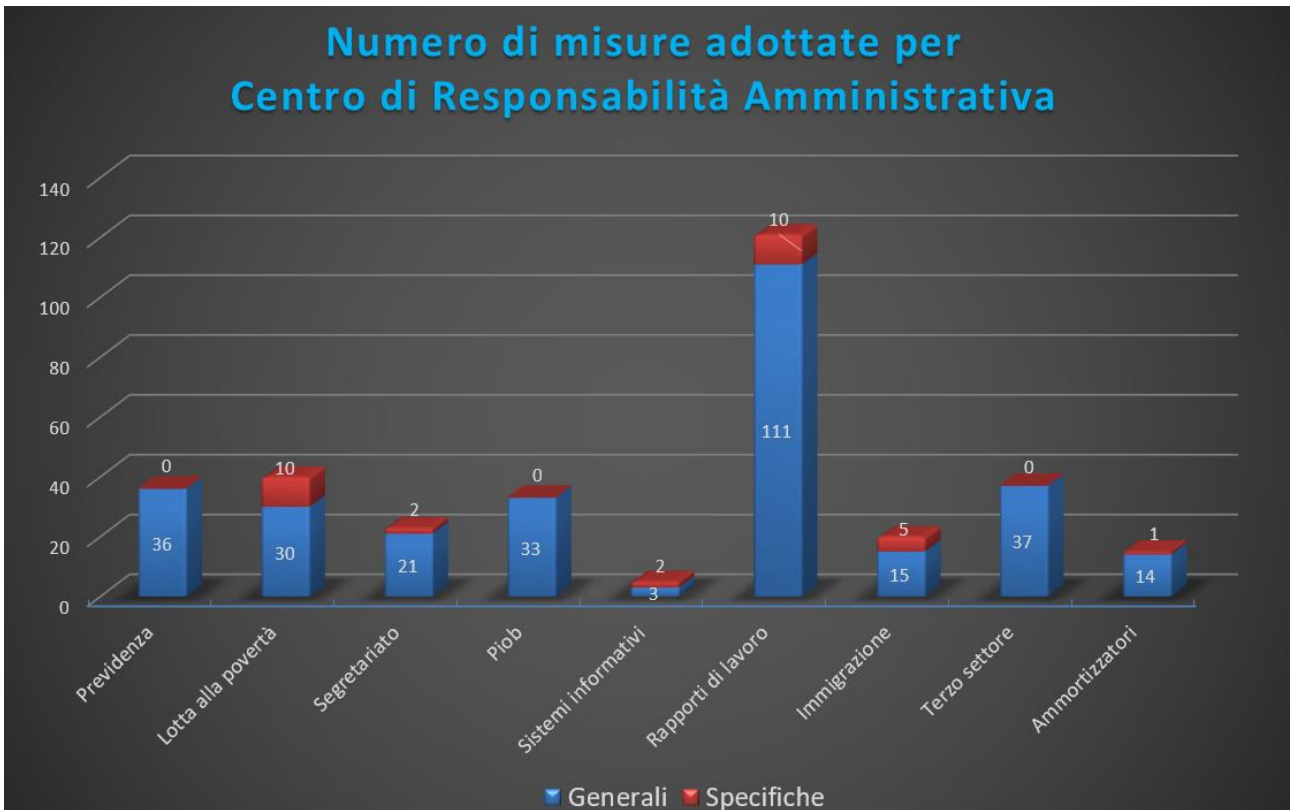


Figura 11 – Numero di misure adottate per centro di responsabilità amministrativa

Misure generali adottate per il trattamento del rischio (valori %)

