
Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019 2021

www.lavoro.gov.it

INDICE

ELENCO DELLE FIGURE	4
ELENCO ALLEGATI PTPC 2019-2021	5
PREMESSA	6
PARTE PRIMA	
1. OGGETTO E FINALITA'	7
2. SOGGETTI, RESPONSABILITÀ E PROCESSO DI ADOZIONE	7
2.1 Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)	7
2.2 Soggetti coinvolti	8
2.3 Processo di adozione	10
3. IL COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE	11
4. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO	13
4.1 L'analisi del contesto esterno	13
4.2. L'analisi del contesto interno	16
4.2.1. L'assetto istituzionale	16
4.2.2. La mappatura delle attività a rischio corruzione	18
5. IL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO PER IL TRIENNIO 2019-2021	18
5.1 Metodologia	18
5.2. Il sistema di mappatura delle aree a rischio corruzione ed il processo di gestione del rischio	21
5.3 Osservazioni sugli esiti dell'analisi	23
5.4 Fasi di attuazione delle politiche anticorruzione nei confronti dei nuovi soggetti istituzionali	24
5.5 Prioritarie iniziative	24
5.5.1 I fondi europei	25
5.5.1.1. Introduzione	25
5.5.1.2 I fondi europei	25

5.5.1.3 La metodologia - La procedura usata per la gestione del rischio corruzione – rinvio	27
5.5.1.4 La gestione del rischio nei fondi europei	27
5.5.1.5 La Trasparenza nella gestione dei fondi	28

PARTE SECONDA

1. IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO: LA PROGETTAZIONE ESECUTIVA DELLE MISURE	31
2. LE MISURE GENERALI INDIVIDUATE DAI CENTRI DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	31
3. MISURE GENERALI	35
3.1. La Trasparenza	35
3.2 Il codice di comportamento	35
3.3 Rotazione del personale addetto alle aree di rischio	35
3.4 Conferimento e autorizzazione degli incarichi	36
3.5 Astensione in caso di conflitto d'interesse	36
3.6 Inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi e pantouflage	36
3.7 La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	37
3.8 La formazione	38
3.9 Il monitoraggio dei tempi procedurali	38
3.10 Nomina del RASA	39
4. LE MISURE SPECIFICHE INDIVIDUATE DAI CENTRI DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA	39
5. MONITORAGGIO SULL'ATTUAZIONE DEL PIANO E DELLE MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	40

PARTE TERZA

1. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'	42
Introduzione	42
1.1 L'individuazione e la gestione dei flussi informativi	42

1.2 Indicazioni sul formato dei dati	43
2. IL REGISTRO DELLA TRASPARENZA	43
2.1 Fonti normative	44
2.2 La direttiva del Ministro	45
3. LA TRASPARENZA E LA PRIVACY	49
3.1 Trasparenza e tutela dei dati personali nell'azione del Ministero	49
3.2 Base giuridica	49
3.3 Il Responsabile della protezione dei dati	51
3.4 Il registro delle attività di trattamento e applicativo di risk management	51
4. LA GIORNATA DELLA TRASPARENZA	53

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*

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

Figura 6 - *Indice di rischio complessivo. Valori percentuali*

Figura 7 - *Indice di rischio complessivo per Centro di Responsabilità Amministrativa*

Figura 8 - *Tipo di misure adottate per il trattamento del rischio*

Figura 9 - *Tipo di misure adottate per centro di responsabilità amministrativa*

Figura 10 - *Misure generali adottate per il trattamento del rischio*

Figura 11 - *Misure specifiche adottate per il trattamento del rischio*

ELENCO ALLEGATI PTPCT 2019-2021

Allegato 1 Flusso di lavoro utilizzato per il risk management

Allegato 2 Registro dei rischi

Allegato 3 Scheda riepilogativa del processo di gestione del rischio

Allegato 4 Schede delle singole Direzioni generali riepilogative per singolo processo

Allegato 5 Schede delle misure specifiche

Allegato 6 Tabella riepilogativa degli obblighi di pubblicazione e dei flussi informativi MLPS

PREMESSA

L'attuale Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza illustra le strategie di contrasto al rischio corruzione per il triennio 2019-2021, messe in campo dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

L'ambito di riferimento risente delle precedenti fasi riorganizzative del Ministero, a seguito del nuovo assetto scaturente dalle 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).

Sotto il profilo sostanziale, in continuità con il percorso già iniziato nelle scorse annualità, il PTPCT configura la trasparenza e l'anticorruzione come le leve ispiratrici di un'azione amministrativa moderna ed efficace anche attraverso il dialogo ed il confronto con gli stakeholders interni ed esterni.

In tale ottica, il triennio 2019-2021 è destinato a vedere ulteriormente realizzate molte iniziative dell'Amministrazione che, proprio traendo spunto dalla cultura dell'etica e della legalità, tenderanno ad evidenziare come la trasparenza e l'anticorruzione non siano adempimenti connessi al solo modo di fare ma rappresentino soprattutto il modo di essere del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

PARTE PRIMA

1. OGGETTO E FINALITA'

Il *core business* del PTPCT è l'opera di *risk management* adottata dal MLPS e le modalità con le quali, dall'analisi della mappatura dei procedimenti, siano state selezionate le singole attività esposte a rischi di corruzione. Successivamente, la valutazione dei Responsabili dei Centri di Responsabilità (CdR) ha permesso il corrispondente trattamento e l'associazione alle relative misure di contrasto per la prevenzione della corruzione.

Per l'annualità 2019, nella logica delle iniziative a scorrimento, sarà posta ulteriore attenzione alla materia dei fondi europei ed ai rapporti di collaborazione e confronto con gli stakeholders esterni di prossimità, nei confronti dei quali il MLPS volge anche attività di indirizzo e vigilanza (ANPAL e INL).

2. SOGGETTI, RESPONSABILITÀ E PROCESSO DI ADOZIONE

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

Il Responsabile della 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). In continuità con le funzioni precedentemente ricoperte dal Segretario Generale, sono stati assegnati, con D.P.C.M. del 22 gennaio 2016, 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. 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); Circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2013) e gli altri compiti previsti dalla normativa vigente.

2.2 Soggetti coinvolti

La elaborazione del PTPCT scaturisce dall'imprescindibile confronto e collaborazione tra il RPCT e gli altri Attori istituzionali aventi un livello di responsabilità, in relazione ai compiti effettivamente svolti.

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

- 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.);
- 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. 39/2013 e successive modificazioni);
- la Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio – ufficio procedimenti disciplinari. La Direzione riveste un ruolo specifico 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 è chiamato a redigere un report di monitoraggio semestrale ed uno annuale avente ad oggetto i dati oggetto di rilevazione nella relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione prevista all'art. 1, c. 14, della legge 190/2012,

di fondamentale importanza ai fini dell'analisi del rischio, in relazione a responsabilità disciplinari o penali dei dipendenti, legate ad eventi corruttivi. Al tal riguardo, per determinare l'impatto sull'immagine dell'Amministrazione, il Responsabile dell'UPD è chiamato ad informare il RPCT di tutte le situazioni potenzialmente rilevanti ai fini dell'analisi e della valutazione del rischio, trasmettendo anche eventuali notizie apparse sugli organi di stampa;

- La Direzione generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione: è chiamata ad un'attività di supporto alle politiche di contrasto alla corruzione attraverso lo sviluppo di soluzioni tecnologiche finalizzate ad assicurare maggiori livelli di trasparenza anche attraverso il costante aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente" del portale istituzionale del Ministero. In continuità con la precedente annualità proseguirà nella manutenzione dell'applicativo informatico "Mappatura dei procedimenti e risk management", attualmente in uso, per la raccolta e rielaborazione dei dati e delle informazioni risultanti dallo svolgimento del processo di gestione del rischio.
- La rete dei referenti rappresenta il veicolo diretto attraverso il quale le Direzioni generali collaborano direttamente con il RPCT svolgendo attività informativa e di riscontri sull'intera Amministrazione.

E' inoltre richiesto l'apporto dei referenti per la 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 dopo lo 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 2018.

Prima di tale fase, 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 condivise 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 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, 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 rischio, sono effettuate interlocuzioni con le Direzioni Generali secondo la metodologia del confronto continuo, già in uso nelle scorse annualità.

L'utilizzo dell'applicativo sulla gestione del rischio, infine, ha consentito il coinvolgimento e la 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.

Gli esiti degli aggiornamenti saranno valorizzati in occasione dei monitoraggi semestrali e, naturalmente, considerati nel prossimo aggiornamento del PTPCT.

3. IL COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE

In continuità con il descritto processo di adozione del PTPCT, risulta fondamentale la definizione, da parte degli organi di indirizzo, degli obiettivi strategici e quelli di performance organizzativa in materia di prevenzione del rischio corruzione (articolo 1 c. 8 legge 190/2012 come indicato dall'art. 41 c. 1 lettera g del D.Lgs. 97/2016) e l'art. 10 del d.lgs. 33/2013 "*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

Vi è, quindi, un raccordo tra obiettivi strategici in materia di trasparenza, contenuti nel PTPCT, con gli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale dell'amministrazione nonché, con il Piano della performance.

Nel merito, al ruolo di coordinamento dell'Ufficio del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, declinato d'intesa con il Segretario Generale, si affiancano le Direzioni generali che svolgono la funzione di supporto agli Uffici (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).

Per i rispettivi ambiti di competenza, i suddetti attori provvedono allo sviluppo sistemico del principio della trasparenza mentre le singole Direzioni Generali individuano concretamente gli obiettivi strategici ed operativi che vengono perseguiti 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 e coinvolge tutti i Dirigenti, dai Direttori Generali ai Dirigenti di II Fascia che, in un'azione sinergica, concorrono al raggiungimento di maggiori livelli di trasparenza

L'implementazione dei livelli di trasparenza si concretizza mediante una ricaduta a cascata, a partire dai vertici all'indirizzo di tutti i livelli organizzativi.

4. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

4.1 L'analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno descrive l'ambiente nel quale l'Amministrazione esercita la propria azione e in cui 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 del 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 perseguite¹.

Ai fini di effettuare una più accurata analisi del contesto esterno e di evidenziare con maggiore incisività il collegamento tra le diverse relazioni istituzionali e gli eventuali rischi rinvenibili e le misure di prevenzione collegate, è valorizzata nell'applicativo per la gestione del rischio una colonna denominata

¹ 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.

“soggetti “interni/esterni coinvolti” all’interno della quale ciascun centro di responsabilità amministrativa riporta i soggetti coinvolti nel procedimento/attività oggetto di analisi.

