



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Partenza - Roma, 30/01/2015
Prot. 31 / 0000827 / MA002.A002



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Segretariato Generale

RELAZIONE AL SIG. MINISTRO

RECANTE I RISULTATI DELL'ATTIVITÀ SVOLTA SULLE MISURE DI PREVENZIONE PREVISTE DAL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2013-2016 (art. 1, co. 14, II cpv., Legge n. 190/2012)

PREMESSA

La presente relazione viene resa in base a quanto previsto dall'art.1 c.14 della legge n.190 del 2012, quale atto proprio del Responsabile della prevenzione della corruzione, fornendo all'Organo d'indirizzo politico un quadro riassuntivo dell'attività svolta e dei risultati conseguiti; il presente documento è principalmente articolato sulla base dei contributi presentati dai titolari di tutti i Centri di Responsabilità Amministrativa degli Uffici Centrali (unici presidi coinvolti nell'attività di mappatura dei procedimenti esposti al rischio corruzione per la prima annualità di adozione del PTPC 2013-2016, approvato con DM del 30.01.2014) in merito alle misure poste in essere e sui risultati realizzati in esecuzione del Piano stesso.

Al riguardo, si osserva che in linea a quanto previsto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, con apposito Comunicato del 12 dicembre 2013, tenuto conto che il primo PTPC è stato adottato entro il 31 gennaio 2014, la prima relazione dovrà essere trasmessa entro il 31 gennaio 2015 in concomitanza con la comunicazione dell'aggiornamento del PTPC per l'anno 2015

AP

QUADRO RICOGNITIVO – IL PRIMO BILANCIO ANNUALE SULLE DISPOSIZIONI ATTUATE:

Nel corso del 2014, il Segretariato Generale, per quanto attiene i processi integrati della Trasparenza e dell'Anticorruzione, ha svolto un'azione di coordinamento finalizzata all'elaborazione di una proposta di Piano triennale di prevenzione della corruzione 2013-2016, approvato definitivamente con Decreto del Ministro il 30.01.2014, così come previsto dalla legge n.190 del 2012 e dalla Delibera CiVIT n.72/2013, nonché a quella del Programma triennale della trasparenza e l'integrità, di cui all' articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 e del successivo D. Lgs n. 33/2013, che ha riordinato la disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato in pari data con un ulteriore Decreto Ministeriale.

Il citato Piano Triennale ha sicuramente rappresentato lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione ha sistematizzato e descritto un "processo" – articolato in fasi tra loro collegate concettualmente e temporalmente – che è finalizzato a formulare una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo.

In esso si delinea un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi che, in sintesi, consiste nell'esaminare l'organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al rischio corruttivo. Ciò deve avvenire ricostruendo il sistema dei processi organizzativi, con particolare attenzione alla struttura dei controlli ed alle aree sensibili nel cui ambito possono, anche solo in via teorica, verificarsi episodi in tal senso.

Attraverso la predisposizione del PTPC, di fatto, l'Amministrazione ha provveduto ad attivare azioni ponderate e coerenti tra loro capaci di ridurre significativamente il rischio di comportamenti corrotti. Ciò implica, pertanto, una valutazione probabilistica di tale rischiosità e l'adozione di un sistema di gestione del rischio medesimo.

A tal riguardo, l'Amministrazione ha ritenuto opportuno strutturare il percorso di elaborazione del Piano Triennale, seguendo una linea operativa di scomposizione dei macroprocessi funzionali ed organizzativi in cui si sostanzia l'azione amministrativa al fine di individuarne punti di forza, di debolezza, opportunità e rischi, e sulla base della sistematizzazione di quest'ultimi, ha avviato un percorso di risalita circolare al fine di individuare un modello di gestione e trattamento del fenomeno corruttivo "sostenibile" e declinabile nel contesto operativo in cui agiscono tutti gli attori istituzionali coinvolti nella *governance* dei processi.

Pertanto, sono stati delineati i seguenti step:

- 1) Individuazione delle aree di rischio attraverso l'elaborazione di un'apposita mappatura dei procedimenti basata su una rilevazione condivisa dei processi caratterizzanti l'azione amministrativa per una calibratura degli stessi in chiave di individuazione sia potenziale che reale del rischio correlato, una valutazione dello stesso in termini di impatto sul contesto operativo e di relativi costi di struttura e la ponderazione finale;
- 2) Determinazione, per ciascuna area di rischio, delle esigenze di intervento utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, con l'indicazione di modalità, responsabili, tempi di attuazione ed indicatori in raccordo con il ciclo della performance;
- 3) Individuazione di misure applicabili (obbligatorie, eventuali, trasversali) da utilizzare sulla base della preliminare analisi organizzativa del contesto operativo, in modo tale da poter definire un'adeguata strategia di prevenzione (descrittiva/programmatoria) che tenga conto delle informazioni già raccolte e da filtrare attraverso un processo elaborativo/valutativo sia in termini di efficacia che di costi;
- 4) Individuazione per ciascuna misura del responsabile e del termine per l'attuazione, stabilendo il collegamento con il ciclo della performance;
- 5) Definizione di un nuovo modello culturale di Amministrazione proattiva, che facendo leva su alcuni correttivi peculiari della macchina organizzativa, ridisegna e rafforza competenze in chiave di ottimizzazione dei processi produttivi e di attività di audit interno finalizzata al miglioramento della gestione del rischio dei processi (risk management), coordinandolo con il controllo di gestione;
- 6) Promozione di questo nuovo modello culturale attraverso percorsi di formazione specialistica;
- 7) Gestione dinamica e partecipata del Piano che sulla base di un'azione continuativa di monitoraggio consenta di poter testare l'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi possa consentire all'Amministrazione di prendere in considerazione eventuali correttivi, laddove se ne ravvisi la necessità, attraverso la successiva messa in atto di ulteriori strategie di prevenzione.

In particolare, per l'individuazione del modello di gestione del rischio corruzione, sono stati presi a riferimento: la L.190/2012, la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri (Circolare n.1 del 25.01.2013), le Linee indirizzo del Comitato interministeriale di cui al DPCM 16 gennaio 2013, il PNA di cui alla Delibera CiVIT n.72/2013.



Al fine, quindi, di individuare le debolezze strutturali che facilitano la corruzione, si è proceduto ad un approccio di tipo preventivo, fondato sul *risk management*, attraverso la predisposizione di una struttura che consenta al personale di essere parte attiva nella identificazione dei fattori di rischio e dei rimedi per contrastare l'affermazione del fenomeno corruttivo.

Pertanto, il modello proposto è stato necessariamente articolato su almeno 4 punti essenziali ed imprescindibili quali:

1. la predisposizione del Piano triennale di prevenzione dell'Amministrazione, sulla base delle indicazioni fornite nel Piano Nazionale Anticorruzione;
2. la definizione di norme e metodologie comuni per la prevenzione della corruzione, coerenti con gli indirizzi, i programmi e i progetti internazionali;
3. la definizione di modelli standard delle informazioni e dei dati occorrenti per il conseguimento degli obiettivi previsti dalla legge, secondo modalità che consentano, in prospettiva, la loro gestione ed analisi informatizzata;
4. la programmazione di apposite schede di misure di prevenzione utili a ridurre le probabilità che il rischio si verifichi, in riferimento a ciascuna area individuata, con indicazione degli obiettivi, della tempistica, dei responsabili, degli indicatori e delle modalità di verifica dell'attuazione, in relazione alle misure di carattere generale introdotte o rafforzate dalla L.190/2012 e dai decreti attuativi, nonché alle misure ulteriori introdotte con il PNA (Piano Nazionale Anticorruzione).

In particolare il modello dell'Amministrazione, in adesione a quanto indicato nel PNA, ha privilegiato l'adozione di misure standardizzate quali:

- a) *Trasparenza;*
- b) *Formazione;*
- c) *Gestione del conflitto d'interesse;*
- d) *Inconferibilità degli incarichi;*
- e) *Incompatibilità delle posizioni dirigenziali;*
- f) *Tutela del dipendente che segnala l'illecito (wistleblower)*
- g) *Monitoraggio dei tempi procedurali*

Inoltre, l'Amministrazione, sulla base di quanto già indicato nello stesso PNA, ha individuato alcune misure trasversali (che vanno oltre i singoli processi), ovvero: l'informatizzazione dei procedimenti (che consente per tutte le attività dell'amministrazione la tracciabilità dello sviluppo dell'*iter* amministrativo e riduce il rischio di adempimenti non controllabili con l'individuazione delle responsabilità per ogni *step* di formazione degli atti), l'accesso telematico ai dati (ossia l'apertura dell'amministrazione verso l'esterno e pertanto, la diffusione dei contenuti a rilevanza pubblica ed il controllo sull'attività da parte dell'utenza – cfr. istituto dell'accesso civico).

A seguito dell'approvazione formale del Piano triennale di prevenzione della corruzione avvenuta con DM del 30.01.2014, l'Amministrazione nel corso dei mesi successivi ha garantito la corretta applicazione/declinazione dei meccanismi di formazione e controllo delle decisioni e delle relative misure di prevenzione/contrasto.

Siamo in presenza di quel set di operazioni la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge, ed in particolare, occorre prevedere, come richiesto dalla lett.b) del comma 9 della L.190/2012, dei meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione. L'attuazione graduale delle disposizioni del Piano dell'Amministrazione, ha infatti, l'obiettivo di abbassare il grado di rischio rispetto a quanto risulta in sede di mappature delle aree e dei procedimenti esposti.

Tra i meccanismi di formazione delle decisioni, si segnala l'adozione di una nuova circolare di regolamentazione delle attività di costituzione delle commissioni di gara, (cfr. nota prot. n.31/0003393 del 27.05.2014) invitando i Centri di Responsabilità Amministrativa, in occasione della designazione dei componenti delle commissioni di valutazione per le procedure di evidenza pubblica, ad ottemperare a quanto previsto dall'art.35-bis del D.lgs.165/01. Per l'effetto, contestualmente all'accettazione di qualsiasi incarico di tale portata, il dipendente dovrà sottoscrivere una dichiarazione sostitutiva di certificazione ex art.46 del DP.R 445/2000 e sm.i in cui attestare l'assenza di condanne penali relative ai reati previsti nel capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale.