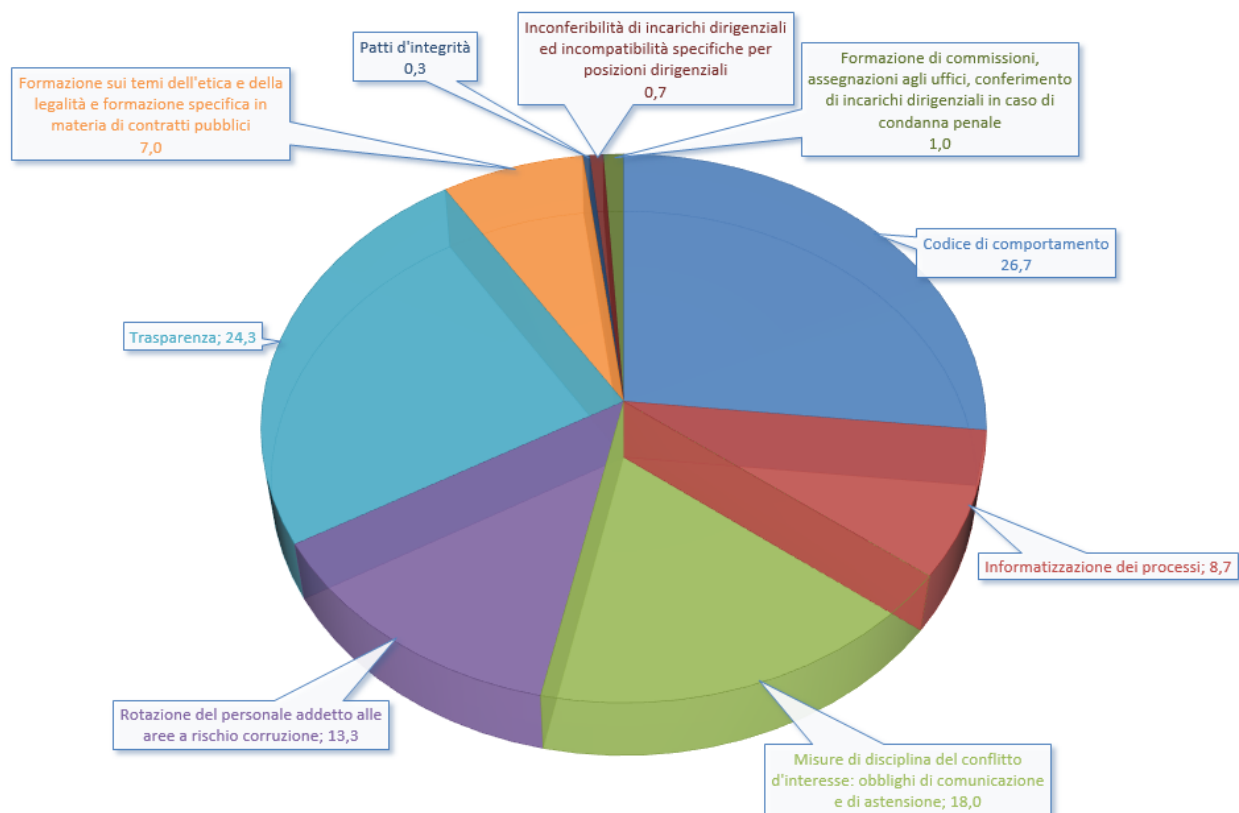


Figura 12 - Misure generali adottate per il trattamento del rischio

La figura 12 illustra le misure generali maggiormente adottate dai vari centri di responsabilità amministrativa

3. MISURE GENERALI

3.1 La Trasparenza

La trasparenza, oltre ad essere la principale misura di prevenzione della corruzione, è essa stessa oggetto di una complessa ed articolata disciplina normativa a cui sono ricondotti numerosi obblighi di pubblicazione.

L'Ufficio ha lavorato, unitamente alla DG sistemi informativi e DG del Personale, al miglioramento sostanziale dei diversi applicativi in uso nella sezione Amministrazione Trasparente. Il lavoro proseguirà anche nella prossima annualità al fine di rendere tutto più fruibile e di facile consultazione per gli stakeholder anche e soprattutto con riferimento ai nuovi obblighi di pubblicazione contenuti nel Codice dei Contratti a seguito delle recenti modifiche legislative.

3.2 Il codice di comportamento

Come ormai noto, la nozione di corruzione accolta anche nel PNA è più ampia di quella penale e da qui deriva l'importanza di una giusta definizione del concetto di corruzione anche nel Codice di comportamento.

Il PNA stabilisce che il codice di comportamento rappresenta uno degli strumenti essenziali del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza di ciascuna amministrazione.

Il Ministero ha adottato, ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs 165/2001, il "*Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*" con D.M. del 10 luglio 2014. Tale codice integra quello "generale" "*Codice dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni*", emanato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, che definisce gli obblighi minimi dei dipendenti pubblici.

Il RPCT, già nel PTPC 2017-2019, ha illustrato la necessità di aggiornare il Codice di comportamento dei dipendenti del MLPS, dovuta non solo agli interventi di natura normativa e di *soft law* intervenuti, ma anche in considerazione del mutato assetto organizzativo dell'Amministrazione stessa.

Nel corso del 2017 è stato istituito, quindi, presso il Segretariato generale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali un gruppo di lavoro, coordinato dallo stesso Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, e costituito dai rappresentanti di tutti i centri di responsabilità amministrativa, per l'elaborazione di una proposta di aggiornamento ed integrazione del Codice di comportamento dei collaboratori e dei dipendenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (personale delle aree e dirigenziale) sulla base

delle modifiche normative intervenute dopo l'emanazione del D.M. 10 luglio 2014, delle successive indicazioni fornite dall'A.N.AC. e degli esiti del sopraccitato monitoraggio.

La metodologia utilizzata, ovvero la costituzione di un tavolo tecnico, ha consentito non solo il confronto, ma soprattutto la condivisione della proposta di aggiornamento del codice di comportamento da parte di tutti i partecipanti, e di conseguenza, di tutti gli uffici. Tale proposta di aggiornamento è stata formulata "*tenuto anche conto delle condotte illecite registrate*", sulla base di una prima bozza redatta dall'ufficio del RPCT e dall'UPD presso la Direzione generale del Personale, ai sensi dell'art. 19, c. 3, del D.M. 10 luglio 2014 e successivamente inoltrata al Segretario Generale con nota del 22.12.2017, prot. n. 31/12204.

In seguito, la bozza di Codice aggiornata sarà sottoposta a consultazione e al preventivo parere obbligatorio dell'OIV, ai sensi dell'art. 54 D.Lgs 165/2001.

3.3 Rotazione del personale addetto alle aree di rischio

La rotazione del personale è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1 c. 5 lettera b) della legge 190/2012, e considerata come una misura organizzativa generale ad efficacia preventiva, finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare eventi corruttivi.

L'istituto della rotazione era stato già previsto, in realtà, dal D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, all'art. 16 c. 1, lett. 1-*quater*, quale misura, però, di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi o di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

Al fine di inserire questa misura in un quadro di miglioramento complessivo della professionalità delle risorse umane del Ministero, senza determinare inefficienze del sistema stesso, la stessa va sostenuta unitamente ad adeguati percorsi di formazione che consentano una giusta riqualificazione del personale.

Lo stesso PNA 2016 individua alcuni vincoli soggettivi ed oggettivi alla rotazione. Per "vincoli soggettivi" si intendono gli eventuali diritti individuali dei dipendenti interessati dalla rotazione (ad esempio diritti sindacali o titolari di particolari benefici ex lege 104/1992, etc.). Con riferimento al personale che riveste il ruolo di dirigente sindacale, si richiede una preventiva informativa all'associazione sindacale di appartenenza che potrà formulare proprie osservazioni in merito.

Con riferimento invece ai “vincoli oggettivi”, la rotazione va collegata alla necessità di assicurare il buon andamento e la continuità dell’azione amministrativa in particolare con riferimento alle attività di carattere tecnico.