Schematicamente, e a titolo puramente esemplificativo, le relazioni tra gli apparati di questo Ministero e i soggetti esterni, possono raffigurarsi nel grafico di seguito rappresentato²:

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



² 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);
- 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).

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 dall' Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Per ulteriori profili sul contesto esterno, si rinvia al Piano della Performance.

4.2. L'analisi del contesto interno

4.2.1. L'assetto istituzionale

Il presente aggiornamento del PTPCT è stato elaborato in una fase in cui il complesso processo di riorganizzazione che ha interessato il MLPS, nel corso degli ultimi anni, può considerarsi ultimato.

Come già evidenziato nella precedente annualità, il MLPS è stato interessato da un profondo processo di riorganizzazione avviato con la legge 10 dicembre 2014, n. 183 (c.d. "*Jobs Act*")³, che ha comportato, tra le altre cose, la creazione di due nuove agenzie, l'INL (istituito con il D.lgs. 149/2015) e l'ANPAL (istituito con il D.lgs. 150/2015). A decorrere dal 1 gennaio 2017, la titolarità delle competenze in precedenza affidate alla Direzione generale dell'attività ispettiva e alla Direzione generale delle politiche attive, servizi al lavoro e formazione professionale, incardinate nel MLPS, sono state trasferite in capo a, rispettivamente, INL e ANPAL, mentre dette Direzioni generali sono state contestualmente soppresse.

Il processo di riorganizzazione è culminato con il D.P.R. 15 marzo 2017, n. 57, recante il "Regolamento di organizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali", e il successivo Decreto ministeriale del 6 dicembre 2017 relativo all'Individuazione delle unità organizzative di livello dirigenziale non generale nell'ambito del Segretariato generale e delle direzioni generali".

In attuazione della legge 15 marzo 2017, n. 33, contenente la "Delega recante norme relative al contrasto della povertà, al riordino delle prestazioni e al sistema degli interventi e dei servizi sociali", tale assetto organizzativo è stato da ultimo modificato con il decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147,

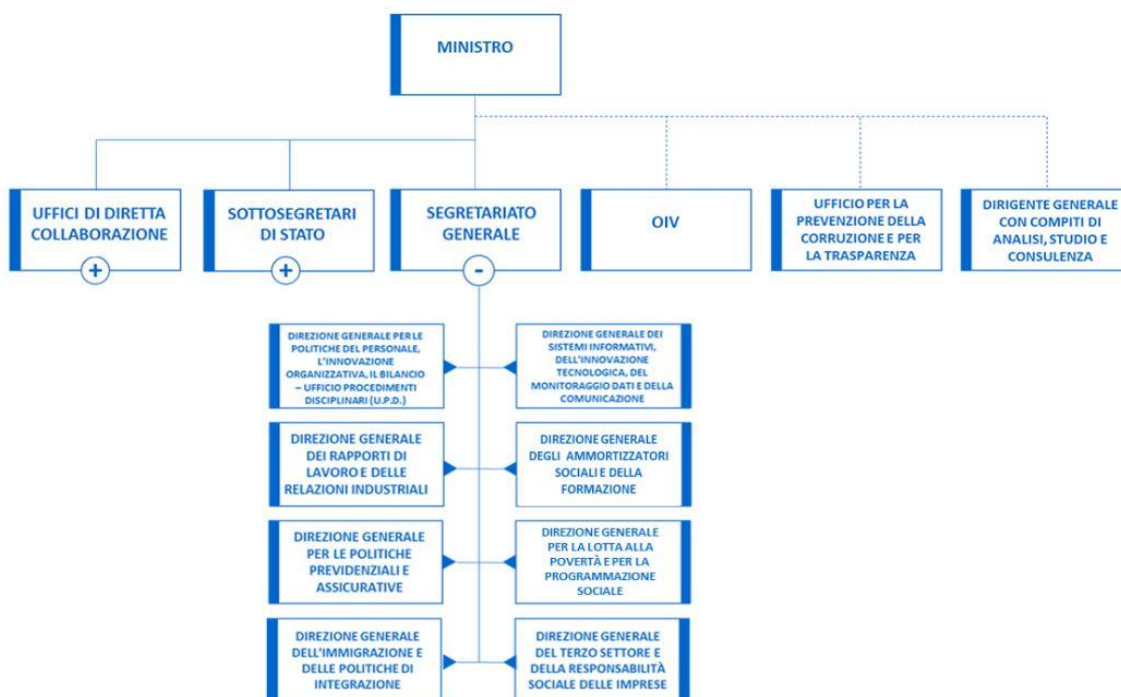
³ Deleghe al Governo in materia di riforma degli Ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di Lavoro.

recante "Disposizioni per l'introduzione di una misura nazionale di contrasto alla povertà". Il D.lgs. 147/2017 ha introdotto il Reddito di Inclusione (Rel) quale misura universale di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale, comportando conseguentemente un'ulteriore modifica dell'assetto organizzativo ministeriale. E' stata infatti istituita la Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale, in luogo della Direzione generale per l'inclusione e le politiche sociali, contestualmente soppressa, che ha visto aumentare la propria dotazione di un posto di funzione di livello dirigenziale non generale e la corrispondente diminuzione della dotazione presso gli uffici di diretta collaborazione.

A seguito di tali interventi normativi, l'assetto organizzativo del MLPS risulta articolato in: un Segretariato generale; otto Direzioni generali; un posto funzione dirigenziale di livello generale per i compiti di RPCT e di Responsabile dell'Autorità di Audit per i fondi europei; due posti funzione dirigenziale di livello generale 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 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sei presso il Segretariato generale e trentotto presso le Direzioni generali.

L'attuale assetto organizzativo del Ministero si presenta come illustrato nel seguente organigramma:

Figura 4 – Organigramma del Ministero al 1° gennaio 2019



4.2.2. La mappatura delle attività a rischio corruzione

Nell'ottica di efficientizzazione e semplificazione dei processi, si è ritenuto opportuno tesoriizzare 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.

Gli Uffici hanno verificato l'attualità della precedente rilevazione dei procedimenti amministrativi, effettuata 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.

Quindi, hanno 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, mentre la rete dei referenti ha condiviso la mappatura e successiva analisi anche dei 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".

5. IL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO PER IL TRIENNIO 2019-2021

5.1 Metodologia

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 PTPCT 2019-2021, 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 corruttivo⁴.

Anche per l'attuale annualità, si è ritenuto opportuno sviluppare il processo di gestione del rischio utilizzando l'applicativo informatico denominato "Mappatura dei procedimenti e risk management" introdotto nel corso dell'annualità 2017, rivelatosi una buona metodologia di lavoro, che si è inteso riproporre e migliorare.

L'ufficio del RPCT, infatti, a fronte di alcuni margini di miglioramento del processo di analisi, ha effettuato, in collaborazione della Direzione Generale dei sistemi informativi, alcune modifiche nell'applicativo, volte a razionalizzare la nomenclatura delle aree di rischio, semplificare le attività inerenti lo svolgimento del processo di gestione del rischio, contrastare la sottostima del rischio, rendere più agevole la rielaborazione dei dati e favorire l'integrazione con altri processi di programmazione e gestione.

Le modifiche tecniche apportate alle schermate si sono prefisse l'obiettivo di facilitare il lavoro dei CDR e migliorare complessivamente l'intero processo.

Al fine di facilitare l'utilizzo delle nuove funzioni, con la collaborazione della DG dei Sistemi Informativi, è stata effettuata anche una sessione di aggiornamento e formazione per tutti gli operatori di direzione, i vari referenti e tutti coloro che, a qualsiasi titolo, risultavano coinvolti nel processo.

In tale sede, è stata specificata la differenza tra mappatura dei procedimenti e processo di gestione del rischio, attività che, pur avendo dei punti in comune, rimangono distinte per oggetto, finalità e tempistiche. Mentre, infatti, la mappatura ex art. 35 del d.lgs 33/2013 ha ad oggetto i procedimenti amministrativi e risponde ad una finalità di trasparenza, dovendo tutti i procedimenti essere obbligatoriamente pubblicati sul sito istituzionale entro il 31.12.2018, il processo di gestione del rischio,

⁴ In mancanza di una specifica definizione normativa, il concetto di corruzione è stato inteso in senso ampio ovvero, secondo la definizione offerta dal PNA (già presente nell'Aggiornamento 2015). 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 individuino 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.

invece, richiede una valutazione più approfondita e complessa delle attività dell'Amministrazione, che possono anche non concludersi necessariamente con un provvedimento, o che possono essere costituite da più fasi a loro volta composte da più procedimenti. L'individuazione di queste attività, la loro scomposizione in fasi, l'analisi e la valutazione del rischio e la successiva scelta delle misure, rappresentano uno strumento di analisi interno e rispondono ad un obiettivo di più ampio respiro, ovvero alla programmazione strategica contenuta nel presente PTPCT.

Altro approfondimento, sempre nell'ambito del processo di gestione del rischio, ha riguardato le cd. attività trasversali comuni a tutte le Direzioni Generali; nel corso della precedente annualità, infatti, sono state effettuate delle rilevazioni a volte duplicate o incoerenti o in cui l'area di rischio non era stata correttamente individuata.

La tematica è stata affrontata nel corso dell'anno e, in occasione della riunione della rete dei referenti, è stata proposta e condivisa una classificazione univoca delle aree di rischio delle attività trasversali, in cui sono state individuate tre aree di rischio (Affari generali, Gestione risorse umane e Gestione risorse sui capitoli di spesa del CDR), con un elenco esemplificativo delle attività ivi comprese.

La principale implementazione - non solo tecnica ma anche di natura strategica - ha riguardato la valutazione del rischio 2018 in relazione al rischio individuato nel 2017.

E' stato, infatti, riportato nell'applicativo il valore complessivo del rischio 2017, ed è stato chiesto ai CDR di procedere ad una nuova valutazione del rischio, tenendo conto sia dell'efficacia (o inefficacia) delle misure già poste in essere nel 2017, sia delle eventuali variazioni di contesto interno ed esterno.

Una volta compilati i campi relativi alle voci di probabilità e impatto per l'anno corrente, il sistema ha calcolato in automatico il valore complessivo del rischio inerente 2018 e lo ha confrontato con il rischio inerente 2017: qualora questo valore sia risultato uguale o superiore, è stato richiesto di compilare un ulteriore campo in cui motivare la mancata flessione. La compilazione obbligatoria di questo ulteriore campo è stata l'occasione per effettuare una approfondita e oggettiva analisi del rischio, correggere le criticità verificatesi, individuare misure di contrasto più efficaci e, quindi, complessivamente, migliorare gradualmente l'intero processo.