Inoltre, in attuazione del Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39 concernente "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico", il Responsabile della prevenzione ha provveduto alla emanazione (cfr. nota prot. 31/0001379 del 07.03 2014) di una circolare di regolamentazione sull'applicazione dei due istituti della inconfiribilità e incompatibilità, in ordine alle quali sono state

AR

introdotte misure di prevenzione di carattere soggettivo, anticipate al momento della individuazione dei soggetti da incaricare che sono chiamati a prendere decisioni ed a esercitare il potere nelle amministrazioni. Al riguardo, l'Amministrazione, proprio in considerazione della necessità di realizzare le fasi conclusive della riorganizzazione della struttura, con il conseguenziale azzeramento degli incarichi di titolarità/responsabilità di tutti i Centri di responsabilità Amministrativa e di tutti gli incarichi dirigenziali di secondo livello, ha assicurato tutte le forme di garanzia e trasparenza, a cominciare dalla pubblicazione degli interpellati sulla intranet e sul sito web istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" (v., rispettivamente, interpellati del 27 agosto 2014 e dell'8 gennaio 2015).

Pertanto, ogni struttura organizzativa che intende assumere o proporre un provvedimento di conferimento di incarico (compresi gli Uffici di diretta collaborazione) è tenuta ad acquisire dall'interessato le previste dichiarazioni e darne atto espressamente nel provvedimento di conferimento dell'incarico, garantendo al contempo che tutte le dichiarazioni rese siano pubblicate sul sito web del Ministero nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Il Responsabile per la trasparenza e l'anticorruzione ha predisposto due appositi modelli riportanti, rispettivamente, le dichiarazioni di insussistenza di cause di inconferibilità (la cui acquisizione è condizione di efficacia dell'incarico e comunque va redatta prima del conferimento dello stesso, laddove non sia formalizzata una procedura comparativa), nonché la dichiarazione di insussistenza di una delle cause di incompatibilità - anche con particolare riferimento al disposto normativo del c.16 ter dell'art.53 del d.lgs. n. 165/2001 (cd. divieto di pantouflage e revolving doors) - da presentare annualmente ed ogni struttura interessata dovrà attestare l'avvenuta osservanza degli obblighi di cui all'art.20 I comma del D.Lgs 39/2013, da parte dei dirigenti in servizio presso ogni struttura, mediante l'utilizzo dei modelli allegati.

Al riguardo, inoltre, si segnala che la dichiarazione di insussistenza di cause di conflitto d'interesse è stata resa soltanto dal Direttore Generale del Personale al momento del conferimento dell'incarico intervenuto in concomitanza dell'entrata in vigore (09 settembre 2014) del DPCM n.121 del 14 febbraio 2014 recante il regolamento di organizzazione della nuova struttura amministrativa e da tutti i consulenti ai quali è stato conferito un apposito incarico presso la struttura degli Uffici di diretta collaborazione del Ministro.

Inoltre, è stata prevista l'adozione di un'apposita misura che nel pieno rispetto dell'autonomia di ogni Centro di Responsabilità Amministrativa, garantisca che, in caso di procedure ad evidenza pubblica attivate dal medesimo, sia previsto, nei bandi di gara o nelle lettere di invito, che il

mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisce causa di esclusione dalla procedura di gara, così come previsto dall'art.1, comma 17 della L.190/2012. Al riguardo è stata predisposta una Circolare di regolamentazione della procedura (*cf.* *nota prot. n.4118 del 24.06.2014*).

Nell'ambito delle misure obbligatorie di portata generale e pertanto di impatto diretto ed immediato sul personale interno dell'Amministrazione, si segnala l'avvio di un'attività preparatoria di studio ed analisi condotta nel mese di maggio e finalizzata all'elaborazione di una proposta di procedimentalizzazione del dispositivo di cui all'art.54 bis del d.lgs 165/01, ovvero di attuazione della tutela del "whistleblower", più noto come "fischiatore" o segnalante di eventuali illeciti perpetrati a danno dell'integrità dell'azione amministrativa. Al denunciante deve essere garantito il pieno anonimato a fronte delle segnalazioni effettuate. Tale proposta è stata sottoposta al vaglio degli altri attori istituzionali interni all'Amministrazioni coinvolti a pieno titolo nei meccanismi di formazione delle decisioni relative alla *governance* del processo di gestione del rischio corruzione, ovvero l'Organo di Indirizzo Politico, l'Organismo Interno di Valutazione e la Direzione Generale del Personale (*cf.* *note n.3654 e n.3655 del 04 e 05 giugno 2014*). Per la piena e compiuta attuazione della misura, in termini di entrata a regime dell'operatività del dispositivo, è stata rinviata l'introduzione della stessa, dopo una fase di test sperimentali condotti all'interno del Segretariato Generale, all'ultimo trimestre dell'anno 2014.

A tal riguardo, (*cf.* *nota circolare n.prot.31/0007373 del 19.11.2014*) è stata prevista, mediante apposita circolare, la procedimentalizzazione della tutela del dipendente che effettua la segnalazione di eventuali illeciti, provvedendo altresì a rendere disponibile il relativo modello in linea con quanto indicato in sede di prima adozione del Piano Triennale, ovvero confermando per la nuova annualità, l'esigenza di affinare la procedura che fino ad oggi ha assicurato l'esistenza di canali differenziati e riservati (*front office e casella di posta dedicata*) per ricevere le segnalazioni e la cui gestione è affidata ad un ristretto numero di collaboratori (2/3 unità di personale).

Pertanto, nel corso del 2015, in conformità al dettato normativo, che impone obblighi di riservatezza a carico di tutti coloro che ricevono o vengono a conoscenza della segnalazione e di coloro che successivamente dovessero essere coinvolti nel processo di gestione della segnalazione, l'Amministrazione, nell'ambito delle risorse disponibili, provvederà a realizzare un apposito applicativo informatico configurato in modo da garantire la tutela dell'anonimato del segnalante e di indirizzare la segnalazione al destinatario competente.

Le segnalazioni, in particolare, sono indirizzate al Responsabile della Prevenzione ed all'UPD, che a seguito di tale passaggio, è chiamato ad assumere le adeguate iniziative del caso.

Infine l'Amministrazione ha avviato un'efficace attività di sensibilizzazione, comunicazione e formazione sui diritti ed obblighi relativi alla divulgazione delle azioni illecite.

Infine, nell'ambito dell'individuazione di eventuali misure ulteriori da attivare nel Piano Triennale di Prevenzione, il Segretariato Generale, al fine di rafforzare le proprie competenze con particolare riferimento alla elaborazione di progetti innovativi e di ottimizzazione organizzativa e di miglioramento dei processi produttivi, ha previsto la definizione di un Piano di attività di audit interno per il miglioramento dei processi (*risk management*) anche attraverso il raccordo con il ciclo della *performance*.

L'orientamento dell'Amministrazione è stato quello di individuare un Ufficio, incardinato presso la struttura del Segretariato Generale del Ministero, al fine di attivare un sistema di *risk management* e di controllo interno, ritenuti componenti significativi del nuovo livello di *governance* dei processi, secondo i principi dell'economicità, efficacia ed efficienza della gestione. Attraverso l'adozione dei modelli formalizzati di analisi del rischio e delle correlate misure di trattamento adottate, con il campionamento di casi specifici individuati nelle aree d'intervento a rischio più elevato, l'Ufficio d'*audit* potrà acquisire una maggiore consapevolezza dei rischi connessi a singoli processi e funzioni. Al riguardo, nel mese di giugno 2014, è stata pubblicata nella pagina intranet dell'Amministrazione una procedura selettiva aperta al personale dirigenziale e delle terza area funzionale sia degli Uffici centrali che periferici, disposta dal Segretario Generale, per l'individuazione di 25 dirigenti e 30 funzionari per lo svolgimento di attività di *internal auditing* (cfr. Avviso del 30 giugno 2014).

Infine, nell'ambito delle attività volte al completamento del processo di mappature delle aree a rischio corruzione relative agli Uffici periferici dell'Amministrazione, con *nota prot. n.31/0003776 del 10.06.2014*, è stata prevista la costituzione di un Gruppo di lavoro per lo svolgimento dei necessari adempimenti operativi, tenuto conto tra l'altro che nel corso del successivo mese di luglio sarebbe stata ultimata l'operazione di ricognizione dei contributi resi, per il tramite della DG PIBLO (cfr. *nota prot. n.5151 del 30.07.2014*), dai singoli presidi del territorio.

Nell'ambito delle misure previste dal Programma Triennale di Prevenzione della Corruzione, per l'annualità 2014, il Segretario Generale, nella qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione, ha posto in essere gli adempimenti necessari volti all'approvazione di un Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, in attuazione

dell'articolo 54, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2011, n. 165 e dell'articolo 1, comma 2, del D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 “, tenuto, altresì, conto delle linee guida fornite dalla CIVIT (ora A.N.AC.) con la delibera 75/2013.

Il codice, definito all'esito di una fase di consultazione pubblica con il coinvolgimento degli stakeholders, è stato definitivamente approvato con Decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali del 10 luglio 2014.

Infine, ogni Centro di Responsabilità (CDR) ha poi dato attuazione a quanto stabilito dal Piano triennale di prevenzione della corruzione 2013-2016 e di seguito si riproducono i contributi sui risultati conseguiti nell'ambito dell'attività svolta nel corso del 2014 sulle misure di prevenzione da esso previste.

⇒ UFFICIO DI GABINETTO

Tutte le attività e le procedure di competenza finalizzate all'acquisto di beni e servizi per il funzionamento del Gabinetto e degli Uffici di diretta collaborazione del Ministro sono stati sottoposti ad un elevato grado di controllo e monitoraggio nel più stretto rispetto delle disposizioni normative in materia di prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità.