Proprio in tal senso, assume un ruolo preponderante la formazione, tesa a rendere fungibili le competenze agevolando, nel tempo, la rotazione. In tale ottica, potrebbe essere utile prevedere un affiancamento a chi effettua una certa attività e, comunque, la trasparenza e la circolazione interna delle informazioni.

Nel corso del 2018 verrà effettuato un monitoraggio sulla rotazione effettuata a seguito dell’assunzione di nuovi funzionari e del passaggio di unità di personale all’INL e all’ANPAL, tenendo in considerazione le aree di rischio emerse dalla mappatura, nonché sulla c.d. rotazione straordinaria, così come richiesto Delibera Anac n. 1208 del 22 novembre 2017 - Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione.

3.4 Conferimento e autorizzazione degli incarichi

L’art. 53 del D.Lgs. 165/2001 e la normativa ivi richiamata disciplinano la materia delle incompatibilità e del cumulo di impieghi e incarichi secondo cui, in generale, i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato non possono intrattenere altri rapporti di lavoro dipendente o autonomo o esercitare attività imprenditoriali.

Conformemente a quanto stabilito dall’art. 53, c. 5, del D.Lgs. 165/2001, secondo cui *“il conferimento operato direttamente dall’amministrazione, nonché l’autorizzazione all’esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d’impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell’interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l’esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente”* l’Amministrazione ha emanato:

- la circolare 6 marzo 2013, n. 11 della Direzione generale per le politiche del personale, l’innovazione organizzativa, il bilancio – ufficio procedimenti disciplinari, alla quale è allegata la relativa modulistica (all. 6)

- la nota prot. n. 1443 del 12 marzo 2013 del Segretariato Generale;
- la nota prot. n. 71737 del 12 novembre 2013 della Direzione generale del personale.
- la nota prot. n. 1921 del 31 marzo 2014 del Segretariato generale.

I summenzionati atti regolano la procedura di conferimento e rilascio di autorizzazione allo svolgimento dell'incarico (nonché quella relativa al caso della sola comunicazione dello stesso) e sottolineano la necessità che il dirigente competente provveda, in ogni fase del procedimento, alla verifica della sussistenza, o meno, di situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi. In particolare, nella circolare del 6 marzo 2013, n. 11 si evidenzia che:

- *"il conflitto d'interesse potrebbe prospettarsi sia in relazione alle funzioni svolte dall'Amministrazione nel suo complesso, sia alle specifiche competenze dell'ufficio in cui il dipendente presta servizio e riguardo ai quali i dirigenti delle singole strutture di appartenenza sono tenuti ad esprimere il proprio parere";*
- *"l'autorizzazione è rilasciata anche sulla base delle dichiarazioni dei responsabili degli uffici che devono attestare l'assenza di elementi d'incompatibilità, sia di diritto sia di fatto, nell'interesse del buon andamento della Pubblica amministrazione e, inoltre, che non sussistono situazioni, anche potenziali, di conflitto d'interesse tali da pregiudicare l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite per motivi d'ufficio al dipendente".*

Per assicurare il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione sanciti agli artt. 9 bis e 18 del D.Lgs. 33/2013, il RPCT coordinerà il gruppo di lavoro (di cui farà parte la Direzione generale dei sistemi Informativi, dell'innovazione tecnologica e della comunicazione) volto a realizzare gli interventi di aggiornamento sugli applicativi informatici già in uso all'Amministrazione.

3.5 Astensione in caso di conflitto d'interesse

L'istituto dell'astensione in caso di conflitto d'interesse è disciplinato dall'art. 6 *bis* della legge. 241/1990, dagli artt. 6 e 7 del D.P..R. 62/2013 e, per i dipendenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dagli artt. 7 e 8 del D.M. 10 luglio 2014.

La normativa sopra riportata stabilisce che tutti i dipendenti sono tenuti ad astenersi dallo svolgimento delle attività inerenti le proprie mansioni nel caso in cui ricorra una situazione di conflitto d'interessi, anche potenziale, o qualora ricorrano ragioni di opportunità e convenienza.

La segnalazione del conflitto deve essere resa dal dipendente al dirigente all'atto dell'assegnazione all'ufficio o al momento in cui si verifica la situazione di conflitto, utilizzando la modulistica elaborata *ad hoc* e preventivamente sottoposta all'approvazione del gruppo di lavoro di cui al par. 3.2. (all. 7 D)

3.6 Inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi dirigenziali

Una delle principali misure da programmare nel PTPC attiene alle modalità di attuazione delle disposizioni del D.Lgs. 39/2013, con particolare riferimento alle verifiche e ai controlli dell'insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità in caso di attribuzione di un incarico.

Al fine di garantire un celere ed uniforme adempimento di quanto statuito dalla normativa e dalla Delibera n. 833 del 3 agosto 2016¹⁹, l'Amministrazione ha già fornito specifiche indicazioni operative con nota prot. n. 8008 del 19 ottobre 2016 e ha predisposto anche un modulo²⁰ da allegare alla dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità ed incompatibilità, mediante il quale il soggetto destinatario dell'incarico può fornire le informazioni richieste. (all. 7A, 7B e 7C)

Per garantire, inoltre, la massima condivisione e superare eventuali criticità tutta la modulistica predisposta è stata anche sottoposta all'esame del gruppo di lavoro di cui al par. 3.2.

Nel corso del 2018-2020 verranno svolte le attività illustrate nel par. 4.2.2. Le Direzioni generali che conferiscono o curano le istruttorie di conferimento degli incarichi avranno, inoltre, cura di operare a campione le verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità e sulla presenza di situazioni di incompatibilità.

¹⁹ "Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.A.C. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili".