E' stata, inoltre, ribadita l'indicazione contenuta nell'aggiornamento 2015 al PNA di ispirarsi, nella ponderazione del rischio, al criterio di "prudenza", volto soprattutto ad evitare una sottostima del rischio di corruzione, anche in un'ottica cautelativa per gli stessi nonché l'invito a indicare misure di contrasto al rischio corruzione, non proposte astrattamente, ma opportunamente progettate e scadenze a seconda delle priorità rilevate e delle risorse a disposizione e rispondenti ai requisiti di efficacia nella neutralizzazione delle cause del rischio, sostenibilità economica e organizzativa e adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

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 di lavoro si è svolto secondo il grafico contenuto nell' allegato 1.

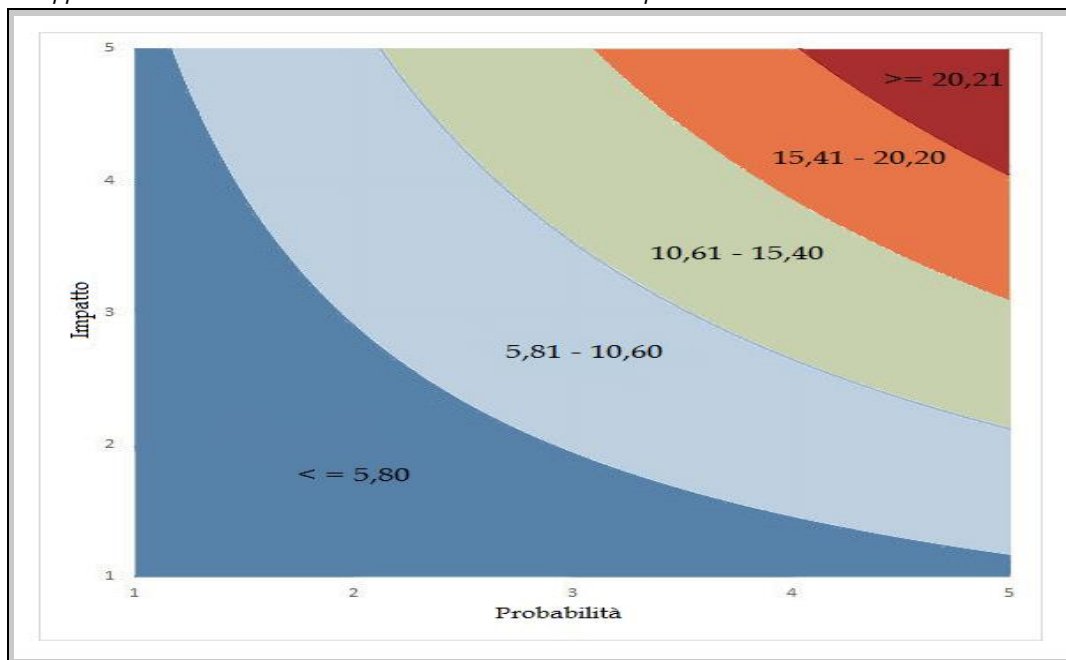
5.2. Il sistema di mappatura delle aree a rischio corruzione ed il processo di gestione del rischio

La mappatura dei processi, che consente l'individuazione 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 dell'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).

Il valore del rischio è stato suddiviso in 5 scaglioni, come rappresentato nella figura 5.

Figura 5 – *Mappa dei rischi di corruzione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali*



I dati aggregati e quelli disaggregati per singolo centro di responsabilità sono riportati nelle figure 6 e 7.

Figura 6 – *Indice di rischio complessivo. Valori percentuali*

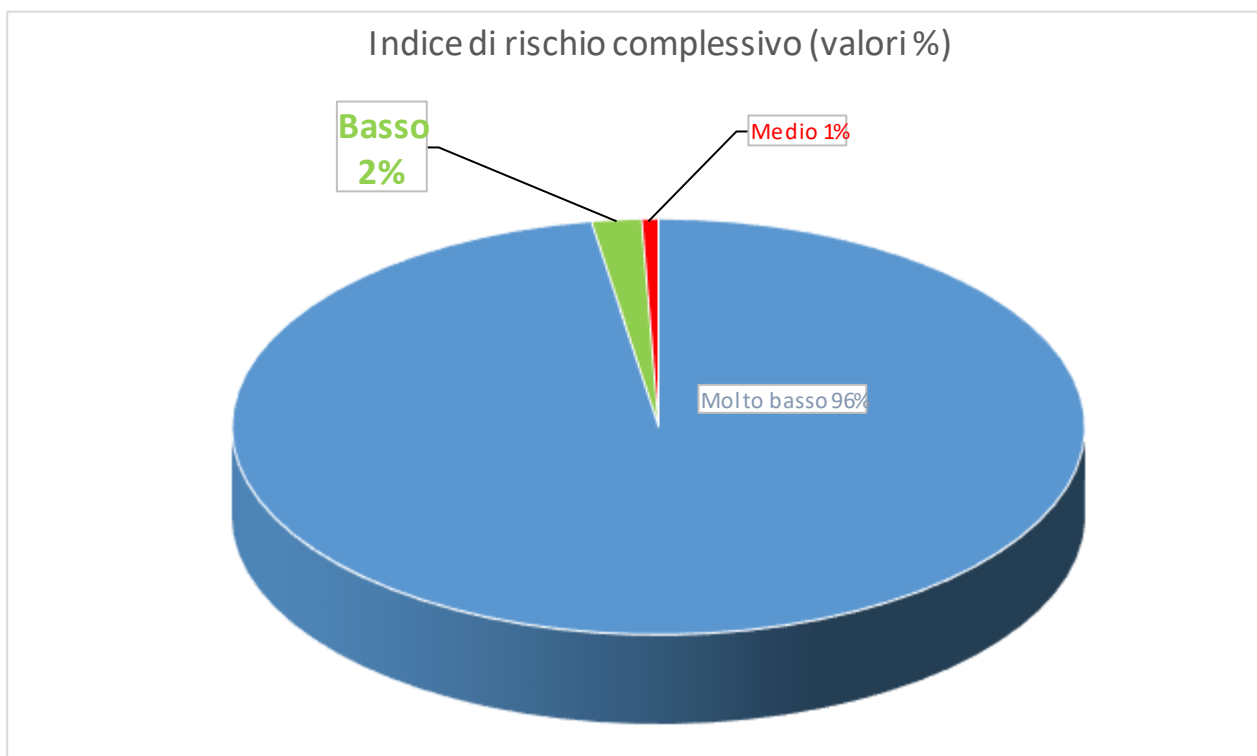
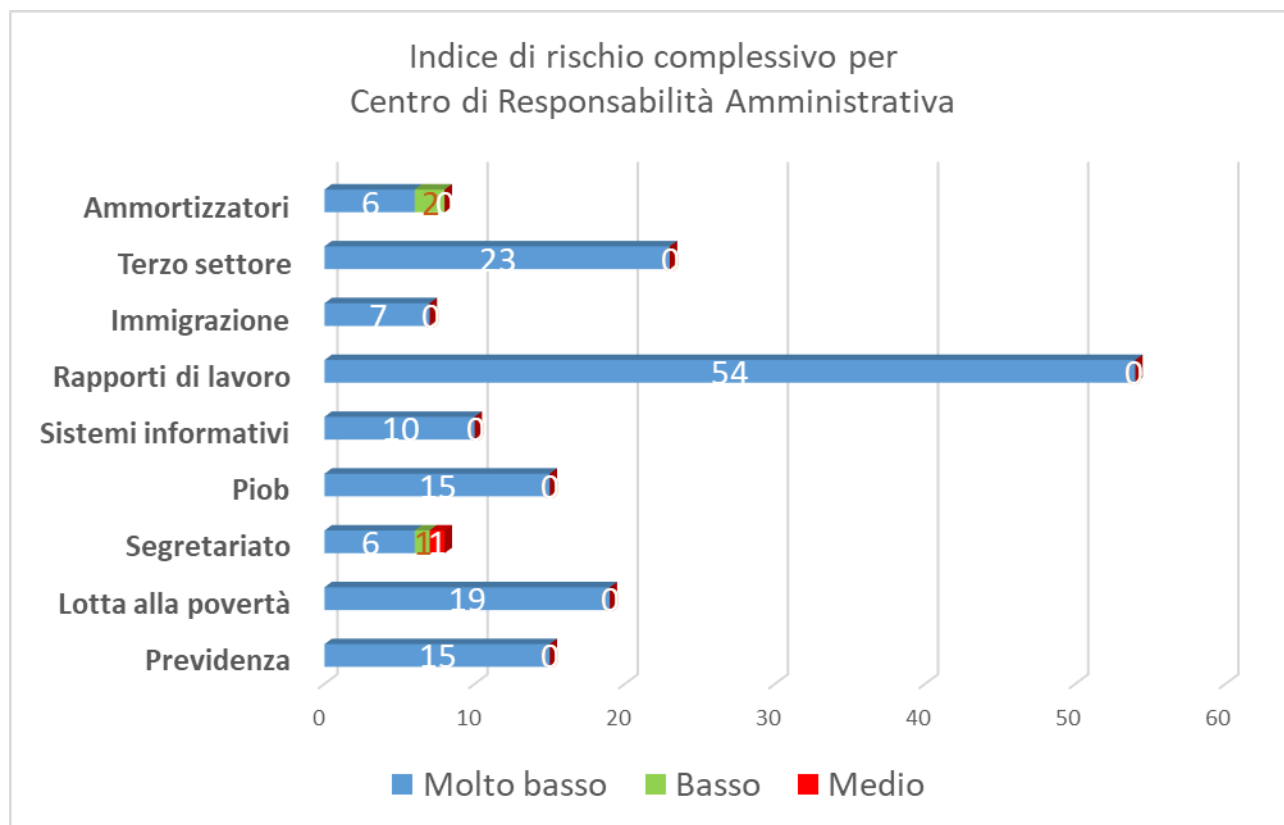


Figura 7 - *Indice di rischio complessivo per Centro di Responsabilità Amministrativa*



5.3 Osservazioni sugli esiti dell'analisi

Per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sono stati censiti n. 159 processi ritenuti a rischio di corruzione, con un aumento di circa il 30% rispetto a quelli mappati nella precedente annualità. Questo incremento va valutato positivamente, perché rappresenta una maggiore e più penetrante capacità di analisi da parte di tutti i CDR. Altro elemento da valorizzare, come già accennato, è una maggiore uniformità della analisi delle attività cd. trasversali (cfr: allegati 2 e 3).

La maggior parte dei processi (ben il 96%), tuttavia, è stata ritenuta con una esposizione al rischio molto bassa, con un decremento dei processi ritenuto a rischio corruttivo basso che ha, rispetto al 2017 una flessione dal 6% al 2%. Tale dato statistico conferma ancora una volta la tendenza da parte delle strutture ad una sottovalutazione del rischio che non ha tenuto in debito conto il principio di prudenza.