In particolare, si è proceduto a pubblicare sul sito istituzionale tutti gli affidamenti di contratti pubblici di lavoro, servizi e forniture (corredati dai vari allegati in formato elettronico aperto), indipendentemente dai loro importi, ai sensi dell'art. 1, comma 32, Legge n. 190/2012 ed in conformità con quanto disposto dall'art. 3, comma 1, della delibera dell'AVCP n. 26 del 22 maggio 2013.

Sono stati, inoltre, puntualmente assolti gli obblighi di pubblicazione ai sensi dell'art. 13 comma 1, lett. a) e art. 14, comma 1, del D. Lgs. n. 33/2013, relativi alle spese di missione del Ministro e dei Sottosegretari di Stato.

In conformità alla richiesta del Segretario Generale, di cui alla nota prot. 31/0004118 del 24 giugno 2014 e ai sensi dall'art. 1 c. 17 della legge 6 novembre 2012, n. 190, “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” e s.m.e.i., si è provveduto ad inserire, negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito uno specifico “Patto di Integrità”, quale documento obbligatorio, la cui violazione, riscontrata nelle procedure di gara o nell'esecuzione del contratto, determina l'esclusione dalla gara stessa o la risoluzione del contratto.

R

AZIONI

In relazione all'acquisizione di servizi, prodotti, lavori e forniture, l'Ufficio aderisce alle convenzioni CONSIP o si avvale del mercato elettronico della pubblica amministrazione (ME.PA.).

Tali procedure consentono di garantire la trasparenza e la tracciabilità dell'intero processo di acquisto ed sono accompagnate dalla richiesta all'Autorità di Vigilanza di un codice identificativo della gara, denominato C.I.G. nonché dalla richiesta del Documento Unico di Regolarità contributiva, che attesta la regolarità di un'impresa nei pagamenti e negli adempimenti previdenziali, assistenziali e assicurativi.

Per acquisti effettuati per beni e servizi non presenti nel MEPA sono state introdotte specifiche procedure ai fini della riduzione di eventi corruttivi, in particolare:

- per affidamenti diretti è sempre necessario un Decreto/Determina del Dirigente;*
- per acquisti superiori a 40.000 euro deve essere istituita una apposita commissione di valutazione delle offerte;*
- il rispetto del divieto di frazionamento o innalzamento artificioso dell'importo contrattuale;*
- la riduzione del ricorso all'affidamento diretto, che deve essere svolto nella più rigorosa osservanza delle previsioni di legge;*
- deve essere assicurato il confronto concorrenziale, definendo requisiti di partecipazione alla gare e di valutazione delle offerte, chiari ed adeguati;*
- deve essere effettuata un'accurata definizione dell'oggetto dell'affidamento di lavori, servizi e forniture e l'individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento;*
- cronoprogramma dei pagamenti;*

Per tutte le manutenzioni di falegnameria ed edili il cui prodotto non è presente sul MEPA e che riguardano interventi a guasto o interventi di piccola entità, affidati a ditte esterne, è previsto il parere di congruità sui preventivi, che viene rilasciato da tecnici operanti presso altra struttura dell'Amministrazione.

FORMAZIONE

Si è provveduto a sensibilizzare il personale sull'importanza della partecipazione alla formazione "a cascata" su "L'etica pubblica quale strumento di valutazione dei comportamenti e di trasparenza dell'azione amministrativa" con l'intento di promuovere la cultura della legalità e la gestione del rischio corruzione mediante la diffusione di buone prassi, la conoscenza e la corretta applicazione del codice di comportamento, come misura di trattamento del rischio corruttivo nell'ambito di un più complesso processo organizzativo che presuppone l'analisi del contesto.

MISURE, DI CARATTERE PIÙ GENERALE

In attuazione delle misure previste dal PTPC si è proceduto ad effettuare una ricognizione delle attività e delle prassi in merito agli ambiti di competenza dell'Ufficio al fine della valutazione dell'indice di rischio che viene costantemente monitorato.

In linea generale si può affermare che tutta l'attività amministrativa si sia svolta perseguendo fini di economicità, di efficacia, di pubblicità e di trasparenza nel pieno rispetto del principio di legalità che informa l'attività della Pubblica amministrazione.

Infine, a tutti i dipendenti in servizio è stato inviato tramite mail il "Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici" di cui al D.P.R. del 16 aprile 2013, n. 62 ed quello dei dipendenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, approvato con D.M. del 10 luglio 2014.

⇒ **DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE DEL PERSONALE, L'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA, IL BILANCIO-UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI**

La Direzione Generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio-Ufficio procedimenti disciplinari ha dato attuazione, in raccordo con la competente struttura del Segretariato Generale e secondo quanto stabilito anche nell'ambito della Rete dei referenti "anticorruzione", alle attività previste dal Piano Triennale di Prevenzione della corruzione, adottato da questa Amministrazione con D.M. 30/1/2014 in attuazione del Piano Nazionale Anticorruzione.

E' stata in particolare garantita la piena funzionalità dell'applicativo informatico predisposto nel corso del 2012 e messo a disposizione di tutti gli uffici centrali e territoriali del Ministero per consentire la pubblicazione delle attribuzioni economiche e degli incarichi conferiti e/o autorizzati a Dirigenti, personale delle aree funzionali e soggetti esterni.

E' stato inoltre sviluppato e messo a disposizione di tutti gli uffici, d'intesa con il Segretariato Generale, il nuovo applicativo informatico necessario per consentire all'Amministrazione di dare attuazione agli obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture previsti dall'art. 1, comma 32, Legge n. 190/2012 e dalla Delibera AVCP n. 26 del 22 maggio 2013.

La Direzione Generale ha svolto, nel corso del 2014, una costante attività di raccolta, verifica ed elaborazione dei dati da pubblicare nella sezione "Amministrazione trasparente" del

RS

sito istituzionale, in attuazione della vigente normativa e secondo quanto previsto dal Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2013-2016.

Con riferimento agli appalti di servizi e forniture, si è provveduto all'inserimento nell'apposito applicativo dei dati relativi alle procedure di gara e contratti previsti dall'art. 1, comma 32 legge 190/2012, secondo le indicazioni fornite dall'Avcp con la Delibera n. 26/2013. In particolare tutti gli affidamenti, indipendentemente dai loro importi, vengono resi pubblici tramite pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet istituzionale.

Nell'ambito dell'attività istituzionale finalizzata all'acquisto di beni e servizi, anche informatici, per il funzionamento degli uffici ministeriali, la Direzione Generale si è attenuta alla più stretta osservanza delle norme procedurali di cui al d.lgs. n. 163/2006 e s.m.i. (Codice dei Contratti Pubblici di lavori, servizi, forniture) e al D.P.R. n. 207/2010 (Regolamento di esecuzione del d.lgs. n. 163/2006). Inoltre massima attenzione viene posta alle delibere emanate dall'AVCP nonché alle direttive e alle istruzioni del Segretariato Generale sulla materia. Nell'ambito delle diverse procedure per l'acquisizione di beni e servizi si è proceduto ad inserire, quale documento obbligatorio da far firmare ai partecipanti alle procedure e quindi all'affidatario, il Patto di Integrità, sulla base delle indicazioni operative fornite dal Segretario Generale con nota prot. 31/0004118 del 24 giugno 2014.

La scelta degli operatori economici cui affidare la fornitura di beni e servizi avviene attraverso il Mercato elettronico della Pubblica Amministrazione (MePA) e quindi tramite il portale Consip, mentre soltanto laddove il bene o il servizio non rientri tra quelli previsti dal MePA, per la loro acquisizione vengono attivate le procedure sempre secondo quanto previsto dalla normativa di settore, ma al di fuori del portale Consip. In quest'ultimo caso viene comunque garantita la massima trasparenza delle procedure, attraverso la precisa predeterminazione dell'oggetto dell'affidamento, il rispetto del divieto di frazionamento o di innalzamento artificioso dell'importo contrattuale, la predeterminazione dei requisiti di partecipazione alle gare e di valutazione delle offerte chiare e idonee ad assicurare il necessario confronto concorrenziale.

Con riferimento alla individuazione delle aree di rischio dell'imparzialità dell'azione amministrativa, in esito alla ricognizione delle attività istituzionali svolte dagli uffici, su richiesta del Segretariato Generale, è stata avviata la ricognizione finalizzata ad una più dettagliata mappatura dei procedimenti di competenza delle Direzioni Regionali e Territoriali del Lavoro e del relativo livello di esposizione al rischio corruzione, i cui dati, forniti al Segretario generale quale Responsabile della prevenzione della corruzione, saranno analizzati anche con il supporto di un costituendo Gruppo di lavoro, integrato da dirigenti responsabili di uffici territoriali.

La definizione del processo dovrà naturalmente tenere conto della nuova articolazione delle strutture territoriali del Ministero stabilita dal regolamento di riorganizzazione approvato con D.P.C.M. del 14 febbraio 2014 n. 121 e dettagliata nel D.M. 4 novembre 2014 di individuazione degli uffici dirigenziali di livello non generale, la cui attuazione comporterà un riassetto complessivo degli uffici, delle relative competenze e delle connesse responsabilità dirigenziali.

Si è provveduto, inoltre, nelle more della ridefinizione degli assetti organizzativi, a mappare tempestivamente il livello di esposizione delle attività di competenza della Direzione Generale (con riferimento in particolare alla attività contrattuale, alla gestione amministrativo-contabile del personale, al rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi extraistituzionali al personale non dirigenziale della Direzione Generale e degli Uffici del territorio).