²⁰ In tal modo, il soggetto conferente, sulla base della fedele elencazione degli incarichi ricoperti, può effettuare le necessarie verifiche circa la sussistenza di una causa di inconferibilità e/o incompatibilità, in quanto non si può escludere che questa sia mendace, a prescindere dalla consapevolezza del suo autore.

La Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio – ufficio procedimenti disciplinari realizzerà le suddette verifiche per gli incarichi dirigenziali non generali.

3.7 Formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali in caso di condanna penale per delitti contro la pubblica amministrazione

L'art. 35 *bis* del D.Lgs. 165/2001 pone delle condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

Il Legislatore ha ritenuto che, in caso di condanna penale, anche se ancora non definitiva, la pericolosità del soggetto consiglia in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione.

3.8 La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

L'istituto del c.d. *whistleblower* è disciplinato dall'art. 54 *bis* del D.Lgs. 165/2001 e dalla Determina A.N.AC. 28 aprile 2015, n. 6 "*Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)*".

In fase di prima applicazione, ed in attesa del rilascio in uso gratuito dell'apposito applicativo dell'A.N.AC. (v. Piano nazionale anticorruzione e Determinazione n. 6/2015) è stata individuata una procedura informatica dedicata, che prevede la compilazione di un modulo (mutuato dall'A.N.AC.) da parte del segnalante e l'invio tramite posta elettronica ordinaria al RPCT ad un indirizzo di posta dedicato ed accessibile solo da personale previamente individuato con ordine di servizio.

Sono state, poi, regolamentate le procedure per garantire la massima riservatezza a tutela del dipendente così come previsto dall'art. 9 del D.M. 10 luglio 2014: attraverso il summenzionato ordine di servizio è stato costituito un gruppo di lavoro dedicato alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni. Tale gruppo è di supporto al RPCT nello svolgimento della prima sommaria istruttoria sulla fondatezza della segnalazione e delle connesse e conseguenti attività. Sono state individuate le modalità per garantire l'anonimato anche nella fase della protocollazione della segnalazione e della sua "conservazione/archiviazione".

È stata, poi, recentemente pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 291 del 14 dicembre 2017 la legge del 30 Novembre 2017 n. 179 sul *Whistleblowing*, entrata in vigore il 29 Dicembre 2017. Il provvedimento tutela non solo i cosiddetti "*whistleblower*" dipendenti pubblici, ma anche quelli privati, prevedendo fra l'altro che il dipendente che segnala illeciti, oltre ad avere garantita la riservatezza dell'identità, non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato o trasferito. Per quanto riguarda la Pubblica amministrazione, in caso di misure ritorsive dovute alla segnalazione, l'ANAC informerà il Dipartimento della Funzione pubblica per gli eventuali provvedimenti di competenza e potrà irrogare sanzioni da 5.000 a 30.000 euro nei confronti del responsabile, mentre in caso di licenziamento il lavoratore sarà reintegrato nel posto di lavoro.

Sarà onere del datore di lavoro dimostrare che eventuali provvedimenti adottati nei confronti del dipendente siano motivati da ragioni estranee alla segnalazione. Nessuna tutela sarà tuttavia prevista nei casi di condanna, anche con sentenza di primo grado, per i reati di calunnia, diffamazione o comunque commessi tramite la segnalazione e anche qualora la denuncia, rivelatasi infondata, sia stata effettuata con dolo o colpa grave.

La legge n. 179/2017, prescrive, poi, che l'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotti apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni mediante l'utilizzo di modalità anche informatiche.

Il Ministero, pertanto, provvederà a realizzare tutte le attività previste nelle sopra citate linee guida di prossima emanazione. La loro attuazione richiederà il necessario coinvolgimento di più attori: in particolare il RPCT non solo gestirà le segnalazioni, in collaborazione con l'Ufficio procedimenti disciplinari per i profili di competenza, ma provvederà anche, nell'esercizio dei doveri informativi, a sensibilizzare il personale sul tema; la Direzione generale del personale si occuperà della formazione in materia; la Direzione generale Sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione presterà il relativo supporto.

3.9 La formazione

La formazione costituisce una misura strategica di importanza cruciale nel sistema di prevenzione della corruzione, non solo perché incide sia sui fattori abilitanti, sia sulle cause dell'evento rischioso, ma soprattutto perché in suo difetto risulta preclusa l'effettiva rotazione del personale (v. Piano nazionale anticorruzione 2016 - Determinazione 3 agosto 2016, n. 831). Quest'ultima, infatti, non può essere efficacemente realizzata senza

aver prima garantito la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche.

L'attuazione di questa misura di prevenzione, pertanto, è stata oggetto di particolare approfondimento al fine di individuare gli interventi "su misura" da effettuare per rendere maggiormente aderente alle effettive esigenze del Ministero l'organizzazione della formazione e di favorire l'accrescimento di una maggiore consapevolezza dei centri di responsabilità amministrativa nei temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza: è stato svolto, infatti, un primo monitoraggio - nel corso dell'annualità 2015 - a seguito del quale è stato riscontrato che, pur non presentando particolari criticità, la misura è stata realizzata in una percentuale inferiore rispetto alle altre; è stato, poi, replicato dall'Ufficio del R.P.C.T. un secondo monitoraggio più specifico, concernente la formazione erogata dal 2013 al 2016 nelle materie della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ed una rilevazione del fabbisogno formativo più puntuale (attraverso delle schede appositamente elaborate). Sulla base delle risultanze di tale secondo monitoraggio - riportate nella Relazione finale sullo stato di avanzamento P.T.P.C. 2016-2018 - il R.P.C.T. ha richiesto, ai sensi dell'art. 1, c. 10, lett. c) della L. n. 190/2012 e del P.N.A. 2013-2016, alla Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio - ufficio procedimenti disciplinari (DGPPIOB-UPD) di inserire nel Piano triennale di formazione del personale di cui all'art. 8 c. 2 d.P.R. 16 aprile 2013, n. 70, nell'ambito delle iniziative formative sui temi dell'etica e della legalità, anche degli approfondimenti sulle tematiche individuate a seguito della summenzionata ricognizione (obblighi di pubblicazione: D.Lgs. 33/2013 e D.Lgs. 97/2016; Accesso civico; Normativa in materia di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni; Il processo di gestione e trattamento del rischio corruzione; Approfondimento sulle aree di rischio generali; Misure di trattamento del rischio; Etica, codici di comportamento e procedimenti disciplinari; Incompatibilità, inconfiribilità, conflitti di interesse; Rotazione del personale addetto alle aree di rischio della corruzione; Tutela del dipendente che effettua segnalazione di illeciti).