Si è rilevato un aumento pressoché omogeneo tra i vari CDR del numero dei processi rilevati, e la Direzione Generale che ha il maggior numero di procedimenti a rischio corruzione, benchè tutti classificati con un livello di rischio molto basso è la Direzione Generale per i Rapporti di Lavoro; il processo che risulta avere una maggiore esposizione al rischio, si conferma, invece, quello relativo all'attività di audit sulle operazioni, che ha riportato un valore complessivo del rischio pari a 10,77.

Per una analisi di dettaglio di ciascuna Direzione Generale, si rimanda all'allegato 4

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

Nell'ambito dell'attuale 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'azione del Dicastero si propone di 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 e proseguita nel 2018, che non può che essere proseguita e migliorata in un'ottica di continuo miglioramento anche per il triennio 2019/2021.

5.5. Prioritarie iniziative

Mediante il presente Piano, come accennato in premessa, si è deciso di presidiare in modo particolare l'area dei fondi comunitari in relazione del forte impatto reputazionale per l'effetto di una corretta gestione delle risorse. Con riferimento alla interlocuzione privilegiata con gli stakeholders esterni, l'attuazione del principio di trasparenza, in ogni sua declinazione, ha legittimato l'iniziativa del Registro della Trasparenza (di cui si dirà nella parte terza relativa alla Trasparenza) che riguarda l'attività di interlocuzione da parte dei vertici politici ed amministrativi con i portatori di interessi collettivi e diffusi in condizione di accessibilità ed all'insegna di pari opportunità.

5.5.1 I fondi europei

5.5.1.1 Introduzione

In continuità con l'annualità precedente, particolare attenzione viene posta dall'Amministrazione al tema dei fondi europei.

La necessità di un *focus* dedicato ai fondi europei si spiega con la rilevanza economica delle risorse stanziare per finanziare i Programmi operativi della programmazione 2014-2020 riconducibili al MLPS che siano a titolarità diretta o mediante l'Agenzia per le Politiche Attive (ANPAL). Nelle intenzioni, già dal PTPCT 2018-2020, l'attenzione ha concretizzato alcune iniziative condivise che, attraverso i tavoli tecnici, ha posto al centro l'utilizzo delle risorse destinate alla politica di coesione e, pertanto, ad assicurare il rispetto del principio di sana gestione finanziaria e di buon andamento ed imparzialità dell'amministrazione.

In coerenza con quanto già posto in essere dal MLPS, l'approfondimento sui fondi europei è stato oggetto di analisi specifica anche nell'aggiornamento 2018 al PNA. Pertanto, le misure già predisposte dal MLPS nel laboratorio tecnico già operativo nel 2018, verranno riconsiderate alla luce dei suggerimenti e delle indicazioni ora espressamente previsti nel PNA.

5.5.1.2 I fondi europei

Al riguardo, si pone l'obbligo di ricordare che la Strategia Europa 2020 aveva posto all'Unione europea ambiziosi obiettivi per promuovere una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva. Per supportare lo sviluppo economico e sociale dei suoi Stati membri, l'Unione si avvale di diversi strumenti finanziari, in particolare di cinque fondi strutturali e d'investimento europei (c.d. fondi SIE), gestiti dagli Stati membri in stretto raccordo con la Commissione europea⁵. I fondi finanziano Programmi Operativi (PO) concordati tra la Commissione e gli Stati membri attraverso Accordi di partenariato.

⁵ Attualmente, i fondi SIE sono: il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), che promuove uno sviluppo equilibrato nelle diverse regioni dell'UE; il Fondo sociale europeo (FSE), che sostiene progetti in materia di occupazione in tutta Europa e investe nel capitale umano dell'Europa; 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; 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; il Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca (FEAMP), che aiuta i pescatori a utilizzare metodi di pesca

In occasione della programmazione dei fondi europei 2014-2020, al MLPS è stata affidata la gestione dei seguenti Programmi Operativi Nazionali (PON) in materia di inclusione e occupazione, cofinanziati a valere sul fondo sociale europeo (FSE):

- PON Inclusione, prioritariamente finalizzato ad accompagnare l'introduzione di una misura universale per il contrasto alla povertà e per l'inclusione sociale. Con l'entrata in vigore del D.lgs. 147/2017, recante "Disposizioni per l'introduzione di una misura nazionale di contrasto alla povertà", tale misura è stata recentemente individuata nel Reddito di inclusione (Rel) che, a partire dal 1° gennaio 2018, ha sostituito il Sostegno per l'inclusione attiva (SIA) e l'Assegno di disoccupazione (ASDI).
- PON Sistemi di politiche attive per l'occupazione (SPA0), finalizzato a supportare riforme strutturali in tema di occupazione, mercato del lavoro, capitale umano e produttività.
- PON Iniziativa occupazione giovani (IOG), specificamente destinato a contrastare la disoccupazione giovanile.

Accanto ai Programmi sopra citati, vanno menzionati il Fondo europeo per l'adeguamento alla globalizzazione (FEG) e il Programma operativo per la fornitura di prodotti alimentari e/o assistenza materiale di base (FEAD). Il primo offre sostegno a coloro che hanno perso il lavoro a causa di rilevanti mutamenti strutturali dovuti alla globalizzazione. Il secondo sostiene gli interventi nazionali per fornire agli indigenti un'assistenza materiale volta a ridurre la deprivazione alimentare e la deprivazione materiale grave e/o contribuire all'inclusione sociale delle persone indigenti

Per quanto riguarda la titolarità degli strumenti sopra elencati, va ricordato come, a seguito del processo di riorganizzazione del MLPS avviato con il *Jobs Act*, che ha previsto, tra gli altri, l'istituzione dell'ANPAL, la titolarità dei PON SPA0 e IOG, precedentemente in capo al Ministero, è stata devoluta all'ANPAL

sostenibili e le comunità costiere a diversificare le loro economie, migliorando la qualità della vita nelle regioni costiere europee. Per maggiori approfondimenti, cfr. https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/european-structural-and-investment-funds_it.

Com'è stato evidenziato nell'aggiornamento 2018 al PNA, la normativa europea prevede appropriati strumenti organizzativi e di controllo a presidio della gestione dei fondi europei e nazionali che finanziano la politica di coesione. In particolare, i Sistemi di gestione e controllo (Si.Ge.Co.), che sono alla base dell'attuazione dei PO cofinanziati con risorse europee, prevedono un articolato sistema di misure antifrode che include azioni volte a prevenire, individuare e quindi a contrastare fenomeni corruttivi⁶. Tali misure, tuttavia, non sempre sono sufficienti ad evitare l'emergere di fenomeni corruttivi. Risulta quindi necessaria una specifica analisi dei rischi connessi alle diverse fasi procedurali nella gestione dei fondi europei e, pertanto, l'individuazione di specifiche misure di contrasto alla corruzione.

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

Per quanto riguarda la metodologia adottata per la gestione del rischio corruzione nel settore dei fondi europei, il proposito dell'Amministrazione è quello di migliorare e rendere più efficiente le procedure poste in essere già nel corso delle passate annualità.

Il proposito dell'Amministrazione è quindi quello di adattare le indicazioni emerse nel corso dei lavori del tavolo tecnico in un'ottica di graduale ma continua attività di miglioramento e perfezionamento *del risk management*.

5.5.1.4 La gestione del rischio nei fondi europei

In tema di gestione del rischio corruzione nel settore dei fondi europei, vale la pena menzionare un importante strumento di rafforzamento amministrativo che l'Italia ha deciso di sperimentare in occasione della programmazione 2014-2020: Piani di Rafforzamento Amministrativo (PRA). In base all'Accordo di Partenariato (sez. 2.5.), ciascuna Amministrazione titolare di PO adotta un PRA, a cadenza biennale, nel

⁶ 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.

quale esplicita e rende operative le misure necessarie a migliorare la *performance* nell'attuazione dei PO di propria competenza.

Per il biennio 2018-2020⁷, il MLPS ha predisposto un PRA in cui ha individuato le azioni volte a accelerare la spesa e semplificare gli *iter* amministrativi connessi con l'attuazione del PON Inclusionione⁸. Il Piano individua, tra gli altri, diversi interventi volti al rafforzamento qualitativo e quantitativo del personale impegnato nell'attuazione del PON Inclusionione. Il PRA, pertanto, risponde alla necessità, evidenziata nell'aggiornamento 2018 al PNA, di rafforzare le competenze del personale incardinato presso le Autorità responsabili dell'attuazione del Programma, consentendo così all'Amministrazione di recuperare autonomia nell'attuazione delle attività assegnate.

5.5.1.5 La Trasparenza nella gestione dei fondi

Ferma rimanendo la valenza prioritaria del principio di trasparenza, alla base dell'impianto normativo eurounitario nel quale opera la gestione delle risorse UE, ed associati gli obblighi di trasparenza ex D. Lgs. n. 33/2013 a cui sono sottoposti tutti gli Uffici mediante la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" ogni Stato membro ha l'obbligo di assicurare la pubblicazione delle informazioni relative ai rispettivi PO e sul loro stato di attuazione in formato aperto, attraverso un sito o portale web unico⁹.

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)

⁷ In fase di prima attuazione, il MLPS si è dotato di un PRA per il periodo 2016-2017 nel quale ha individuato gli obiettivi e gli interventi di rafforzamento amministrativo necessari a superare le criticità incontrate nella gestione del PON Inclusionione, del PON IOG e del PON SPAO. L'operatività di questo primo documento si è conclusa il 31 dicembre 2017.

⁸ Considerando che ai sensi del D.lgs. 150/2015 la titolarità dei PON IOG e SPAO è stata trasferita in capo all'ANPAL, per il biennio 2018-2020 si è deciso di predisporre due distinti PRA, uno a titolarità del MLPS e relativo al PON Inclusionione, l'altro a titolarità di ANPAL e relativo ai PON IOG e SPAO.

⁹ Ai sensi dell'art. 115 del Regolamento n. 1303/2013. Rispetto alla precedente programmazione dei fondi europei (2007-2013), nell'attuale programmazione viene 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 UE 1303/2013).

Ulteriore strumento a garanzia della trasparenza è l'adozione, da parte di tutti i soggetti coinvolti nella gestione dei fondi SIE di sistemi informativi adeguati, nel rispetto delle specifiche tecniche stabilite nei regolamenti europei, che assicurino lo scambio elettronico di dati con i beneficiari nell'ambito delle attività di rispettiva competenza. I sistemi informativi devono garantire l'interoperabilità con altri sistemi informativi a livello nazionale e regionale.