Per quanto riguarda gli incarichi dirigenziali, si provvede regolarmente ad acquisire, all'atto del conferimento degli stessi, le dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorietà sulla insussistenza delle cause di inconferibilità e di incompatibilità, secondo gli appositi modelli, in ottemperanza alla disposizione di cui all'art. 15 del D.lgs. n. 39 del 2013. Delle stesse dichiarazioni è data notizia sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Nell'ambito dei procedimenti relativi alle autorizzazioni, ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. n. 165 del 2011 e successive modifiche, sono state poste in essere tutte le attività finalizzate all'applicazione delle misure obbligatorie previste nel PTPC, in attuazione della legge n. 190 del 2012, seguendo, altresì, tutte le indicazioni contenute nelle circolari ministeriali riguardanti la materia.

Secondo quanto previsto dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC) per gli anni 2013-2016, la Direzione ha aderito alle iniziative formative attivate in materia di anticorruzione dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

A tal fine, in via prioritaria, sono stati richiesti al Segretario generale, nella sua qualità di Responsabile della prevenzione della corruzione per questo Ministero, i nominativi dei Referenti della prevenzione della corruzione dell'Amministrazione centrale e territoriale.

Sono stati, inoltre, acquisiti dai Direttori generali dell'Amministrazione centrale i nominativi dei dirigenti operanti nelle varie aree di rischio.

Il personale così individuato è stato, pertanto, segnalato alla Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) per la partecipazione ai seguenti corsi:

- Corso specialistico per Responsabili e Referenti della prevenzione della corruzione. Tale attività formativa, che si è svolta in diverse edizioni presso le sedi della SNA, è stata articolata, per ogni edizione, su sei giornate d'aula per complessive 40 ore formative. Ai fini della partecipazione sono stati segnalati, nelle 7 edizioni nelle quali questa*

Amministrazione è stata coinvolta, oltre al Responsabile, n. 30 dirigenti tra quelli di I e di II fascia, di cui 12 appartenenti all'Amministrazione centrale e 18 preposti alle Direzioni Regionali del lavoro;

- *Corso per dirigenti operanti nelle aree a rischio comune. La SNA ha attivato in materia 3 percorsi formativi (uno per ogni area di rischio) di una giornata formativa ciascuno della durata di 7 ore, per i quali sono stati segnalati n. 20 dirigenti di II fascia dell'Amministrazione centrale così come individuati dai rispettivi Direttori generali.*

Il PTPC adottato da questo Ministero, nell'ottica di un rafforzamento delle competenze in materia di prevenzione e corruzione e al fine di ottimizzare l'organizzazione e i processi produttivi, nonché le attività di audit interno per il miglioramento della gestione del rischio dei processi (risk management), ha previsto la realizzazione di un corso di formazione specialistico in materia di "Risk management – internal auditing e governance dei processi" rivolto ad un team composto da dirigenti di II fascia e da funzionari dell'Amministrazione centrale e territoriale. Tale esigenza formativa è stata, quindi, recepita dal Piano generale della formazione per l'anno 2014 e dal Piano triennale della formazione 2014-2016.

Pertanto, la Direzione generale ha stipulato in data 29/7/2014 con la SNA una Convenzione per la realizzazione del corso di formazione specialistico in oggetto. Non è stato possibile dar seguito alle ulteriori attività previste nella Convenzione in quanto l'Amministrazione è stata impegnata in un processo di riorganizzazione che, avviato con il DPCM 14/2/2014 n. 121 (entrato in vigore il 9/9/2014), non è stato completato entro il 2014 con la pubblicazione del Decreto ministeriale di individuazione delle funzioni degli Uffici di livello dirigenziale non generale sia dell'Amministrazione centrale che del territorio. Ciò ha comportato l'impossibilità di realizzare, entro l'anno di riferimento, l'attività formativa concordata con la SNA in materia di Risk management, in quanto la mancata definizione degli assetti organizzativi non ha consentito al Segretario generale (Responsabile della prevenzione della corruzione) di individuare il personale destinatario della formazione specialistica oggetto di Convenzione. Rimane, comunque, prioritario l'interesse di questa Amministrazione alla realizzazione della predetta iniziativa formativa nel corso del 2015.

Inoltre, al fine di dare ulteriore diffusione alla cultura dell'etica e della legalità tra il personale in servizio presso l'Amministrazione, in linea di continuità con l'attività formativa effettuata nel corso del 2013 in collaborazione con la SNA, la Direzione generale ha attivato i corsi "a cascata" per tutto il personale dell'Amministrazione centrale e territoriale in materia di "L'etica pubblica quale strumento di valutazione dei comportamenti e di trasparenza dell'azione

amministrativa" avvalendosi del personale precedentemente formato. La formazione è stata completamente realizzata presso tutti gli Uffici interessati.

Sono stati, altresì, segnalati per la partecipazione alle iniziative formative a catalogo proposte dalla SNA in materia di "Etica, codici di comportamento e procedimenti disciplinari nel Pubblico Impiego dopo la riforma della P.A.", n. 25 unità tra dirigenti e funzionari degli Uffici centrali e territoriali.

Per quanto concerne, invece, le iniziative formative adottate in materia di trasparenza è stato realizzato il corso di "aggiornamento/formazione per referenti per la pubblicazione sul sito web istituzionale", rivolto ai componenti della struttura avente compiti di redazione sul portale del sito web istituzionale del Ministero, di cui al Decreto del Segretario generale del 9/12/2013. L'attività formativa, resa necessaria in attuazione delle disposizioni introdotte dal D.L. n. 179/2012, convertito con modificazioni dalla legge n. 221/2012, si è svolta in un'unica giornata d'aula per complessive 5 ore di formazione, ed ha coinvolto n. 9 unità di personale.

Infine, sempre nell'ottica della promozione della legalità, nell'ambito dei corsi di alta formazione organizzati dalla Scuola Superiore dell'Economia e delle Finanze "Ezio Vanoni", n. 3 dirigenti di II fascia hanno partecipato al corso "Per una cultura della responsabilità pubblica e della legalità nella P.A.", della durata di 63 ore di formazione, mentre un altro dirigente di II fascia ha partecipato al corso "Danno erariale alla luce della spending review e della funzione di controllo", della durata di 77 ore di formazione.

⇒ **DIREZIONE GENERALE DEI SISTEMI INFORMATIVI, DELL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA E DELLA COMUNICAZIONE**

La Direzione Generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica e della comunicazione, nonché quella delle politiche dei servizi per il lavoro (esistente fino all'08/09/2014 ex D.P.C.M. 14 febbraio 2014, n. 121) hanno predisposto tutti gli adempimenti previsti dal piano, con particolare riguardo alla pubblicazione di tutti i dati concernenti gli appalti di beni e servizi nell'apposito applicativo messo a disposizione, secondo le indicazioni a suo tempo emanate da codesto Segretariato; al rispetto dei tempi procedurali, addivenendo in qualche caso anche alla contrazione dei tempi medi, alla formazione delle commissioni aggiudicatrici.

Contestualmente si evidenzia che non si è registrata alcun criticità di nessun genere.

B

⇒ **DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI**

Nel corso del 2014, la Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni Industriali ha curato il coordinamento degli adempimenti di competenza previsti dal Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione, sulla base delle indicazioni fornite dal Segretariato generale.

In particolare, la Direzione generale ha provveduto alla pubblicazione sull'apposito applicativo informatico, predisposto dalla DG PIBLO, dei dati relativi alle sovvenzioni economiche e agli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti o autorizzati in favore di dirigenti, personale delle aree funzionali o soggetti esterni. Al fine di facilitare l'inserimento delle informazioni richieste dagli applicativi dedicati, è stata predisposta una modulistica standard per gli incarichi (allegato A), in attuazione di quanto previsto dalla misura ulteriore n. 1 ("Promozione della qualità attraverso la razionalizzazione e il miglioramento dei processi gestionali nell'ottica della trasparenza e dell'integrità"), di cui all'allegato n. 5 del Piano triennale della prevenzione della corruzione.

E' stata data ampia diffusione al codice di condotta dei dipendenti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, predisposto dal Responsabile per la trasparenza e l'anticorruzione. In proposito, nel corso dell'ordinaria attività di monitoraggio e aggiornamento del sito, si è rilevato che il codice disciplinare per il personale delle aree funzionali, attualmente pubblicato come allegato alla circolare n. 26/2007.

Omissis

In ottemperanza a quanto previsto dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, la Direzione generale ha inserito il rispetto del Protocollo di legalità all'interno dell'unico contratto stipulato nel corso del 2014 e relativo al servizio di traduzione del Rapporto sull'applicazione della Carta Sociale da presentare al Consiglio d'Europa.

E', inoltre, stata realizzata, in favore del personale in servizio presso la Direzione generale, la formazione "a cascata" in materia di etica e trasparenza, secondo un meccanismo di rotazione che ha consentito di minimizzare l'impatto delle attività formative sulle attività dei diversi uffici. Il corso "L'etica pubblica quale strumento di valutazione dei comportamenti e di trasparenza dell'azione amministrativa" è stato, infatti, erogato secondo le modalità riportate nello schema che segue:

Divisione	Data	Orario	Ore totali	Formatore
I - II	16 e 17 giugno 2014	9.00 - 15.00	12	Dott.ssa Margherita Arista Dott.ssa Cristiana Valenti

<i>III - VI</i>	<i>7 e 8 maggio 2014</i>	<i>9.00 - 15.00</i>	<i>12</i>	<i>Ing. Abdul Ghani Ahmad</i>
<i>IV</i>	<i>2 e 3 aprile 2014</i>	<i>9.00 - 15.00</i>	<i>12</i>	<i>Dott.ssa Cristiana Valenti</i>
<i>V</i>	<i>16 e 23 maggio 2014</i>	<i>8.00 - 14.00</i>	<i>12</i>	<i>Dott.ssa Margherita Arista</i>
<i>VII - VIII</i>	<i>8 e 15 aprile 2014</i>	<i>8.30 - 14.30</i>	<i>12</i>	<i>Dott.ssa Maria Cristina Gregori</i>

Le principali tematiche trattate nell'ambito del corso sono state:

- il diritto di accesso e la legge n. 241/1990;*
- diritto di accesso e trasparenza amministrativa;*
- le modalità di esercizio del diritto di accesso – D.P.R. 184/2006;*
- le forme di tutela (giurisdizionale; Difensore civico; Commissione per l'accesso ai documenti amministrativi);*
- la disciplina dell'anticorruzione (legge n. 190/2012) e della trasparenza amministrativa (d.lgs. n. 33/2013) ed il loro collegamento con il Piano della performance;*
- il codice di comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n. 62/2013);*
- l'accesso civico e l'accessibilità totale dell'amministrazione;*
- le diverse forme di comunicazione e la semplificazione del linguaggio burocratico.*

A seguito della riunione della rete dei referenti per l'anticorruzione, tenutasi in data 11 luglio 2014, è stato effettuato il monitoraggio dei tempi procedurali di competenza della Direzione generale: i risultati di tale verifica sono stati trasmessi al Segretariato generale con nota prot. n. 32/15072 del 22 luglio 2014.