Le istanze sono state recepite dalla Direzione generale che ha assunto delle specifiche iniziative: in primo luogo ha fornito la più ampia diffusione dell'offerta complessiva dei corsi nei confronti della SNA; ha, poi, inserito le materie della prevenzione della corruzione e della trasparenza nel Piano triennale di formazione del personale e ha, infine, contattato la SNA, con richiesta di svolgere nel secondo semestre 2017 interventi formativi concernenti sugli istituti dell'accesso civico, del *whistleblower*, del *revolving doors*, dell'incompatibilità, dell'inconfiribilità e

dei conflitti di interesse in aderenza a quanto programmato nel P.T.P.C.T. 2017-2019. Tali corsi sono stati effettivamente attivati nel secondo semestre del 2017 e ad essi ha partecipato parte del personale.

Nel triennio 2018-2020 il Ministero procederà nell'attività formativa già intrapresa e nell'avvio di nuove e specifiche iniziative, con coinvolgimento, secondo le rispettive competenze, dei seguenti attori:

- Il RPCT: sarà cura del RPCT effettuare uno specifico monitoraggio avente ad oggetto la realizzazione della misura della formazione nel corso dell'annualità 2017, l'aggiornamento dei fabbisogni formativi e trasmettere le risultanze alla Direzione generale del personale, affinché possa programmare le idonee iniziative da inserire nel Piano triennale di formazione del personale;
- La Direzione generale del personale: la Direzione, istituzionalmente competente in materia, provvederà a promuovere l'annuale offerta formativa generale e ad attivare le relative procedure nei confronti della SNA, ad inserire i contenuti emersi a seguito del monitoraggio e della rilevazione dei fabbisogni formativi nel Piano della formazione, a diffondere le informazioni inerenti in concreto i programmi formativi.
- I CDR: tutti i CDR collaboreranno con il RPCT nello svolgimento del monitoraggio e della rilevazione dei fabbisogni formativi, inviando gli esiti di competenza.

3.10 Il monitoraggio dei tempi procedurali

Il monitoraggio sul rispetto dei tempi procedurali, ai sensi dell'art. 1, c. 28, della legge 190/2012, costituisce la misura attraverso cui possono emergere eventuali omissioni o ritardi che potrebbero essere sintomi di fenomeni corruttivi. Il RPCT provvederà ad effettuare la ricognizione annuale (attesa la tipicità di alcuni provvedimenti del Ministero che sono adottati una volta l'anno) utilizzando la metodologia individuata nella passata annualità. I risultati saranno oggetto di riflessione, anche in considerazione dell'aggiornamento della mappatura delle aree di rischio e delle successive fasi di gestione del rischio (v. par. 3.10 PTPC 2017-2019).

3.11 Patti d'integrità

L'art. 1, c. 17, della legge 190/2012 prescrive che le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti

di integrità costituisce causa di esclusione dalla gara. L'Amministrazione, pertanto, ha provveduto ad introdurre i Patti di Integrità al fine di neutralizzare potenziali rischi correlati alle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, alle concessioni o erogazioni di sovvenzioni, ecc. (all. 8). Nel corso del 2018, si procederà ad effettuare il monitoraggio sull'effettiva applicazione della misura, anche al fine delle successive valutazioni da operare sulle azioni da intraprendere per ridurre il rischio nell'area "contratti pubblici" (v. par. 3.11 PTPC 2017-2019).

3.12 Nomina del Rasa

Al fine di assicurare l'effettivo inserimento dei dati nell'Anagrafe unica delle stazioni appaltanti (AUSA), ogni stazione appaltante è tenuta ad individuare il soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno del PTPC.

L'individuazione del RASA è intesa dal PNA come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.

Il Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è il Dott. Paolo Onelli, Segretario Generale.

4. LE MISURE SPECIFICHE INDIVIDUATE DAI CENTRI DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Le Direzioni Generali che hanno ritenuto necessario individuare misure specifiche, illustrate nella figura 13, sono le seguenti:

- D.G. dell'immigrazione e delle politiche di integrazione, che ha individuato un tipo di misura consistente in: *"intensificare i controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi del D.P.R. 445/2000"*;
- D.G. dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione, che ha individuato due tipi di misure ossia: *"controllo periodico e monitoraggio dei tempi programmati in ordine alle scadenze contrattuali"* e *"programmazione annuale per l'acquisto di servizi e forniture"*;
- D.G. dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, che ha individuato tre tipi di misure, ovvero: *"assicurazione di un raccordo stabile tra l'organismo collegiale e l'ufficio competente in materia"*, *"favorire la condivisione delle informazioni e della documentazione"*; *"definizione di un'efficace articolazione dei compiti e delle competenze"*;
- Segretariato Generale - Ufficio RPCT che, con riferimento all'attività di Autorità di Audit dei fondi comunitari, che è quella a più alto rischio nel Ministero (rischio medio), ha individuato la misura specifica consistente in *"osservanza delle norme interne di regolazione dell'Autorità di Audit"*.
- D.G. per la lotta alla povertà e la programmazione sociale, che ha individuato un tipo di misura consistente in *"riunioni periodiche"*
- DG degli ammortizzatori sociali e della formazione, che ha individuato la *"istituzione della sezione di Audit interno sui provvedimenti di approvazione dei programmi di CIGS"*.