Per completezza, si ricorda che 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 informazioni¹⁰.

Nel 2018, il RPCT del MLPS ha avviato un Tavolo tecnico con l'ANPAL per condividere intenti e metodologie volte a minimizzare il rischio di frode e, più in generale, l'emergere di fenomeni corruttivi in tutte le fasi di gestione dei PO in capo all'ANPAL. Nel corso degli incontri del Tavolo tecnico, ANPAL ha condiviso l'opportunità di predisporre apposite *checklist* volte ad analizzare e quindi contrastare i rischi di frode e l'emergere di fenomeni corruttivi attinenti alcuni processi fondamentali nella gestione delle risorse finanziarie destinate a detti Programmi e, in particolare: selezione dei richiedenti; attuazione dei progetti da parte dei beneficiari, con particolare attenzione agli appalti pubblici e al costo del lavoro; certificazione dei costi da parte dell'AdG e pagamenti. Al riguardo, vale la pena sottolineare che predisposizione delle *checklist* risponde a precise indicazioni contenute nella normativa europea sui fondi strutturali europei, in particolare l'art. 125, para. 4, lett. c), del Reg. (UE) 1303/2013 – in base al quale le AdG dei PO devono istituire misure antifrode effettive e proporzionate, tenendo conto dei rischi individuati – nonché l'art. 72, lett. h) del medesimo regolamento – secondo cui i Si.Ge.Co. devono prevedere la prevenzione, il rilevamento e la correzione delle irregolarità, comprese le frodi, e il recupero di importi indebitamente versati, compresi, se del caso, gli interessi. Al riguardo, va inoltre sottolineato come, nella valutazione dei Si.Ge.Co. predisposti dalle AdG – e, in caso, dagli OOII eventualmente individuati per l'attuazione dei PO – tra i Requisiti chiave

¹⁰ 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, dall'altro ha introdotto più stringenti obblighi di trasparenza (art. 9).

che le AdA devono verificare vi è proprio l'efficace attuazione di misure antifrode proporzionate (Requisito chiave 7¹¹).

In considerazione del rilievo delle tematiche trattate, la composizione del Tavolo tecnico è stata quindi allargata alla Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale del MLPS e, più nello specifico, alla Divisione III che, a seguito delle novità introdotte dal D.lgs. 147/2017, è stata individuata quale AdG del PON Inclusione.

¹¹ Cfr. EGESIF_14-0010-final del 18/12/2014 "Linee guida per la Commissione e gli Stati membri su una metodologia comune per la valutazione dei sistemi di gestione e di controllo negli Stati membri".

PARTE SECONDA

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

Per quanto concerne il "trattamento del rischio" e la "progettazione esecutiva delle misure", si rinvia al nuovo applicativo dove 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 è 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- 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 (90%) mentre le misure specifiche rappresentano solo il 10%, come rappresentato nella figura 8. La variazione rispetto all'anno precedente è del tutto marginale.

Figura 8 - *Tipo di misure adottate per il trattamento del rischio*

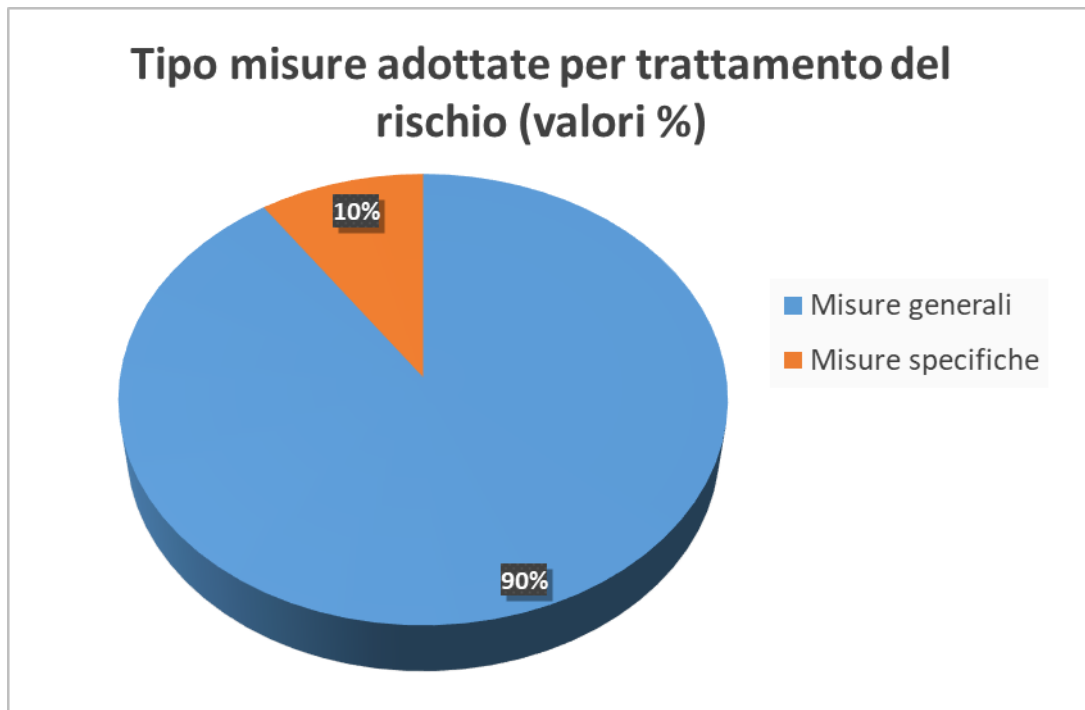
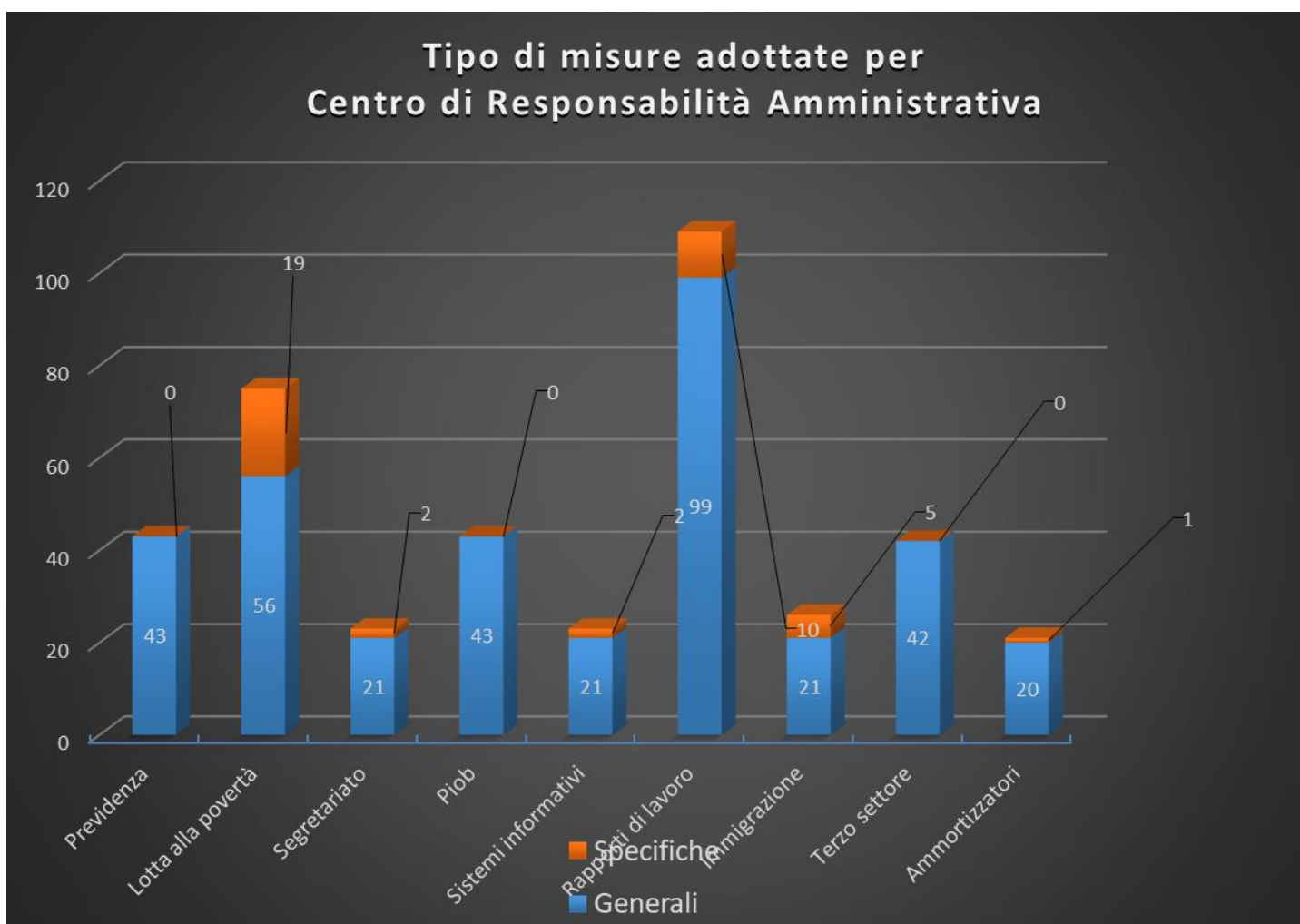
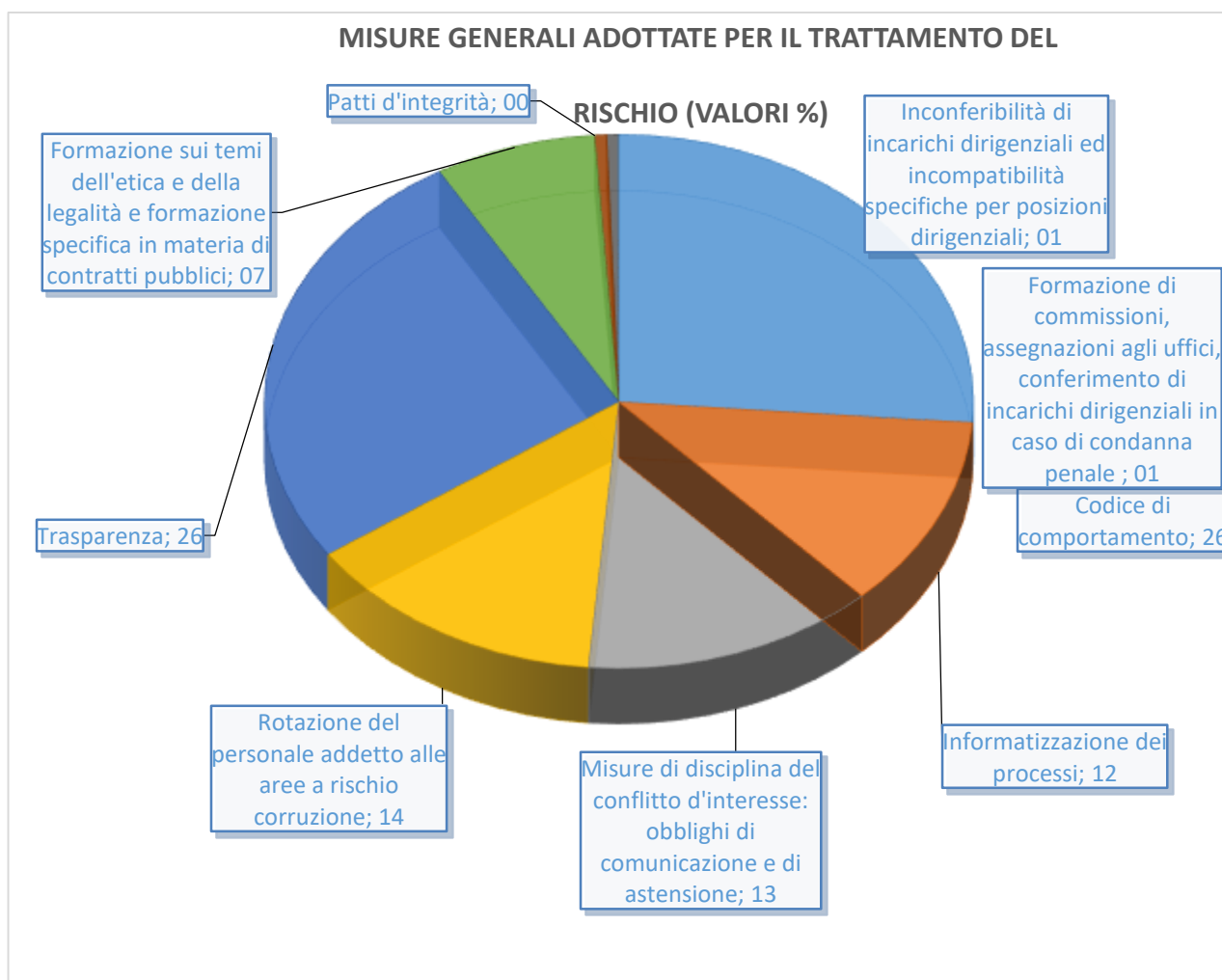