In precedenza, in data 7 aprile 2014, con nota prot. n. 32/7444, è stata inviata al Segretariato generale la tabella riepilogativa dei procedimenti amministrativi di competenza della Direzione, che tuttavia dovrà essere ulteriormente aggiornata, per tener conto delle modifiche degli assetti degli uffici, anche in conseguenza del processo di riorganizzazione in atto in base al DPCM 121 del 14 febbraio 2014 e al DM 4 novembre 2014.

Nel mese di dicembre 2014, con la nota n. 32/25632 è stato effettuato l'aggiornamento della mappatura delle aree di rischio della Direzione generale: anche tale rilevazione, tuttavia, dovrà essere ripetuta, a seguito della pubblicazione, su G.U. n. 4 del 7 gennaio 2015, del DM 4 novembre 2014, che entrerà in vigore il prossimo 22 gennaio, ridisegnando l'articolazione degli uffici di secondo livello dell'Amministrazione.

In ossequio a quanto previsto dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (2013-2016), rispetto alle misure di prevenzione ulteriori adottate dalla Direzione Generale, con specifico riferimento alla misura n. 2 ("Promozione della qualità organizzativa attraverso lo scambio ed il confronto tra i diversi settori di attività per la prevenzione del rischio"), nel 2014 si sono tenuti con i dirigenti incontri finalizzati all'aggiornamento sulle rispettive attività e orientati alla circolazione delle informazioni e al confronto sulle soluzioni gestionali adottate. Le riunioni si sono svolte secondo il seguente calendario:

- 10 gennaio*
- 20 marzo*
- 9 maggio*
- 16 maggio*
- 26 maggio*
- 9 giugno*
- 20 giugno*
- 17 settembre*
- 27 ottobre.*

In relazione alla misura ulteriore n. 1 ("Promozione della qualità attraverso la razionalizzazione e il miglioramento dei processi gestionali nell'ottica della trasparenza e dell'integrità"), oltre a quanto sopra segnalato, la seconda direttiva impartita ha riguardato la costituzione di un gruppo di lavoro permanente a livello interdivisionale per l'aggiornamento dei contenuti del sito internet. Il gruppo ha beneficiato di uno specifico approfondimento delle tematiche legate alla trasparenza e all'integrità e rappresenta una misura organizzativa stabile mirata a migliorare i processi di comunicazione all'esterno delle attività istituzionali, attraverso la valorizzazione delle migliori pratiche e lo scambio di competenze finalizzato, in prospettiva, alla creazione di professionalità trasversali e a facilitare meccanismi di rotazione del personale.

⇒ DIREZIONE GENERALE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI E DEGLI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

In merito ai procedimenti di competenza della Direzione Generale degli Ammortizzatori Sociali e degli Incentivi all'Occupazione, mappati secondo un diverso grado di esposizione al rischio di corruzione, in conformità a quanto previsto dalla Legge n.190/2012, nell'ambito di ogni singola

Divisione, è stato attuato un costante monitoraggio delle attività che ha comportato nella individuazione delle rispettive articolazioni funzionali, l'esigenza di contemperare gli assetti organizzativi con una sempre più elevata trasparenza dei processi di lavoro.

La medesima attenzione è stata posta al fine di ridurre ogni potenziale rischio di corruzione sia nelle aree ove è stato individuato un indice di rischio basso che in quelle contrassegnate da un grado più elevato ed analoga considerazione è stata compiuta per le attività che hanno un ambito di applicazione residuale e circoscritto rispetto a quelle ordinarie e preponderanti nel complesso delle attribuzioni di competenza istituzionale della Direzione Generale.

La linea operativa suesposta si è altresì svolta non solo secondo un criterio condizionato dalla dettato del quantum delle risorse di bilancio, ovverossia "più risorse maggiore attenzione" bensì anche secondo un principio di ottimizzazione delle stesse risorse che in un percorso di riorganizzazione della Amministrazione implica la razionalizzazione della stessa gestione amministrativa.

Il monitoraggio delle attività ha poi tenuto conto che i meccanismi di controllo e verifica hanno operato anche antecedentemente al DPCM n.121/2014; la peculiarità della fase della riorganizzazione ha difatti richiesto uno studio più approfondito nella loro individuazione quanto una ancor più scrupolosa applicazione degli stessi.

Nel quadro sopra delineato, in un rapporto sinergico e non solo gerarchico - funzionale tra il Direttore Generale ed i Dirigenti sono stati rafforzati i canali di informazione con la previsione di ricorrenti e periodiche riunioni interne nonché con il rendere immediatamente e direttamente accessibili notizie e dati mediante l'utilizzo della posta istituzionale.

Parimenti la comunicazione esterna è stata realizzata con il continuo aggiornamento in tempo reale del sito istituzionale nelle aree tematiche interessate, mediante la pubblicazione di circolari e provvedimenti, alimentando l'orientamento alla informazione e alla divulgazione con il ricorso ad un linguaggio per l'utenza, sia per gli operatori che per i cittadini, sempre più comprensibile ed efficace.

Si menziona il sistema denominato "CIGS on line", che sulla base delle disposizioni impartite con DPR 445/2000 e successive norme riguardanti la semplificazione e la dematerializzazione delle procedure amministrative, è stato introdotto al fine di rendere più snello e celere la presentazione delle domande di CIGS.

Trattasi di un sistema informatico che traccia gli step del procedimento on line creando una interfaccia tra ogni singola fase procedurale e l'Amministrazione nei rapporti tra l'azienda e il funzionario responsabile del procedimento.

Le istanze più complesse sono altresì soggette ai sensi del DPR 218/2000 a verifiche ispettive periodiche da parte delle competenti Direzioni Territoriali con l'adozione del provvedimento prima

della sottoposizione alla firma del Direttore Generale a seguito: a) istruttoria di un funzionario e di un capo area; b) verifica collegiale effettuata da un funzionario capo area diverso da quello che ha la responsabilità del procedimento; c) approvazione del Dirigente la Divisione.

A ciò si è unito creando un valore aggiunto con l'assegnazione del carico di lavoro secondo criteri che periodicamente ruotano mediante la formalizzazione di ordini di servizio interni.

Si precisa al tal riguardo che nel tempo sono stati adottati diversi criteri di assegnazione: 1) Regione di appartenenza dell'azienda istante; 2) Numero cronologico di presentazione dell'istanza; 3) Causale di intervento; 4) Criterio misto per causale di intervento e numero cronologico di presentazione dell'istanza.

All'interno poi di alcune unità organizzative il procedimento di lavorazione degli atti avviene prevalentemente ed esclusivamente seguendo il criterio cronologico dato dal sistema di protocollazione che consente l'assegnazione pro-capite delle pratiche non preventivamente controllabile.

L'utilizzo di sistemi di gestione informatica dei flussi documentali (FOLIUM) garantisce la costante tracciabilità dei documenti e di ricognizione e reperimento dei processi decisionali adottati.

Il coinvolgimento delle stesse DTL sia nella forma di istruttoria amministrativa che di verifica ispettiva avviene anche per altre tipologie di interventi a carico di taluni fondi di competenza della Direzione Generale (Fondo Sociale per l'Occupazione e Formazione, Fondo per lo Sviluppo ex articolo 1ter della Legge n.236/1993 e Fondo per la corresponsione ai lavoratori autonomi volontari del corpo nazionale soccorso alpino e speleologico per indennità di mancato reddito).

Le stesse procedure finalizzate ad atti di liquidazione e di pagamento sono soggette al successivo controllo di competenza dell'Ufficio Centrale di Bilancio, che avviene sia nella fase dell'impegno che del pagamento.

Alla luce poi delle recenti modifiche normative, si è assicurato il rispetto di quanto disposto dall'articolo 33 del D.L.n.91/2014 "Semplificazione e razionalizzazione dei controlli della Corte dei Conti" in ordine alle modalità di trasmissione degli atti soggetti al controllo preventivo di legittimità da parte della Corte dei Conti, nonché al controllo preventivo di regolarità contabile da parte dell'Ufficio Centrale di Bilancio.

Si è anche assicurata la costante e puntuale pubblicazione sul sito istituzionale "Amministrazione trasparente" delle attribuzioni economiche ed incarichi retribuiti e non retribuiti a soggetti terzi ed al personale della Amministrazione.

E' evidente che si è operato coniugando i dettami della Legge 190/2012 con le misure trasversali, quali la informatizzazione dei processi, l'accesso telematico dei dati, il monitoraggio sul rispetto dei termini, previste dal Programma sulla trasparenza ex Decreto Legislativo n.33/2013, in

quanto la stessa trasparenza è una misura di prevenzione che consente il controllo da parte dell'utenza sullo svolgimento della attività amministrativa e che contribuisce a far rispettare i principi costituzionali di imparzialità e buon andamento della Amministrazione e conseguentemente il principio della legalità che permea la prevenzione della corruzione.