Per una disamina più approfondita dei processi interessati da misure specifiche cfr. all. 5.

Misure specifiche adottate per il trattamento del rischio (valori %)

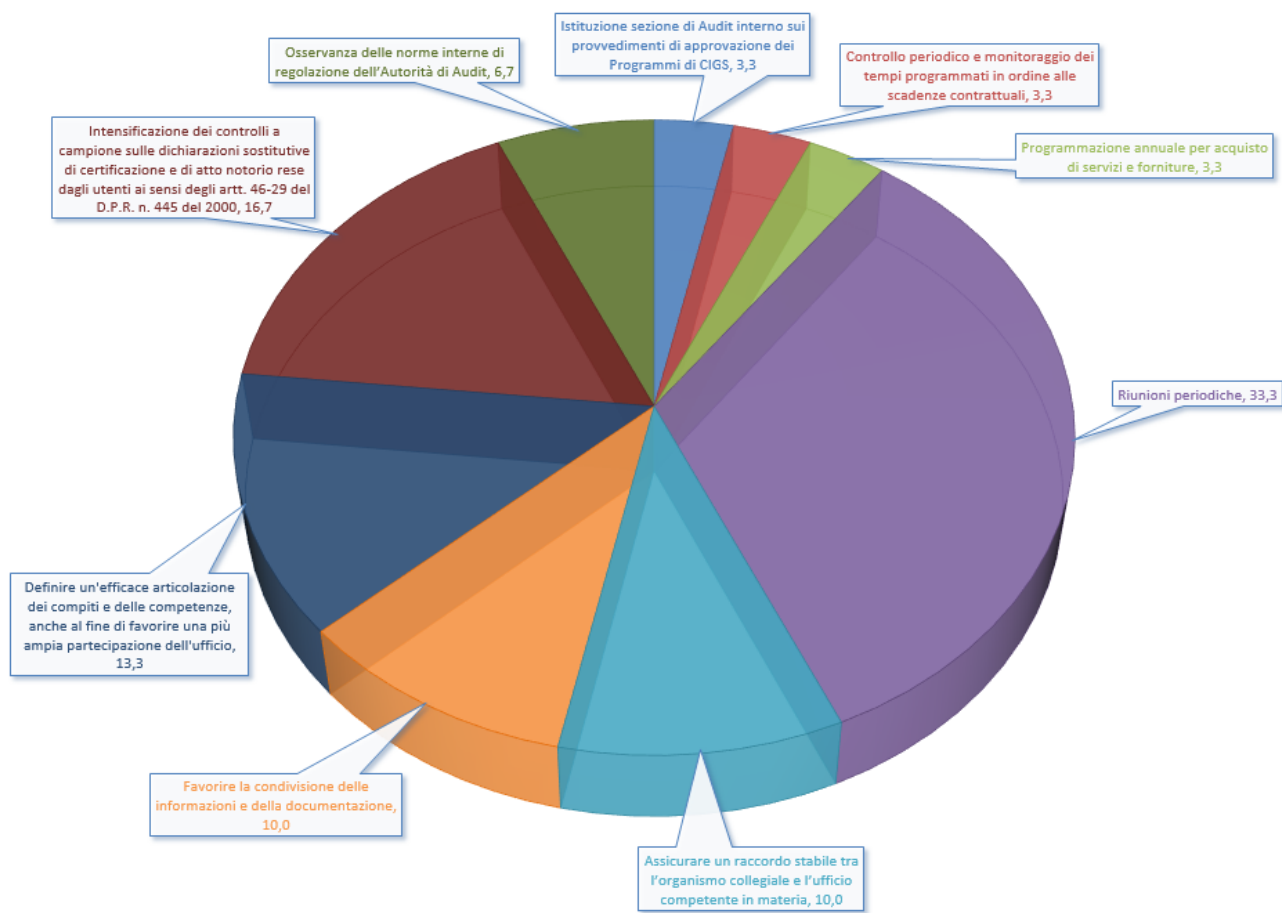


Figura 13 – Misure specifiche adottate per il trattamento del rischio

5. MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL PIANO E DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il RPCT provvede ad effettuare 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.

Posto che il monitoraggio è svolto attraverso lo studio e l'analisi della documentazione richiesta, le modalità operative attraverso le quali è stato effettuato nel corso degli ultimi anni si sono progressivamente affinate al fine di consentire ai singoli Uffici di redigere in modo più agevole il relativo report e di assicurare una rendicontazione dei contenuti omogenea ed uniforme, consentendo, altresì, di procedere ad una valutazione complessiva dei risultati conseguiti e delle eventuali criticità riscontrate.

Nel corso del 2017 è stato svolto attraverso l'analisi dei report semestrali redatti dai singoli centri di responsabilità sulla base delle specifiche indicazioni fornite dall'ufficio del RPCT ed inseriti nell'ambito del sistema informatico "Controllo di Gestione e Monitoraggio delle Direttive". Attraverso la rendicontazione effettuata delle attività degli obiettivi operativi è stato, dunque, effettuato anche il monitoraggio sulla trasparenza e la prevenzione della corruzione. Tale procedura non solo ha realizzato una effettiva informatizzazione dell'attività attraverso l'utilizzo dell'applicativo informatico ma ha anche evitato di replicare l'adempimento nonché ha garantito un più stretto raccordo con il Piano della *performance*.

Nell'ottica sopra esposta di perseguire uno snellimento delle procedure e di assicurare il rispetto dei principi di buon andamento e di economicità dell'azione amministrativa il RPCT applicherà la metodologia sopra riportata fornendo specifiche indicazioni per la rendicontazione delle attività svolte ai singoli centri di responsabilità amministrative ed individuerà specifiche modalità operative che permettano di conformarsi alla nuova programmazione strategica e di valorizzare gli esiti della performance organizzativa.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, poi, 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'A.N.AC. ed all'OIV. Della stessa relazione viene data pubblicazione nell'apposita sezione del sito web.

PARTE TERZA

1 IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

1.1 Introduzione

Ormai il valore della trasparenza è entrato nel lessico collettivo e si sta diffondendo sempre più come valore cui ispirare tutta l'attività della pubblica amministrazione.

La trasparenza può diventare, così, un "punto di confluenza" dei principi giuridici, costituzionalmente posti, dell'azione amministrativa (dal buon andamento all'imparzialità, al rispetto del cd. 'principio di legalità sostanziale', al metodo di partecipazione democratica), dal quale derivano istituti giuridici, di tipo trasversale, che possono essere considerati come volti a realizzare la trasparenza. La trasparenza si pone, allora, non solo come forma di prevenzione dei fenomeni corruttivi, ma come strumento ordinario e primario di ri-avvicinamento del cittadino alla pubblica amministrazione, destinata sempre più ad assumere i contorni di una 'casa di vetro', nell'ambito di una visione più ampia dei diritti fondamentali sanciti dall'articolo 2 della Costituzione, che non può prescindere dalla partecipazione ai pubblici poteri.

Fondamentale, pertanto, risulta la definizione, da parte degli organi di indirizzo, degli obiettivi strategici e quelli di performance organizzativa in materia (articolo 1 c. 8 legge 190/2012 come indicato dall'art. 41 c. 1 lettera g del D.Lgs. 97/2016).

Vi è, quindi, un raccordo tra obiettivi strategici in materia di trasparenza, contenuti nel PTPC, con gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale dell'amministrazione nonché, con il Piano della performance (al riguardo, si fa rinvio anche al Piano della Performance del Dicastero).

1.2 L'individuazione e la gestione dei flussi informativi

L'art. 10 del D.Lgs. 33/2013 prevede che la sezione del PTPCT sulla trasparenza debba essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Al fine di aderire al dettato normativo, si è predisposto, in analogia all'allegato 1 della delibera Anac 1310/2016, una scheda contenente l'elenco degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016, e dei relativi soggetti responsabili della trasmissione e pubblicazione del documento, delle informazioni e dei dati, oggetto di successiva revisione e aggiornamento al termine del 2017. (all. 9)

Riguardo alle modalità di individuazione dei soggetti responsabili dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. 33/2013, sono state innanzitutto considerate le specifiche competenze dei vari uffici che compongono l'amministrazione, in base a quanto previsto dal DPR 15 marzo 2017 n. 57 e, in attesa dell'emanazione del D.M. applicativo, dal Decreto 4 novembre 2014.

In relazione a ciascun obbligo di pubblicazione di propria competenza, pertanto, ogni Direzione generale/CdR ha provveduto ad indicare il soggetto responsabile (direttore generale/dirigente) per l'individuazione, la trasmissione e la pubblicazione di dati, documenti, informazioni nelle appropriate sottosezioni di Amministrazione Trasparente.

Questi i flussi informativi attuali: ciascuna Direzione generale/CdR individua - tramite i soggetti responsabili dell'assolvimento dei singoli obblighi di competenza - i contenuti da pubblicare, provvede alla trasmissione dei dati, informazioni e documenti da pubblicare e ne assicura la pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente. Il RPCT riceve una notifica, via email, dal si-

stema informatico che sovrintende all'implementazione delle pagine web ogni volta che un nuovo contenuto viene pubblicato nelle sottosezioni di "Amministrazione Trasparente".

Tutti i centri di responsabilità provvedono, inoltre, ad inserire all'interno degli applicativi informatici in uso e a trasmettere/o pubblicare i dati e le informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione, ai sensi della normativa vigente.

Il RPCT provvederà a verificare periodicamente, con cadenza almeno semestrale, l'inserimento dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito *web* istituzionale da parte dei singoli centri di responsabilità amministrativa per garantire la "usabilità" (completezza, comprensibilità, aggiornamento, tempestività, pubblicazione in formato aperto) dei dati secondo le modalità richieste dalla legge.

1.3 Indicazioni sul formato dei dati

Nell'ottica di assicurare il corretto adempimento dell'obbligo di cui all'art. 7 del D.Lgs. 33/2013, l'ufficio del RPCT nel corso del 2016 ha emanato una apposita circolare sul formato aperto corredata da un allegato tecnico, condiviso con la Direzione generale dei sistemi informativi che fornisce le ulteriori informazioni di dettaglio relative al disposto normativo. Nello specifico, nel predetto allegato sono spiegati i concetti normativi di dati, dataset, banca dati, documenti di tipo aperto, ecc. e sono individuati, quali formati per la pubblicazione di documenti aperti, i formati odt per i documenti testuali, ods per i fogli di calcolo, odp per i documenti di presentazione e pdf/a per i documenti contenenti testo e immagini, tutti già a disposizione nei programmi di office, attualmente in uso nell'Amministrazione. Tale documento tecnico è disponibile tra gli allegati al presente PTPC (all.10)

1.4 Attività di adeguamento alle prescrizioni normative del D.Lgs. 97/2016

Al fine di effettuare la ricognizione dei procedimenti amministrativi ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs 33/2013 la Direzione Generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione, d'intesa e sulla base delle specifiche tecniche individuate dal RPCT, ha creato un apposito applicativo che consente di effettuare la ricognizione in maniera informatizzata, con grande vantaggio in termini di efficienza delle attività. All'interno dell'applicativo è possibile, infatti, inserire tutti i dati richiesti e di estrarre una scheda per la successiva pubblicazione²¹.

Nel corso del 2018, il Ministero si avvarrà di tale sistema informativo per procedere all'aggiornamento dei dati sui procedimenti. Proseguirà, inoltre, nell'attività di adeguamento e implementazione degli applicativi in uso attraverso la collaborazione della Direzione Generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione. In particolare, il lavoro dovrà riguardare la fruibilità degli applicativi e il loro adeguamento alle nuove modifiche normative.

1.5 Avvio delle attività di adeguamento al Regolamento UE n. 2016/679 ("General Data Protection Regulation")

Il 24 maggio 2016 è entrato in vigore il Regolamento (UE) n. 2016/679 ("General Data Protection Regulation", di seguito "GDPR") relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione degli stessi, a cui tutti gli Stati Membri sono tenuti ad adeguarsi entro il 25 Maggio 2018.

Per una piena *compliance* al GDPR è necessario individuare le specifiche finalità per le quali agisce il soggetto pubblico e adottare un processo continuo strutturato in fasi ed attività finalizza-

²¹ Tale scheda è stata elaborata dall'Ufficio del RPCT tenendo conto della novella normativa disposta dal D.Lgs. 97/2016, condivisa con l'OIV, e successivamente presentata e discussa nel corso della riunione della rete dei referenti.

to a porre i dati personali al riparo dai rischi di violazione della riservatezza, autenticità, integrità e disponibilità insiti nel trattamento degli stessi.

Le novità introdotte dalla fonte comunitaria, infatti attengono a profili non solo procedurali, ma anche di merito e richiedono interventi di natura organizzativa e di nuovi approcci e metodologie.

A titolo meramente esemplificativo, si citano l'introduzione obbligatoria della figura del Responsabile della protezione dei dati (cd. Data Protection Officer - DPO), la metodologia di Approccio risk-based, i principi di Privacy by design e Privacy by default e l'obbligo per il Titolare del trattamento di mettere in atto misure tecniche ed organizzative adeguate (e non più minime) al fine di garantire, ed essere in grado di dimostrare, che il trattamento sia effettuato conformemente al GDPR.

Al fine di raggiungere la piena *compliance* entro maggio 2018, che richiederà necessariamente l'intervento della Direzione Generale dei sistemi Informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione, l'ufficio del RPCT assicurerà la massima collaborazione e supporto per i profili di competenza relativi alla sezione "Amministrazione trasparente".

2 ACCESSO CIVICO

2.1 Accesso civico “generalizzato” ex art. 5, c. 2, D.Lgs. 33/2013

Si dà ormai per noto il concetto di accesso civico generalizzato, che è stato oggetto di disamina anche nel precedente PTPC 2017-19. (par. 2.2. e 2.3 della Parte Terza).

In proposito, è stata emanata la circolare n. 3717 del 31 marzo 2017 con cui si sono impartite le prime istruzioni operative in materia. L’accesso civico generalizzato si attiva con la presentazione di apposita istanza il cui modello, predisposto dalla Direzione Generale dei sistemi informativi, innovazione tecnologica e comunicazione e dall’Ufficio del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza, è pubblicato sul sito istituzionale www.lavoro.gov.it nella apposita sotto sezione di secondo livello “Accesso civico” della sezione di primo livello “Dati ulteriori” della sezione “Amministrazione trasparente”.

L’istituto dell’accesso civico generalizzato è stato oggetto, successivamente, di indicazioni da parte della Funzione pubblica con una apposita circolare, previamente posta in consultazione pubblica. L’ufficio del RPCT ha fornito in questa fase un proprio contributo, che è stato, in parte, accolto ed inserito nella stesura definitiva. A seguito dell’emanazione della circolare n. 2/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota circolare 6892 del 11.07.2017 il Segretariato Generale, d’intesa con il RPCT, ha diramato sull’argomento ulteriori indicazioni e precisazioni a tutte le Direzioni Generali, in un’ottica di coordinamento ed indirizzo.

Al momento le richieste pervenute sono state tutte evase nei termini di legge e non sono state riscontrate particolari criticità nella loro istruttoria; le richieste di riesame formulate al RPCT avverso provvedimenti di diniego, sono state rigettate, confermando così le motivazioni a sostegno del provvedimento di primo grado.

Il processo di adeguamento alle indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché alle norme di *soft law* dell’Anac è tutt’ora in corso e si stanno ultimando, a cura della Direzione Ge-

nerale dei sistemi informativi, le procedure volte alla istituzione e successiva pubblicazione sul sito internet del Ministero del cd. "registro degli accessi", adempimento che, seppur non richiesto dalla legge, è auspicabile quale ulteriore strumento di trasparenza a tutela del cittadino.

3 LA GIORNATA DELLA TRASPARENZA

Il 12 Dicembre 2017, il Ministero del lavoro ha effettuato la giornata della Trasparenza, dando attuazione a quanto previsto dall'art. 10, c. 6, del d.lgs. 33/2013.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha coinvolto la Rete dei referenti sui contenuti e lo svolgimento della Giornata della Trasparenza, nella riunione tenuta in data 6 novembre 2017.

La giornata, rivolta a interlocutori, cittadini e dipendenti dell'Amministrazione ha costituito un momento di bilancio sulle attività svolte e di confronto aperto, arricchito da interventi di approfondimento sul Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici e sul Codice dei Contratti.

Per quanto attiene alla prossima giornata della trasparenza, gli argomenti saranno individuati sulla base anche delle novità normative e condivise con l'organo d'indirizzo politico.