Figura 9 - Tipo di misure adottate per centro di responsabilità amministrativa



Le misure generali maggiormente diffuse sono indicate nella figura 10.

Figura 10 - Misure generali adottate per il trattamento del rischio



L'analisi dei dati ha rilevato un aumento percentuale della misura del codice di comportamento e dell'informatizzazione dei processi a fronte di una minore valorizzazione della misura della formazione e, seppur in maniera più lieve, della misure relative alla disciplina del conflitto di interesse.

3. MISURE GENERALI

3.1. La Trasparenza

L'Amministrazione, con l'azione di supporto della DG sistemi informativi e DG del Personale, tende 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 agli obblighi di pubblicazione a seguito del Codice dei Contratti e degli obblighi di pubblicazione in esso contenuti.

3.2 Il codice di comportamento

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 del mutato assetto organizzativo dell'Amministrazione stessa.

Nel corso del 2017, l'apposito gruppo di lavoro, coordinato dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, e costituito dai rappresentanti di tutti i centri di responsabilità amministrativa, ha elaborato 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 e delle indicazioni fornite dall'A.N.AC.

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.

Nel corso del 2019 è presumibile che l'Anac proponga nuove Linee Guida i cui suggerimenti saranno valorizzati in una nuova proposta del Codice che 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 misura di prevenzione della corruzione ai sensi dell'art. 1 c. 5 lettera b) della legge 190/2012.

Essa è anche contemplata tra le misure volte al miglioramento complessivo della professionalità delle risorse umane del Ministero coniugate ad adeguati percorsi di formazione che consentano una giusta riqualificazione del personale, assicurando il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa in particolare con riferimento alle attività di carattere tecnico.

Già nel corso del 2018, si è registrata la rotazione di parte del personale dirigenziale, in esito ai processi di riorganizzazione, all'assunzione di nuovi funzionari e al passaggio di unità di personale all'INL

3.4 Conferimento e autorizzazione degli incarichi

L'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 viene osservato all'atto del conferimento dei nuovi incarichi, negli atti connessi al cumulo di impieghi e attraverso l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente (art.14, D. Lgs. n.33/2013).

L'Amministrazione rende disponibili i format delle dichiarazioni con i relativi aggiornamenti 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 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 resa disponibile sul sito istituzionale.

Al riguardo, particolare attenzione verrà riservata per il rilascio delle dichiarazioni nella formazione delle Commissioni.

3.6 Inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi e *Pantouflage*

In esito alla Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016, l'Amministrazione oltre alle istruzioni operative diramate con nota prot. n. 8008 del 19 ottobre 2016, ha predisposto anche un modulo 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.

L'Amministrazione nel corso del 2019 dovrà individuare percorsi di verifica istruttoria, quale l'accesso on line al Casellario giudiziale presso la Procura della Repubblica, a beneficio della facilità e della tempestività della verifica, con il coinvolgimento della Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio – ufficio procedimenti disciplinari.

Particolare attenzione riveste, inoltre, l'istituto del *pantouflage* di cui al comma 16-ter dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001.

La previsione si applica, innanzitutto, ai dipendenti e, in tale categoria, sono da ricomprendere anche i soggetti legati all'Amministrazione da un rapporto di lavoro autonomo o a tempo determinato.

Il divieto *pantouflage* interessa in modo particolare il dipendente cessato dal servizio e s'inserisce nella medesima linea interpretativa riguardante il regime delle incompatibilità e delle inconferibilità, quale concreto presidio per il contrasto al rischio della corruzione.

Al fine di favorire l'attuazione dell'attuale istituto, gli Uffici preposti sono invitati a curare il rilascio di una dichiarazione sottoscritta dall'interessato con la quale viene assunto formale impegno al rispetto della disciplina relativa al *pantouflage*.

3.7 La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

In attesa del rilascio in riuso gratuito, da parte dell'ANAC, del software relativo al sistema automatizzato per la gestione di segnalazione di condotte illecite (whistleblower) che, presumibilmente avverrà nel primo semestre del 2019,, è stata individuata una procedura informatica dedicata, che prevede la compilazione di un modulo 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 segnalante.

Al riguardo, è previsto che il RPCT gestisca le segnalazioni, in collaborazione con l'Ufficio procedimenti disciplinari per i profili di competenza mentre la Direzione generale del personale attraverso la misura della formazione in materia è chiamata a sensibilizzare tutto il personale dipendente a conoscere e a fare ricorso all'istituto del whistleblower.

3.8 La formazione

La formazione è e rimane una misura strategica nel sistema di prevenzione della corruzione in quanto è il collante tra miglioramento dell'azione amministrativa, professionalità e cultura etica.

L'attuazione di questa misura di prevenzione rientra nelle azioni di sistema ed è oggetto di monitoraggio periodico in quanto check specifico, alla base delle politiche del personale. La rilevazione dei fabbisogni formativi è a cura della Direzione generale per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio – ufficio procedimenti disciplinari mentre gli approfondimenti generalmente sono affidati all'offerta formativa della SNA, secondo moduli comuni e trasversali alle Pubbliche Amministrazioni.

Il RPCT, con l'ausilio della Direzione Generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione, ha coordinato la sessione formativa del personale addetto all'uso dell'applicativo per la mappatura dei processi di risk management. Nel corso del 2018, si segnala anche l'avvenuta sessione formativa del personale connessa all'uso dell'applicativo del Registro Trasparenza (v. sub.PARTE TERZA)

3.9 Il monitoraggio dei tempi procedurali

Il monitoraggio sul rispetto dei tempi procedurali costituisce la misura attraverso la realizzazione della quale possono emergere eventuali omissioni o ritardi che possono essere sintomo di fenomeni corruttivi. Tale attività rientra anche nelle prerogative del Segretario Generale in qualità di Titolare del potere sostitutivo ai sensi dell'art. 2 della legge n. 241/1990. I risultati sono oggetto di riflessione, anche in considerazione dell'aggiornamento della mappatura delle aree e delle successive fasi di gestione e contrasto al rischio corruzione.

3.10 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.

L'individuazione del RASA è intesa dal PNA come misura organizzativa di trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione e la nomina ricade in capo al Segretario Generale il cui processo per la nuova nomina non è ancora ultimato.

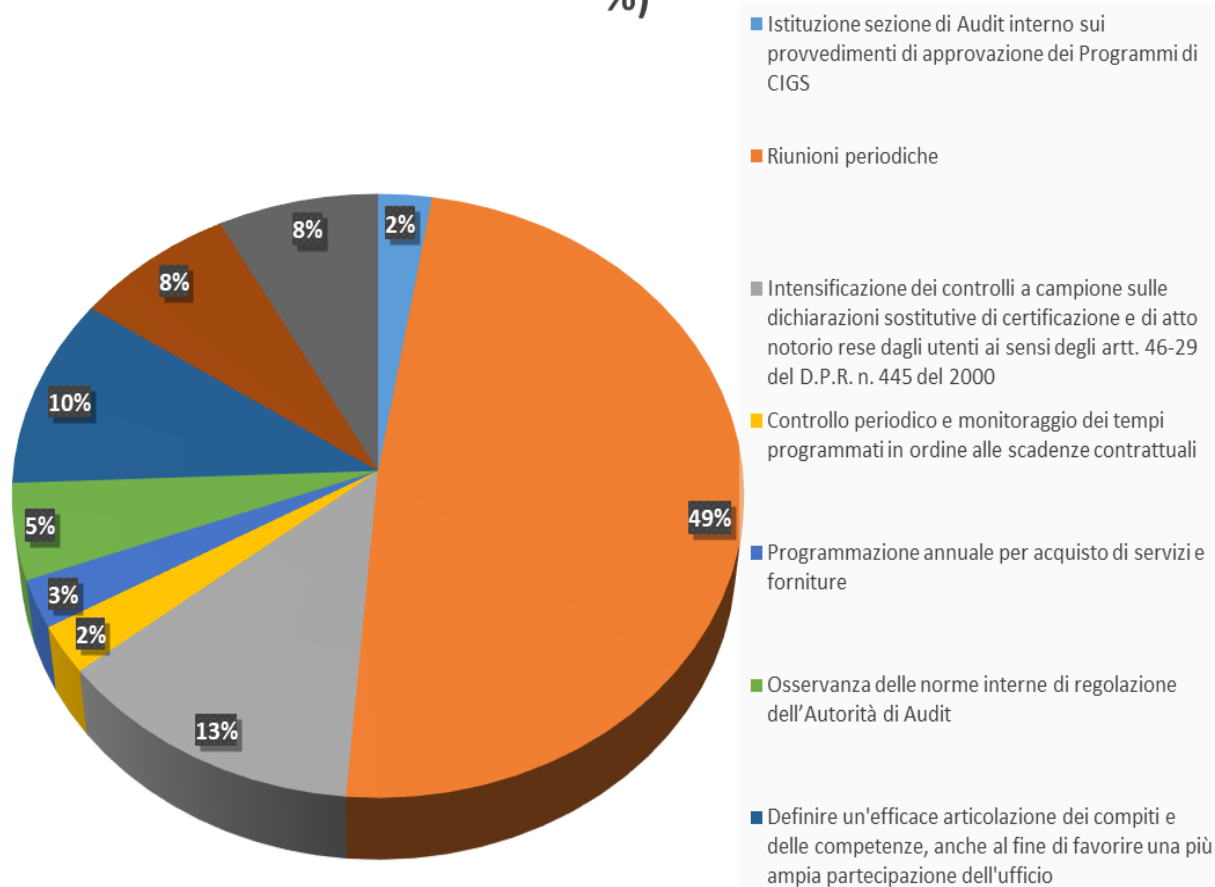
4. LE MISURE SPECIFICHE INDIVIDUATE DAI CENTRI DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA

Numerosi centri di responsabilità hanno ritenuto opportuno individuare misure specifiche di prevenzione del rischio corruttivo, secondo quanto riportato nella figura che segue.

Il dettaglio delle misure specifiche individuate da ciascuna Direzione Generale è indicato nell'allegato 5.

Figura 11 - *Misure specifiche adottate per il trattamento del rischio*

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



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 2018 è stato svolto attraverso l'analisi dei report semestrali redatti dai singoli centri di responsabilità sulla base delle specifiche indicazioni fornite d'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, annualmente, 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'

Introduzione

La trasparenza è 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 alla base dell'*agere* amministrativo.

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 al Ministero 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.

Al riguardo, nell'attuale sezione vengono trattate alcune novità normativa che hanno promosso un'azione tesa a coniugare il principio della trasparenza con quello apparentemente antitetico della privacy.

1.1. 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.

Con nota del 27 novembre 2018 il RPCT, in analogia all'allegato 1 della delibera Anac 1310/2016, ha chiesto agli Uffici l'aggiornamento della scheda contenente l'elenco degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013 e dei relativi soggetti responsabili della trasmissione e pubblicazione del documento, delle informazioni e dei dati. La tabella è parte integrante del PTPCT 2019-2021 ed è denominata Allegato 6.

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 provvede 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.

1.2 Indicazioni sul formato dei dati

Ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di cui all'art. 7 del D.Lgs. 33/2013, su richiesta del RPCT, con nota circolare del 12.4.2018, la Direzione generale dei sistemi informativi ha ribadito le istruzioni ai Redattori Web sui passaggi di base per procedere al salvataggio dei documenti in formato PDF/A, in formato ODT OpenDocument Text e in formato ODS OpenDocument Spreadsheet.

2. IL REGISTRO DELLA TRASPARENZA

Nel corso del 2018 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha avviato una serie di iniziative volte a tradurre in termini operativi l'impegno del Ministero di porre tra gli obiettivi fondamentali della propria azione la realizzazione di una situazione di trasparenza sostanziale e integrata.

Gli interventi di seguito delineati, che saranno oggetto di ulteriori attività di implementazione e ottimizzazione nel 2019, si pongono in continuità con il percorso già avviato con i precedenti

Piani, nell'ottica di una trasparenza che permea sempre di più l'azione amministrativa del Ministero, divenendone ispiratrice e linea guida.

2.1 Fonti normative

L'adozione delle misure in oggetto ha sollevato l'esigenza di rinvenire all'interno del sistema delle fonti del diritto un fondamento necessario a conferire una base giuridica, in particolare, al Registro Trasparenza – illustrato nel prosieguo – attesa l'assenza di un riferimento a livello normativo, nazionale ed europeo, che disciplini la materia dell'accesso e dell'interlocuzione dei portatori di interessi collettivi e diffusi con gli organi politici e amministrativi. In tale contesto, si è reso necessario uno sforzo condiviso da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, con il coordinamento del Segretario Generale *pro-tempore* e l'indirizzo del Ministro in carica, teso a rintracciare tra i principi di rango costituzionale – art. 97 della Costituzione – e le disposizioni di natura normativa e regolamentare in vigore, un sostegno giuridico all'azione del Ministero.

Il principio della trasparenza, a livello normativo, è stato ricondotto all'art. 97 della Costituzione, quale espressione dell'imparzialità, della responsabilità e del buon andamento, e delineato, a livello legislativo-attuativo, da una serie di fonti, a partire dalla legge 7 agosto 1990, n. 241, recante "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi" e dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e successive modificazioni, per proseguire con la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", con il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" e, in particolare, l'articolo 43, comma 1, nonché, a livello più specifico, con la legge 8 marzo 1999, n. 50,

recante "Delegificazione e testi unici di norme concernenti procedimenti amministrativi - Legge di semplificazione 1998", che ha introdotto nell'ordinamento l'analisi dell'impatto della regolamentazione, la cui disciplina vigente risiede nell'articolo 14 della legge 28 novembre 2005, n. 246, recante "Semplificazione e riassetto normativo per l'anno 2005", che ha innovato la disciplina in materia di analisi di impatto della regolamentazione. La stessa materia è stata poi oggetto di attuazione a livello governativo mediante la circolare n. 2 del 19 luglio 2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica recante l'analisi di impatto della regolazione mediante il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 11 settembre 2008, n. 170.

Il principio della trasparenza in ogni sua declinazione, alla stregua del quadro costituzionale e legislativo sopra tratteggiato, ha legittimato una modalità di organizzazione e razionalizzazione dell'azione ministeriale oggetto dell'iniziativa di adozione del Registro Trasparenza, il quale è informato oltre che alla stessa trasparenza, anche all'efficienza e all'imparzialità dell'attività amministrativa.

2.2 La Direttiva del Ministro

Il Registro Trasparenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è stato adottato tramite direttiva del Ministro del 24 settembre 2018 recante *"l'adozione del Registro Trasparenza da parte del Ministero dello sviluppo economico e del ministero del lavoro e delle politiche sociali"*.

L'iniziativa di adottare un Registro Trasparenza per il Ministero del lavoro, mutuando le scelte europee, in particolare il modello impiegato dalle Istituzioni Europee, e l'esperienza analoga del Ministero dello sviluppo economico, dove il Registro Trasparenza è stato introdotto nel 2016, risponde all'esigenza di rendere ostensibili gli accessi e le interlocuzioni tra l'Amministrazione e le categorie di portatori di interessi diffusi.

Il Registro Trasparenza è stato istituito con l'intento di regolare e rendere conoscibile ai cittadini l'interlocuzione da parte del vertice politico e amministrativo del Ministero con i soggetti portatori di interessi collettivi e diffusi, tramite la tracciatura di tale interlocuzione. A tal fine, il Registro è compendiato da una serie di strumenti che consentono, da un lato, ai soggetti portatori di interessi, di cui all'art. 3 della Direttiva di adozione, di chiedere l'iscrizione al Registro e, dall'altro, alle strutture interne all'Amministrazione di gestire la registrazione e gli appuntamenti richiesti dagli *stakeholder*.

La Direttiva di adozione del Registro trasparenza ha previsto l'iscrizione al Registro quale presupposto obbligatorio per partecipare ad incontri con organi di vertice politico e amministrativo. I soggetti che rientrano tra le categorie di portatori di interessi delineate nella Direttiva di adozione, quali, in via esemplificativa – per l'elenco completo si rinvia all'art. 3 della Direttiva – i consulenti, gli studi legali, le imprese, le associazioni di categoria, le organizzazioni non governative e altri che intendono interagire con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, rappresentando interessi atti a influenzare i processi decisionali pubblici in atto ovvero ad avviarne di nuovi, sono tenuti a registrarsi preventivamente al Registro, accedendovi tramite il sito internet che è stato allestito allo scopo.

Gli obiettivi perseguiti con l'istituzione del Registro non sono stati – né avrebbero potuto essere – quelli di regolare l'azione dei portatori di interessi, bensì di rappresentare un modello standardizzato per la gestione dei rapporti di tali categorie di soggetti con gli organi di vertice del Ministero.

La Direttiva di adozione del Registro è stata promanata dal Ministro *pro-tempore* unitamente al Codice di condotta che racchiude le regole di comportamento cui sono tenuti a uniformarsi coloro che intendono iscriversi al Registro, a pena di esclusione.

La realizzazione del Registro Trasparenza ha richiesto la collaborazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e della Direzione Generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione. Quest'ultima ha curato il processo di diffusione *online* al portale di accesso del Registro Trasparenza. La Direzione Generale dei Sistemi informativi, nello svolgimento di una simile attività, si è avvalsa della collaborazione degli uffici competenti del Ministero dello sviluppo economico, presso cui risiede l'applicazione informatica, ai quali è stata, necessariamente, affidata la gestione applicativa e sistemistica della piattaforma e dell'assistenza tecnica degli utenti del Registro. L'Ufficio del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha provveduto a predisporre i contenuti del Registro, attraverso un'opera di revisione e rielaborazione di quelli già insistenti e in uso presso il Ministero dello sviluppo economico.

Nello specifico, tale ultima attività di revisione da parte dell'Ufficio del RPCT ha coinvolto: la procedura di gestione delle contestazioni e delle segnalazioni, l'informativa relativa al trattamento dei dati personali di coloro che intendono accedere o iscriversi al Registro e le linee guida per l'iscrizione al registro. I documenti menzionati sono stati predisposti nell'ottica di armonizzare i contenuti del Registro con i criteri di semplificazione, accessibilità e trasparenza, quali principi ispiratori dell'iniziativa in oggetto, nonché con l'intento di allineare il Registro alla disciplina in materia di procedimento amministrativo di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241 e alla normativa in vigore in materia di tutela dei dati personali, di cui al Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati) e al Codice privacy, di cui al d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, come recentemente novellato dal d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101

Le Segreterie di tutti gli uffici, compresi quelli di Gabinetto, chiamati a gestire l'agenda degli incontri con i portatori di interessi collettivi e diffusi, periodicamente pubblicata sulla piattaforma *online*, hanno partecipato in data 31 ottobre 2018 a un incontro operativo di formazione, dove gli

operatori incaricati dalla Direzione Generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione, hanno illustrato le modalità di funzionamento del Registro Trasparenza. Nella medesima data si è tenuta anche una Conferenza dei Direttori Generali avente ad oggetto l'adozione, la gestione e le funzionalità del Registro.