In questa ottica sarà cura ed impegno della Direzione Generale di continuare a porre in essere in modo puntuale e conforme gli adempimenti previsti dal dettato normativo e di addivenire a soluzioni organizzative - funzionali sempre più qualificate e efficaci, specie a seguito del recente D.M del 4.11.2014 di attuazione del DPCM n.121/2014 che in un processo di riassegnazione delle competenze istituzionali comporterà la conseguente rotazione degli incarichi per le aree funzionali favorendo il binomio "qualità del servizio e posizione di responsabilità".

⇒ DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE PREVIDENZIALI E ASSICURATIVE

Nel corso del 2014, la Direzione generale per le politiche previdenziali e assicurative ha dato attuazione alle misure obbligatorie anticorruzione, discendenti dalla legge n. 190/2012 e dal Piano triennale di prevenzione della corruzione per gli anni 2013-2016, e si è impegnata nella promozione di una cultura della legalità diffusa, considerata quale precipuo strumento di riduzione del rischio di corruzione.

In ottemperanza, altresì, agli obblighi derivanti dal D. Lgs. 8 aprile 2013 n.39 in base al quale "ai fini del conferimento di incarichi di responsabilità amministrativa di vertice negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico" il soggetto interessato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 20 del predetto decreto, deve presentare una dichiarazione di insussistenza di cause di inconferibilità ed, in corso di incarico, annualmente, una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di incompatibilità di cui al predetto decreto legislativo (commi 1 e 2), e considerato l'obbligo che impone di pubblicare le citate dichiarazioni "nel sito della pubblica amministrazione, ente pubblico o ente di diritto privato in controllo pubblico che ha conferito l'incarico", si forniscono i seguenti elementi informativi distinti tra Enti previdenziali pubblici e Enti previdenziali di diritto privato:

➤ *Enti previdenziali pubblici*

- *sono state acquisite e pubblicate le previste dichiarazioni del Commissario straordinario dell'Istituto prof. Vittorio Conti (D.I. 20 febbraio 2014) e del prof. Tiziano Treu (D.I. 3 ottobre 2014);*

R

- *in occasione della ricostituzione del Consiglio di indirizzo e vigilanza dell'INPS e dell'INAIL - avvenuta con D.P.C.M. in data 8 agosto 2013 si è provveduto ad acquisire le dichiarazioni sull'insussistenza di cause di inconferibilità di incarichi di tutti i componenti. Tali dichiarazioni, di intesa con il Dipartimento per il coordinamento amministrativo della Presidenza del Consiglio dei Ministri, sono state pubblicate sul sito istituzionale del Ministero, Sezione Previdenza- Primo piano, unitamente ai provvedimenti di ricostituzione degli organi. In senso analogo si è provveduto per le dichiarazioni sull'insussistenza di cause di incompatibilità dei componenti dei medesimi organi, che sono state acquisite e pubblicate, alla fine dell'anno 2013. Parimenti si è proceduto ad acquisire e a pubblicare la dichiarazione circa l'insussistenza di cause di inconferibilità allorché si è provveduto ad integrare la composizione del CIV dell'INPS con DPCM del 5.12.2013 con il rappresentante della parte datoriale pubblica su designazione della Conferenza Unificata di cui all'art. 8 comma 1 del decreto legislativo n.281/1997. Stessi adempimenti sono stati posti in essere in occasione della sostituzione, avvenuta con DPCM 17 settembre 2014, di un componente del medesimo organo nominato in rappresentanza dei datori di lavoro del settore privato (CONFESERCENTI).*

Il 12.12.2014, in ossequio al comma 2 dell'art. 20 del D.l.s n.39/2013, si è provveduto a chiedere sia ai componenti del CIV INPS che ai componenti del CIV INAIL la dichiarazione per l'annualità 2014 di assenza di cause di incompatibilità, ai fini della prevista pubblicazione.

► *Enti Previdenziali di Diritto Privato*

- *si è provveduto ad acquisire, per tutte le designazioni di incarico effettuate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali a decorrere dal 4 maggio 2013 (data di entrata in vigore del predetto decreto legislativo) ad oggi, le dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità di cui all'art. 20 D. Lgs n. 39/2013 rese dai soggetti interessati.*

Si è proceduto alla formazione di tutto il personale in materia di etica pubblica e legalità, attraverso l'organizzazione di corsi "a cascata" rivolti a tutto il personale, sul tema: "L'etica pubblica quale strumento di valutazione dei comportamenti e di trasparenza dell'azione amministrativa". Nel corso del 2014 sono stati avviati corsi specifici, durante i quali si è focalizzata anche l'attenzione sulla L. 190/2012, sugli obblighi di pubblicazione della P.A., sul riconoscimento a chiunque del diritto di accesso.

Inoltre, si è fornita la massima diffusione tra il personale della conoscenza del nuovo Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, adottato con Decreto Ministeriale del 10 luglio 2014, in attuazione di quanto previsto dall'art. 54, comma 5, del

decreto legislativo 30 marzo 2011, n. 165 e dell'art. 1, comma 2, del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62. Al riguardo, si è provveduto all'attuazione e al controllo del rispetto del citato Codice.

La Direzione generale ha provveduto ad attuare, nell'ambito del Piano triennale di prevenzione della corruzione per gli anni 2013-2016, la misura della rotazione degli incarichi al fine di ridurre la probabilità che il fenomeno corruttivo si verificasse nelle aree di rischio per le quali è stato individuato l'indice di livello alto. Essa prevede l'affidamento dell'istruttoria delle richieste pervenute, relative a procedure o procedimenti sensibili, a più dipendenti, in modo tale da porre in essere un controllo contestuale e incrociato, idoneo a fungere da efficace deterrente rispetto ad eventuali deviazioni dall'ordinato, sollecito ed imparziale svolgimento del procedimento, e la rotazione tra i referenti incaricati dei controlli sui progetti stessi.

Per l'anno solare in corso è allo studio la possibilità di ruotare i nominativi dei funzionari interessati a tali compiti, tenuta in conto, comunque, l'esigenza di mantenere un alto standard nei livelli di efficacia, efficienza, economicità e pubblicità per la complessiva azione amministrativa dell'Ufficio.

Tale misura si applica con riferimento ai provvedimenti di seguito indicati classificati come esposti a rischio corruzione:

- gestione del personale;
- autorizzazione alla rateizzazione sino a 36 o 60 mesi dei debiti contributivi in fase amministrativa maturati nei confronti dell'Inps, ai sensi, rispettivamente dell'art. 2, comma 11, della legge n. 389 del 1989 e dell'art. 116, comma 17, della legge n. 388 del 2000;
- autorizzazione alla riduzione del tasso di interesse di dilazione ai sensi dell'art. 13, comma quarto, della legge n. 537 del 1981;
- autorizzazione alla riscossione dei contributi associativi e di assistenza contrattuale ai sensi, rispettivamente dell'art. unico della legge n. 311 del 1973 e dell'art. 11 della legge n. 334 del 1968;
- Contributo malattia aziende del trasporto pubblico locale (TPL).

E' stata, inoltre, aggiornata la mappatura delle attività di competenza della Direzione generale e dei relativi indici del rischio di corruzione. Sono stati, quindi, comunicati al Segretariato generale i dati e le informazioni necessarie per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione.

Per quanto riguarda l'attività straordinaria svolta in occasione del semestre di Presidenza italiana del Consiglio dell'UE, la scrivente, in collaborazione con l'INPS, ha organizzato la prima riunione annuale dei Punti Nazionali di Contatto della rete europea H5NCP. La rete, istituita con

Decisione H5 della Commissione amministrativa per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, è finalizzata alla collaborazione fra gli Stati membri dell'UE nel contrasto agli errori e alle frodi nel campo della sicurezza sociale. L'INPS, nella sua qualità di Punto Nazionale di Contatto, ha ospitato l'evento. Sempre in occasione del semestre europeo, la Direzione generale ha dovuto organizzare a Roma la riunione semestrale del MISSOC, finanziata in gran parte dalla Commissione europea. A tal fine è stata stipulata un'apposita convenzione con Italia Lavoro, ai sensi dell'art. 7 terdecies del DL 31 gennaio 2005, n.7 convertito con modificazioni nella legge 31 marzo 2005, n. 43.

Particolare importanza ha rivestito, nell'ambito della prevenzione dei fenomeni di corruzione, la promozione della massima trasparenza dell'organizzazione e dell'attività amministrativa, attraverso l'attuazione delle misure previste dal Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2013-2016 (Allegato al PTCP). La Direzione generale ha assicurato, così come previsto dalla normativa vigente, la trasparenza dell'attività amministrativa di competenza mediante la richiesta di pubblicazione sui siti intranet e internet del Ministero di tutte le informazioni relative a procedimenti amministrativi, secondo criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali.

Si è provveduto, conformemente alle disposizioni di cui agli artt. 15 e 18 del D. Lgs. 14.3.2013 n. 33, alla pubblicazione sull'apposito applicativo informatico dei dati relativi agli incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti o autorizzati al personale dirigenziale e non dirigenziale della Direzione, nonché affidati a qualsiasi titolo a soggetti terzi esterni, con il relativo curriculum vitae.

In conformità alle disposizioni di cui all'art. 53, comma 14, del D. Lgs. n. 165/2001, sono stati aggiornati i dati relativi ai collaboratori esterni e ai soggetti cui sono affidati incarichi di consulenza, con l'indicazione della ragione dell'incarico e dell'ammontare dei compensi corrisposti, al fine di ottemperare all'obbligo di comunicazione dei dati predetti al Dipartimento della funzione pubblica. Si è provveduto alla pubblicazione, ai sensi dell'art. 1 comma 32, L. 190/12 e dell'art. 23, D. Lgs. 14.3.2013, n. 33, dei dati relativi ai contratti di prestazione d'opera intellettuale ex art. 2230 c.c. per lo svolgimento dell'attività di medico competente, per l'effettuazione di visite oculistiche, nonché relativi alla convenzione di durata annuale avente ad oggetto adempimenti tecnico-amministrativi in materia di sicurezza, tutela della salute sui luoghi di lavoro, antincendio ed emergenza, conclusi dalla Direzione ai sensi del D.lgs. 81/08.

Infine, è stato eseguito il monitoraggio dei tempi procedurali, ai sensi dell'art. 24, comma 2, D. Lgs. 14.3.2013 n. 33 e dell'art. 1, comma 28, della legge n. 190/2012, relativo all'anno 2014,

e si è provveduto ad inoltrare la comunicazione sul rispetto del termine di conclusione degli stessi ai sensi dell'art. 2, comma 9 quater, legge 7 agosto 1990 n. 241 a codesto Segretariato generale.

⇒ **DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE ATTIVE, I SERVIZI PER IL LAVORO E LA FORMAZIONE**

In ordine alla sensibilizzazione sulle tematiche inerenti al Piano anticorruzione, nel corso dell'anno 2014 nei giorni 12 e 13 giugno, tutto il personale della Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione ha partecipato all'iniziativa di formazione in materia di "Etica pubblica quale strumento di valutazione dei comportamenti e di trasparenza dell'azione amministrativa". Detta attività di formazione rientra nell'ambito della "formazione a cascata" effettuata da funzionari incardinati nella stessa Direzione. Ampio spazio è stato riservato al Programma triennale della trasparenza 2013 – 2016, del quale sono stati approfonditi caratteristiche e obiettivi.

Per quanto concerne l'attuazione degli obblighi in materia di pubblicità e trasparenza nel rispetto di quanto regolamentato dal D. Lgs. 33/2013, le diverse unità operative adempiono con regolarità a quanto ivi prescritto.

Con la definizione delle nuove modalità di pubblicazione dei contratti pubblici e con la messa a disposizione del nuovo applicativo sul sito del Ministero, a decorrere dal mese di maggio 2014 è iniziata la pubblicazione delle informazioni richieste nel rispetto dell'art. 1, c. 32, L. 190/2012 per i contratti stipulati dal 1° gennaio 2012. Sono stati pubblicati tutti i contratti in essere, fino alla data del 31.12.2014.

Inoltre, in seguito alla riorganizzazione della Direzione Generale (prima con il DPCM entrato in vigore il 9 settembre 2014 e poi con il DM del 4 novembre 2014 entrato in vigore il 22 gennaio 2015), che ha determinato una ridefinizione del numero e delle competenze delle Divisioni, è stato necessario rinnovare il processo di mappatura complessiva dei procedimenti della Direzione Generale attribuendo a ciascuno un indice che esprima il diverso grado di esposizione al rischio corruzione.

Infine, in sede di partecipazione alle gare con procedura aperta, è stato richiesto agli offerenti di presentare insieme alla documentazione amministrativa, anche un protocollo di legalità debitamente sottoscritto e conforme al modello normativo.

⇒ DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

La Direzione, nell'ambito delle attribuzioni di propria competenza, ha individuato un indice di rischio complessivo basso o medio.

In particolare nel corso del 2014, sono stati posti in essere gli adempimenti in ordine all'inserimento dei dati nell'apposito applicativo sui bandi di gara e contratti ex art.1 c.32, legge n.190/2012.

Inoltre, è stata altresì realizzata, la prevista formazione a cascata su "L'Etica pubblica quale strumento di valutazione dei comportamenti e di trasparenza dell'azione amministrativa", attraverso l'effettuazione del corso rivolto al personale in servizio presso le tre Divisioni della D.G.AI, tenuto da n.3 funzionari di Area III, precedentemente individuati quali formatori.

Inoltre, considerato che l'azione ispettiva di competenza delle Strutture territoriali, per le caratteristiche proprie dei poteri di accertamento, rappresenta certamente una delle aree maggiormente a rischio dell'Amministrazione, la Direzione Generale Attività Ispettiva ha dedicato particolare attenzione alla prevenzione di tale elevato rischio attraverso un'adeguata procedura di controllo volta a verificare il corretto svolgimento dell'attività di vigilanza, nell'ambito del cosiddetto "Progetto trasparenza ed uniformità", avviato nel 2009.

In particolare, si tratta di una forma di monitoraggio sulle eventuali anomalie comportamentali di maggior rilievo da parte del personale ispettivo, che necessitano di opportuni correttivi, attraverso apposite segnalazioni all'Amministrazione presentate da parte di determinati stakeholders (segretari provinciali delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, presidenti provinciali delle organizzazioni dei datori di lavoro maggiormente rappresentative, presidenti dei consigli provinciali degli ordini professionali).

L'obiettivo perseguito dal citato Progetto è, pertanto, quello di assicurare la conformità dell'azione ispettiva al Codice di comportamento degli ispettori del lavoro ed alle puntuali indicazioni fornite dal Ministero attraverso circolari, risposte ad interPELLI o pareri.

Si precisa che, a conclusione della rilevazione semestrale svolta, nell'anno 2014, non risulta essere pervenuta alcuna segnalazione relativa a violazioni del principio di uniformità dell'azione ispettiva e dei profili deontologici.

Si segnala, altresì, che a seguito dell'adozione – con D.M. 15 gennaio 2014 - del nuovo "Codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro" (anche alla luce dei contenuti del D.P.R n.62/2013 recante il "Codice dei dipendenti pubblici"), la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva è intervenuta con la Circolare n.6 del 4 marzo 2014, al fine di uniformare le condotte del personale ispettivo fornendo le opportune indicazioni operative concernenti i Capi del Codice più.

strettamente attinenti allo svolgimento dell'attività di vigilanza (Capo I – “Definizioni e finalità”; Capo II – “Attività propedeutica agli accertamenti”; Capo III “Accesso ispettivo e modalità di accertamento”; Capo IV – “Verbalizzazione e rapporto”).

Infine in occasione della predisposizione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione dell'Amministrazione, la Direzione Generale non ha ritenuto necessario individuare misure ulteriori di prevenzione e contrasto del rischio corruzione, anche in considerazione del mancato riconoscimento di un indice di rischio elevato alle attività di competenza delle tre divisioni da cui è costituita.

⇒ **DIREZIONE GENERALE PER L'INCLUSIONE E LE POLITICHE SOCIALI**

La Direzione Generale per l'inclusione e le politiche sociali, nel corso del 2014, ha attivato le misure di prevenzione/contrasto di carattere obbligatorio e ulteriore nelle modalità previste dal PTPC. Infatti, in relazione alla mappatura del livello di esposizione degli uffici della Direzione al rischio corruzione (il cui aggiornamento è stato trasmesso nel mese di dicembre 2014), si è provveduto a:

- *far rispettare il codice di comportamento nell'osservanza dell'art. 9 “Prevenzione della corruzione”, ottemperando ai doveri di diligenza, lealtà, imparzialità;*
- *effettuare la formazione del personale con la modalità “formazione a cascata” su “L'etica pubblica quale strumento di valutazione dei comportamenti e di trasparenza dell'azione amministrativa” dove sono stati affrontati i temi relativi alla disciplina dell'anticorruzione e la trasparenza amministrativa;*
- *assicurare gli adempimenti degli obblighi di trasparenza previsti dal “Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2013/2016”, provvedendo con puntualità all'inserimento dei dati nell'apposito applicativo finalizzato alla pubblicazione sul sito istituzionale dei dati relativi agli incarichi ed alle altre attribuzioni economiche;*
- *inserire nelle lettere di invito per la presentazione di offerte tecnico economiche la condizione secondo la quale il legale rappresentante della società partecipante debba sottoscrivere il patto di integrità (che rappresenta una misura preventiva nei confronti di eventuali pratiche corruttive così come previsto dall' articolo 1 comma 17 della legge 190 del 2012) e che il mancato rispetto delle clausole contenute in esso comporti l'immediata risoluzione del contratto stesso.*

Infine, nel corso dell'anno, è stata attuata la misura ulteriore relativa allo svolgimento di incontri e riunioni bimestrali tra i dirigenti, per finalità di aggiornamento sull'attività svolta, circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali.

⇒ **DIREZIONE GENERALE DELL'IMMIGRAZIONE E DELLE POLITICHE DI INTEGRAZIONE**

In via preliminare, si rammenta che la Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione ha individuato una misura di prevenzione della corruzione ulteriore rispetto a quelle obbligatorie e trasversali a tutte le Direzioni Generali. Tale misura consiste nell'intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dagli utenti ai sensi degli artt. 46-29 del DPR n. 445 del 2000.

Con riferimento alle aree di attività di competenza della Direzione relative all'attribuzione di vantaggi economici derivanti dalle procedure per l'acquisto di beni e servizi e dalla concessione di contributi a cui è stato associato un indice di rischio corruzione alto, la Direzione medesima ha infatti inteso intensificare i controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi del DPR n. 445/2000 dai soggetti aggiudicatari di appalti / destinatari di concessione di contributi, consolidando la prassi seguita nell'espletamento delle procedure di evidenza pubblica.

Per quanto concerne inoltre la procedura di iscrizione al Registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività a favore degli immigrati, cui è stato associato un grado medio di rischio di corruzione, la Direzione ha individuato quale misura di prevenzione della corruzione, l'effettuazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rilasciate dai nuovi enti iscritti al Registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività a favore degli immigrati.

Relativamente ai controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese ai sensi del DPR n. 445/2000 dai soggetti aggiudicatari di appalti/destinatari di concessione di contributi, nell'arco dell'annualità 2014, la verifica ha interessato i seguenti soggetti:

- 1. I soggetti aggiudicatari di appalti pubblici con i quali è stato stipulato il relativo contratto nel corso dell'annualità 2014;*
- 2. I soggetti aggiudicatari di appalti pubblici con i quali è stato stipulato il relativo contratto nel corso dell'annualità 2013;*
- 3. I destinatari di concessione di contributi ex art. 12 della L. n. 241/1990 relativamente agli avvisi pubblici indetti nelle annualità 2013-2014.*

L'oggetto della verifica ha riguardato i seguenti aspetti:

- a. autodichiarazioni rilasciate dai soggetti aggiudicatari o dagli enti beneficiari di contributi e relative alla situazione contributiva;*
- b. verifiche ex art. 48-bis D.P.R. n. 602/73;*
- c. certificati camerali dei soggetti aggiudicatari di appalti pubblici;*
- d. certificati del casellario giudiziale;*
- e. dichiarazioni antimafia.*

Relativamente ai punti a), b), c) e d), la verifica è stata effettuata sul 100% delle autodichiarazioni prodotte. Relativamente al punto e), la verifica è stata effettuata per la totalità dei soggetti sopra la soglia indicata dal d.lgs. 159/2011. E' stato dunque ampiamente superato il target programmato pari all'80% dei controlli da effettuare.

Le verifiche di cui ai punti c), d) ed e) hanno avuto esito positivo. Relativamente ai punti a) e b), nei casi in cui è stata riscontrata irregolarità contributiva o stato di inadempienza ex art. 48 bis del DPR n. 602/1973, la Direzione Generale ha proceduto a dare corso agli adempimenti previsti ex lege (attivazione dell'intervento sostitutivo, ecc.).

Per quanto concerne, inoltre, i controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rilasciate dai nuovi enti iscritti al Registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività a favore degli immigrati, nel corso dell'annualità 2014, sono state sottoposte a verifica – tramite richiesta attraverso il casellario giudiziale - le autodichiarazioni rese ai sensi del DPR n. 445/2000 in allegato alle nuove domande di iscrizione per n. 20 nuovi enti su complessivi n. 61 nuovi enti iscritti. E' stato, dunque, rispettato il target programmato pari al 30%.

La verifica ha riguardato n. 61 componenti degli organi di amministrazione e di controllo. Le richieste effettuate nel periodo gennaio-ottobre sono state evase (con esito negativo relativamente all'esistenza di provvedimenti definitivi in materia penale, civile e amministrativa), mentre le richieste trasmesse nel periodo novembre-dicembre sono ancora in corso di verifica.

Relativamente, inoltre, alle misure obbligatorie di prevenzione della corruzione, si evidenzia che la Direzione Generale provvede costantemente alla loro attuazione. In particolare, per quanto concerne il protocollo di legalità, la Direzione ha indetto, con decreto direttoriale del 14.10.2014, una procedura aperta sotto soglia comunitaria ai sensi dell'art. 55 del D. Lgs. n. 163/2006, per l'affidamento del servizio di organizzazione e realizzazione di corsi di formazione teorico-pratico rivolti a settanta cittadini mauriziani nel settore della pesca e del turismo. Nel relativo capitolato di gara, è stata prevista l'obbligatorietà per i concorrenti di presentare il patto di integrità debitamente sottoscritto. Tale Patto di Integrità è stato, infatti, allegato al capitolato medesimo. Inoltre nell' schema di contratto, anch'esso allegato al capitolato di gara, all'articolo 7 "Penalità e

Responsabilità per inadempimento", è stata introdotta una clausola di risoluzione del contratto nel caso in cui non venissero rispettati gli impegni assunti nell'ambito del patto in esame.

Sono state inoltre rispettate le previsioni di cui all'art.35-bis del D.lgs.165/01 relativamente alla costituzione delle commissioni di gara nell'ambito delle procedure di evidenza pubblica.

Infine, si evidenzia che è stato inoltre garantito il rispetto degli obblighi di cui all'art. 1, comma 32, della L. n. 190/2012 relativi alla pubblicazione sul sito istituzione dei dati concernenti i contratti pubblici stipulati dalle stazioni appaltanti. A tale riguardo, la Direzione Generale ha aggiornato i dati presenti nell'applicativo dedicato sulla pagina intranet di questo Ministero.

⇒ DIREZIONE GENERALE DEL TERZO SETTORE E DELLA RESPONSABILITÀ SOCIALE DELLE IMPRESE

La Direzione nel corso del 2014, ha assicurato l'inserimento nell'applicativo informatico dei dati relativi agli incarichi retribuiti e non, conferiti al personale o a soggetti esterni, nonché quelli relativi alle sovvenzioni economiche. Con riferimento al 5 per mille, per il quale le istruzioni ministeriali in materia non contemplavano la pubblicazione sulla sezione trasparenza, i dati disponibili sono stati comunque pubblicati sulla sezione dedicata del sito internet, in formato editabile. Per ulteriori dati relativi alle corresponsioni effettuate alla fine del 2014 è in completamento la fase di elaborazione in formato editabile e saranno pubblicati entro la prossima settimana.

Nel corso dell'anno è stato particolarmente curato l'aggiornamento di tutto il personale in materia di anticorruzione, sia attraverso la diffusione del codice di condotta ministeriale, sia attraverso i previsti corsi in materia di etica e trasparenza, realizzati con modalità "a cascata" con l'ausilio di due formatrici precedentemente coinvolte nei corsi per formatori. Le formatrici hanno realizzato due edizioni corsuali con modalità "congiunta" in modo da arricchire i contenuti dell'iniziativa derivanti dal corso di formazione formatori con i casi pratici provenienti da diverse tipologie di attività e fornire diversi "tagli" alla materia (si tratta di due formatrici appartenenti a due divisioni diverse, aventi una formazione culturale rispettivamente di tipo giuridico e sociologico). L'attività formativa è stata preceduta da riunioni tra i dirigenti, coordinate dalla referente presso la Direzione, nel corso delle quali sono stati preliminarmente condivisi i contenuti della formazione prevista.

Anche all'interno dell'iniziativa di formazione specifica sugli enti del terzo settore destinata ai funzionari e ai dirigenti e svolta in collaborazione con la SSEF è stato inserito un apposito modulo riguardante la normativa in materia di prevenzione della corruzione.

Sono stati trasmessi al Segretariato (con nota 22 luglio 2014, prot. 7874) i risultati del monitoraggio dei tempi procedurali di competenza, e una successiva nota in data 22 gennaio 2015 relativa alle comunicazioni di mancato rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti.

In entrambe le comunicazioni si faceva riferimento alla necessità di rivedere i procedimenti inseriti nella tabella pubblicata sul sito internet, escludendone il procedimento di reinscrizione di residui perenti riguardanti il 5 per mille.

È stata inoltre curata la trasmissione delle proposte di aggiornamento della mappatura delle aree di rischio della Direzione Generale; si evidenzia che le stesse tengono già conto della riorganizzazione operata per effetto del decreto ministeriale 4 novembre 2014, entrato in vigore lo scorso 22 gennaio: la mappatura è stata infatti estesa anche alle attività derivanti dalla soppressa Agenzia del Terzo settore, che - per effetto del decreto di riorganizzazione - sono state inserite nella divisione I di questa Direzione. Nelle schede le attività, pur censite come "Ex Agenzia" recano comunque il riferimento alla divisione I.

Per quanto attiene alle misure ulteriori previste dal Piano triennale, queste riguardavano la regolazione dell'esercizio della discrezionalità nei procedimenti e nei processi mediante circolari e direttive interne e lo svolgimento di incontri e riunioni periodiche per finalità di aggiornamento, circolazione delle informazioni, confronto sulle soluzioni gestionali.

Relativamente alla prima misura, in primo luogo, si evidenzia come, ai fini di un pieno coinvolgimento dei dirigenti nelle attività di prevenzione della corruzione, in ciascuno degli obiettivi assegnati nella direttiva di II livello relativi ad attività sensibili, è stata inserita una puntuale indicazione riguardante la necessità di svolgere le attività previste dal singolo obiettivo con modalità tali da assicurare il rispetto e la conformità con le suddette misure ulteriori individuate dalla Direzione.

In secondo luogo, mentre per le attività di erogazione dei contributi del cinque per mille si segnala l'insussistenza di discrezionalità sia con riguardo ai beneficiari che agli importi (in quanto i dati vengono forniti direttamente dall'Agenzia delle entrate), per quanto attiene le attività di valutazione dei progetti presentati dalle associazioni di volontariato e di promozione sociale ai sensi delle leggi 383/2000 e 266/1991, le indicazioni direttoriali hanno fornito criteri di

individuazione del personale da inserire nelle commissioni per la valutazione dei progetti idonei ad assicurare la rotazione del personale interessato, anche aprendo la partecipazione a personale esterno alla Direzione Generale. Le commissioni di valutazione sono state quindi istituite con decreto direttoriale. Si evidenzia peraltro che già le cd. Linee d'indirizzo relative alla presentazione dei progetti, adottate dal Sottosegretario delegato ma predisposte dalla Direzione, contengono, a fronte dell'individuazione del punteggio massimo attribuibile per ciascun progetto, l'individuazione di specifiche voci (cd. "criteri") per ognuno delle quali è fornito un range di valutazione tra un minimo e un massimo, la cui somma concorre poi a determinare il punteggio finale.

Con riferimento alla seconda misura, gli incontri e le riunioni sono stati effettuati con varie modalità: mentre l'aggiornamento è stato assicurato prevalentemente da ciascun dirigente nei confronti del proprio personale, la circolazione delle informazioni è stata assicurata con incontri periodici tra dirigenti (tra cui quelli dedicati all'individuazione dei contenuti della formazione ai dipendenti su cui si è già relazionato) e tra dirigenti e direttore. Al ricorso costante a tali modalità ha contribuito anche la ridotta dimensione della Direzione, che ha facilitato i momenti di incontro per la valutazione di particolari questioni e per l'adozione di modalità omogenee nello svolgimento di attività di natura comune ma di competenza di diversi uffici (ad es. nel caso dei progetti sopra citati).

Da ultimo, occorre evidenziare che nel corso del periodo di riferimento, in più occasioni è stata valorizzata la complementarietà e la condivisione delle informazioni (ad esempio tra il personale addetto alle attività dell'ex Agenzia del terzo settore e quello addetto alla erogazione delle risorse del cinque per mille) non solo ad accrescimento delle rispettive professionalità ma anche - e soprattutto - ai fini dell'individuazione di procedure condivise in caso di situazioni che presentavano aspetti di competenza comune.

IL SEGRETARIO GENERALE

RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Paolo Pennesi