All'esito dell'attività di formazione, condivisione e presentazione appena delineata, il 2 novembre 2018 è stato avviato il sito internet contenente la piattaforma *online* del Registro Trasparenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, attraverso la quale gli organismi appartenenti alle categorie di cui all'art. 3 della Direttiva possono iscriversi al Registro e i cittadini possono consultare l'agenda degli incontri e l'elenco delle organizzazioni iscritte. Il Registro, dopo una prima fase sperimentale, entrerà a pieno regime nel 2019, quando saranno rese pubbliche le agende degli incontri tenutisi con i primi organismi iscritti. Nel prossimo triennio il Registro potrebbe subire delle variazioni e delle migliorie funzionali ed organizzative, divenendo così uno strumento trasversale della logica della *performance* amministrativa del Ministero.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza è stato individuato e incaricato dall'art. 6 della Direttiva a svolgere il ruolo di Responsabile del Registro e, come tale, di struttura deputata alla gestione del Registro medesimo, dotato della facoltà di escludere dal Registro i soggetti iscritti il cui agire non è conforme alle regole indicate nel Codice di condotta allegato alla Direttiva, previo idoneo procedimento di contestazione. Pertanto, il Registro si pone come uno strumento di trasparenza e anticorruzione che entra a far parte dell'azione tipica del RPCT, proteso verso un coinvolgimento degli *stakeholder* e informato ai principi di trasparenza, imparzialità, efficienza, prevenzione del conflitto di interesse e accessibilità in condizioni di pari opportunità.

Un simile strumento non può che scontare un costante processo di armonizzazione con altre funzioni sottese a paritetici principi di rango primario dell'ordinamento, quale quello di garantire la tutela e la massima trasparenza possibile nella gestione dei dati personali dei soggetti coinvolti

nel funzionamento del Registro. In tal senso, nella fase di strutturazione e implementazione del Registro è stata tenuta nella massima considerazione l'esigenza di individuare modalità di funzionamento che garantiscano un adeguato livello di protezione dei dati personali trattati, in conformità al Regolamento (UE) 679/2016 e alla normativa vigente. Siffatta esigenza informerà necessariamente l'agire di tutti gli uffici coinvolti nel funzionamento del Registro.

3 LA TRASPARENZA E LA PRIVACY

3.1 Trasparenza e tutela dei dati personali nell'azione del Ministero

Come si è avuto modo di osservare, la realizzazione del Registro Trasparenza da parte del Ministero del lavoro è stata, sin dal suo concepimento, bilanciata con l'esigenza di tutelare i dati personali degli interessati e di garantire il massimo grado di trasparenza nelle attività di trattamento di dati personali eseguite con l'impiego del Registro.

3.2 Base giuridica

Con il Regolamento (UE) 2016/679, la trasparenza è divenuto un obbligo centrale a carico dei titolari e dei responsabili del trattamento dei dati personali nei rapporti con gli interessati al trattamento. Come precisato dalle linee guida sulla trasparenza adottate dal Gruppo di lavoro articolo 29 dell'11 aprile 2018 e approvate dal Comitato europeo per la protezione dei dati il 25 maggio 2018, la trasparenza è espressione del principio di correttezza in relazione al trattamento dei dati personali affermato dall'art. 8 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Con l'entrata in vigore del Regolamento europeo, la trasparenza è divenuta un elemento essenziale per la tutela dei dati personali, intrinsecamente legato al nuovo principio di responsabilizzazione del titolare e del responsabile del trattamento.

Il Responsabile della trasparenza, di cui al d.lgs. 33/2013, si trova necessariamente a svolgere i propri compiti istituzionali in stretta collaborazione con il Responsabile della protezione dei dati, le cui attività di sorveglianza e consulenza, previste dall'art. 39 del Reg. (UE) 2016/679, rinviengono nella necessità di assicurare la massima trasparenza nei trattamenti dei dati personali degli interessati uno degli adempimenti più significativi.

Tra le funzioni assegnate al Responsabile della protezione dei dati dalla normativa europea, vi è quella di fungere da punto di contatto con l'Autorità di controllo e con gli interessati. Analogamente, il RPCT è il destinatario delle richieste di riesame delle decisioni assunte sulle istanze di accesso civico generalizzato. In tale sede, il RPCT è chiamato a domandare un parere al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 5, co. 7, del d.lgs. 33/2013, al fine di garantire un corretto temperamento tra le esigenze di trasparenza e quelle della privacy.

Il RPCT e il RPD rivestono due funzioni di garanzia che, seppur con le dovute differenze in termini di poteri e obblighi istituzionali, trovano nella trasparenza un elemento da cui nessuna delle due figure può prescindere. Oltre alla trasversalità, tra i caratteri che accomunano le figure in interesse, vi sono certamente quelli della terzietà e dell'indipendenza.

Attese le richiamate analogie, l'azione del Ministero è protesa verso la realizzazione di un sistema di organizzazione e gestione integrato, informato a una trasparenza sostanziale, capace di trovare una sintesi efficace tra: gli obblighi e i compiti di pubblicità previsti dalla normativa in vigore, la gestione del Registro Trasparenza e l'attività di costante adeguamento alle novità normative, regolamentari e interpretative in materia di protezione dei dati personali, di cui la più significativa per il 2018 è stato, certamente, il Regolamento (UE) 2016/679, divenuto immediatamente applicabile il 25 maggio u.s.

3.3 Il Responsabile della protezione dei dati

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è tenuto alla designazione obbligatoria di un Responsabile della protezione dei dati, di cui all'art. 37, paragrafo 1, lett. a) del Regolamento (UE) 2016/679. A mente di tale ultima disposizione, il titolare e il responsabile del trattamento nominano un Responsabile della protezione dei dati ogniqualvolta *"il trattamento è effettuato da un'autorità pubblica o da un organismo pubblico, eccettuate le autorità giurisdizionali quando esercitano le loro funzioni giurisdizionali"*. Le predette disposizioni prevedono che il RPD *"può essere un dipendente del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento oppure assolvere i suoi compiti in base a un contratto di servizi"* (articolo 37, paragrafo 6) e deve essere individuato *"in funzione delle qualità professionali, in particolare della conoscenza specialistica della normativa e delle prassi in materia di protezione dei dati, e delle capacità di assolvere i compiti di cui all'articolo 39"* (articolo 37, paragrafo 5).

Con D.M. del 22 maggio 2018, n. 60, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali ha designato il Segretario Generale pro tempore, quale responsabile della protezione dei dati (RPD) del Ministero. Quest'ultimo, titolare del potere di spesa del CDR Segretariato Generale, è cessato dall'incarico e, allo stato, si registrano ancora in fieri le fasi relative alla nuova nomina.

L'Autorità Nazionale Anticorruzione, con delibera del 21 novembre 2018, ha emanato l'aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione dove ha dedicato un paragrafo (par. 7.1.) ai rapporti tra RPCT e Responsabile della protezione dei dati.

3.4 Il Registro delle attività di trattamento e applicativo di *risk management*

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali si è dotato di un Registro delle attività di trattamento. Si tratta di uno strumento, introdotto dall'art. 30 del Regolamento (UE) 2016/679, che si propone di fornire un quadro costantemente aggiornato di tutti i trattamenti di dati personali effettuati dal Ministero, nelle sue articolazioni amministrative. All'interno del Registro delle attività di trattamento sono esplicitate, *inter alia*, le finalità dei trattamenti, le modalità di

trattamento e, ove possibile, le misure di sicurezza tecniche e organizzative a presidio delle operazioni di trattamento.

Nel 2019 il Registro delle attività di trattamento, già in uso presso il Ministero e oggetto di un'attività di informatizzazione, verrà inserito in formato digitale all'interno dell'applicativo di mappatura dei procedimenti e *risk management*. Quest'ultimo è stato istituito dalla 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 e avviato nel corso del 2018, e consente di effettuare la ricognizione in maniera informatizzata dei procedimenti amministrativi ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 33/2013 – come specificato più diffusamente nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018-2020.

L'armonizzazione dell'applicativo di *risk management* con quello del Registro delle attività di trattamento dei dati personali, attualmente in fase di definizione, verrà realizzata utilizzando come chiave comune i singoli procedimenti amministrativi, in modo da consentire un corretto raffronto tra i procedimenti e le finalità dei trattamenti di dati personali effettuati dal Ministero nello svolgimento delle proprie attività istituzionali.

Il fine di una simile attività è quello realizzare uno strumento di controllo e gestione che agevoli il coordinamento dell'organizzazione amministrativa e rafforzi, del pari, l'unitarietà e la coerenza dell'amministrazione sotto i profili della pubblicità e della protezione dei dati personali dei cittadini interessati al trattamento, trovando come comune denominatore il principio per cui la trasparenza costituisce un modo di essere e non solo di fare dell'Amministrazione nel suo proiettarsi verso la società civile.

6. LA GIORNATA DELLA TRASPARENZA

Il Ministero del lavoro in attuazione di quanto previsto dall'art. 10, c. 6, del d.lgs. 33/2013, intende organizzare una Giornata della Trasparenza.

La Giornata della Trasparenza avrà ad oggetto la recente istituzione del Registro Trasparenza per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, adottato tramite direttiva del Ministro *pro-tempore* del 24 settembre 2018 recante *"l'adozione del Registro Trasparenza da parte del Ministero dello sviluppo economico e del ministero del lavoro e delle politiche sociali"*.

Come già evidenziato sub par.2.2, la strutturazione e la definizione del Registro Trasparenza del Ministero del lavoro è stata, fin da subito, armonizzata con il processo di adeguamento in tema di privacy in quanto, con il Regolamento europeo sopra menzionato, il principio di trasparenza è divenuto un aspetto generale ed essenziale di ogni trattamento di dati personali, che deve essere curato e tenuto nella massima attenzione sin dal momento della progettazione di singole operazioni di trattamento di dati.

Pertanto, la Giornata della Trasparenza sarà incentrata sull'impegno profuso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali nel garantire la più effettiva, efficace e sostanziale trasparenza dell'azione dell'Amministrazione sia nell'attività di interlocuzione con gli *stakeholder* che intendono influenzare i procedimenti decisionali del Ministero, sia nel garantire la massima sicurezza e trasparenza possibile nella gestione dei dati personali trattati dal Ministero per lo svolgimento delle proprie finalità istituzionali, in linea con le recenti novità normative a livello europeo e nazionale sul tema.



www.lavoro.gov.it

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali