

2017 - 2019

PIANO TRIENNALE PER LA
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
E PER LA TRASPARENZA

SOMMARIO

PREMESSA	3
1. QUADRO NORMATIVO – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA.....	4
2 IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (PTPC)	7
2.1 LA FINALITÀ	7
2.2 INDIRIZZI STRATEGICI	7
2.3 IL PROCESSO DI ADOZIONE	8
3 LE FUNZIONI DELL’ANPAL.....	9
4 IL CONTESTO INTERNO DI RIFERIMENTO E IL MODELLO ORGANIZZATIVO	12
4.1 IL Personale non dipendente.....	15
4.2 IL COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLE PERFORMANCE.....	15
5. IL CONTESTO ESTERNO	17
6. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DELL’ANTICORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA	20
6.1 I SOGGETTI RESPONSABILI E GLI ATTORI COINVOLTI NEL PROCESSO	20
7. IL MODELLO DI GESTIONE DEL RISCHIO PER IL TRIENNIO 2017-2019	22
7.1 INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO - METODOLOGIA.....	22
7.2 MAPPATURA DELLE AREE DI RISCHIO – VALUTAZIONE E TRATTAMENTO	23
7.3 RAPPRESENTAZIONE GRAFICA	24
7.4 RISCHI PRIORITARI.....	27
8. LE MISURE.....	30
8.1 LA TRASPARENZA.....	30
8.2 GESTIONE DEI FLUSSI.....	30
8.3 ACCESSO CIVICO.....	31
8.4 IL PIANO DELLA FORMAZIONE	31
8.5 LA ROTAZIONE DEGLI INCARICHI	32
8.6 IL MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI	34
8.7 IL CODICE DI COMPORTAMENTO	34
8.8 IL WHISTLEBLOWER	35
8.9 INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ.....	35
8.10 PROTOCOLLI DI LEGALITÀ	37
8.11 METODOLOGIE PER L’AGGIORNAMENTO DEL PIANO.....	37
9. VALUTAZIONE DEL RISCHIO NELLO SVOLGIMENTO DEI COMPITI ATTRIBUITI ALL’ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	39
10. AUDIT INTERNO: IL MODELLO OPERATIVO AGGIORNATO A SEGUITO DELLO SCORRIMENTO ANNUALE DEL PIANO TRIENNALE.....	40
10.1 PREMESSA	40
10.2 GLI AUDITORS: LE CARATTERISTICHE.....	40

10.3 LA FORMAZIONE	40
11. FLUSSI INFORMATIVI: IL RACCORDO TRA IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE E LE ALTRE FIGURE PRESENTI NELL' AMMINISTRAZIONE – IL RUOLO DEI REFERENTI A SUPPORTO	42
12. MONITORAGGIO DEL PIANO	43
GLOSSARIO	44
ALLEGATI AL PIANO	44

PREMESSA

Il D. Lgs. 97/2016 ha introdotto rilevanti modifiche in materia di prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza nelle pubbliche amministrazioni, intervenendo nel quadro organico di strumenti e responsabilità, disegnato per la prima volta con la Legge n. 190 del 2012 recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”* e i provvedimenti normativi a essa collegati (D. Lgs. n. 33 del 2013, D. Lgs. n. 39 del 2013 e D.P.R. n. 62 del 2013).

La *ratio* della riforma risiede nella dichiarata finalità di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico (art. 5, comma 2 del D. Lgs. 97/2016, c.d. *“Decreto trasparenza”*).

Le principali novità introdotte dal d.lgs. 97/2016 in materia di trasparenza riguardano il definitivo chiarimento sulla natura, sui contenuti e sul procedimento di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito denominato PNA) e, in materia di trasparenza, la definitiva delimitazione dell’ambito soggettivo di applicazione della disciplina, la revisione degli obblighi di pubblicazione sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni, unitamente al nuovo diritto di accesso civico generalizzato ad atti, documenti e informazioni non oggetto di pubblicazione obbligatoria.

La nuova disciplina, quindi, ha fornito un definitivo chiarimento sulla natura e sui contenuti del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), inquadrandolo come atto generale di indirizzo rivolto a tutte le amministrazioni che adottano il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT). In quanto atto di indirizzo, il PNA 2016 - coerentemente con la nuova disciplina introdotta dal D. Lgs 97/2016 - contiene indicazioni che impegnano le amministrazioni allo svolgimento di attività di analisi della realtà amministrativa e organizzativa nella quale si svolgono le attività di esercizio di funzioni pubbliche e di attività di pubblico interesse esposte a rischi di corruzione e all’adozione di concrete misure di prevenzione della corruzione.

1. QUADRO NORMATIVO – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

La legge n. 190 del 2012 ha introdotto una disciplina organica per la prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione. Tale legge è stata introdotta nell'ordinamento italiano (art. 1, comma 1 della legge n. 190 del 2012) *“in attuazione dell'articolo 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dalla Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003 è stata ratificata ai sensi della legge 3 agosto 2009, n. 116 e degli articoli 20 e 21 della Convenzione penale sulla corruzione, adottata a Strasburgo il 27 gennaio 1999 e ratificata ai sensi della legge 28 giugno 2012, n.110”*.

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

Alla legge n. 190 del 2012 hanno fatto seguito i seguenti provvedimenti normativi:

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

- la legge n. 124 del 7 agosto 2015, recante “*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*” che, all’art. 7 (Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza) sottolinea la necessità di una “*precisazione dei contenuti e del procedimento di adozione del Piano nazionale anticorruzione, dei piani di prevenzione della corruzione e della relazione annuale del responsabile della prevenzione della corruzione, anche attraverso la modifica della relativa disciplina legislativa, anche ai fini della maggiore efficacia dei controlli in fase di attuazione, della differenziazione per settori e dimensioni, del coordinamento con gli strumenti di misurazione e valutazione delle performance nonché dell’individuazione dei principali rischi e dei relativi rimedi; conseguente ridefinizione dei ruoli, dei poteri e delle responsabilità dei soggetti interni che intervengono nei relativi processi*”;
- il decreto legislativo n.97 del 25 maggio 2016, recante “*Revisione e semplificazioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge n.190 del 6 novembre 2012, e del decreto legislativo 14 marzo 2013, ai sensi dell’art 7 della legge n.124 del 7 agosto 2015, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”.

Tra le modifiche più rilevanti introdotte dal D. Lgs. 33/2013 si evidenzia la piena integrazione in un unico documento del precedente Programma triennale della trasparenza e dell’integrità al Piano triennale di prevenzione della corruzione, ora anche comprensivo della sezione dedicata alla trasparenza (PTPCT), come già previsto dalla delibera n. 831/2016 dell’ANAC sul PNA 2016.

Le amministrazioni e gli altri soggetti obbligati sono tenuti, pertanto, ad adottare un unico Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza in cui sia chiaramente identificata la sezione relativa alla trasparenza.

Per quel che afferisce i contenuti, gli obiettivi strategici in materia di trasparenza definiti dagli organi di indirizzo politico costituiscono elemento necessario, e dunque ineludibile, della relativa sezione del PTPC.

L’art. 10 del D. Lgs. 33/2013, inoltre, prevede l’accorpamento tra programmazione della trasparenza e programmazione delle misure di prevenzione della corruzione, e chiarisce che la sezione del PTPCT sulla trasparenza debba essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire, all’interno di ogni ente, l’individuazione, l’elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Aspetto peculiare della sezione della trasparenza è infatti l’indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati (intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati medesimi), e di quelli cui spetta la pubblicazione.

Sia gli obiettivi strategici in materia di trasparenza (art. 1, co. 8, della L. 190/2012), da pubblicare separatamente rispetto a quelli di prevenzione della corruzione, sia l’indicazione dei responsabili della

trasmissione e della pubblicazione dei documenti e delle informazioni della sezione della trasparenza (art. 10, co.1, D. Lgs. 33/2013) costituiscono contenuto necessario del PTPCT.

Ed è proprio nell'ottica di delineare una programmazione quanto più marcata e sinergica in materia di trasparenza e di anticorruzione che si colloca la modifica apportata all'art. 1, co. 7, della legge 190/2012 dall'art. 41, co. 1, lett. f) del D. Lgs. 97/2016 in cui è previsto che vi sia un unico Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT). Il RPCT dovrà pertanto occuparsi di svolgere la regia complessiva della predisposizione del PTPCT, in costante coordinamento con le strutture dell'amministrazione, come indicato nel PNA 2016.

Anche in conformità agli indirizzi metodologici e orientamenti forniti da ANAC negli anni precedenti, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione:

- a. è lo strumento di definizione delle strategie e di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione a livello organizzativo;
- b. deve essere interpretato come un'opportunità di cambiamento reale, d'innovazione dei processi organizzativi e di rafforzamento della capacità di prevenzione e contrasto della corruzione; non deve configurarsi come un mero adempimento burocratico;
- c. deve contenere un'analisi e valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e, su tali basi, indicare le azioni volte a prevenire tale rischio;
- d. deve basarsi su un'idonea metodologia di analisi e valutazione dei rischi e deve sviluppare una puntuale programmazione delle attività, indicando le aree di rischio generali, gli eventi rischiosi specifici, le misure da implementare, i responsabili per l'attuazione di ogni misura e i relativi tempi;
- e. deve prevedere obiettivi e azioni in grado di incidere significativamente sulla mitigazione del rischio di corruzione, favorendo dunque l'efficace attuazione della normativa anticorruzione e consentendo un costante monitoraggio dell'efficienza e dell'efficacia degli interventi attuati.

2 IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (PTPC)

2.1 LA FINALITÀ

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione è lo strumento previsto dalla legge 190/2012 (art. 1, comma 8) con il quale l'amministrazione definisce una strategia per la prevenzione del fenomeno corruttivo.

In esso vengono preliminarmente analizzate le attività dell'Agenzia e i suoi processi, la sua organizzazione e le sue prassi, per individuare la possibile esposizione alla corruzione. Partendo dalla individuazione delle aree di rischio, così come delle misure di prevenzione trasversali e di quelle ulteriori, viene delineato un programma di attività idonee a prevenire, ridurre e neutralizzare il fenomeno corruttivo.

2.2 INDIRIZZI STRATEGICI

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione assume altresì valore programmatico decisivo, essendo necessario prevedere gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo. L'elaborazione del PTPC dell'Agenzia, pertanto, si è realizzata con il diretto coinvolgimento del suo vertice in ordine alla determinazione delle finalità da perseguire per la prevenzione della corruzione, quale elemento indefettibile del Piano medesimo e dei documenti di programmazione strategico-gestionale (es: Piano della performance 2017-2019, Nota preliminare al bilancio preventivo di esercizio 2017, etc...).

Gli obiettivi strategici per la prevenzione della corruzione, in attuazione e coordinamento con gli strumenti di pianificazione adottati dall'Agenzia e attualmente vigenti, sono:

- a. introduzione di strumenti di misurazione e monitoraggio del livello di rischio corruzione, anche informatici, che supportino il RPC e/o altri soggetti attuatori del sistema di controllo, in particolare per il rischio "dinamico", quale ad esempio quello legato alla gestione di progetti e/o al supporto per la loro attuazione (es: progetti per la chiusura della programmazione FSE 2007/2013, progetti per l'attuazione della programmazione FSE 2014/2020, assegno di ricollocazione, implementazione del Sistema Informativo Unitario, etc...);
- b. per il PON "Iniziativa Occupazione Giovani" e il PON "Sistemi per le Politiche Attive e l'Occupazione, impegno ad avviare progettualità volte ad aumentare il livello di integrità all'interno delle Amministrazioni pubbliche coinvolte e migliorare e accrescere la capacità di prevenire e contrastare efficacemente i fenomeni corruttivi;

- c. cooperazione con il presidio MEF-IGRUE in materia di controlli e contrasto alle frodi comunitarie, anche attraverso l'utilizzo di una piattaforma tecnologica dedicata in grado di accentrare le informazioni relative ai beneficiari di interventi pubblici nazionali e comunitari, in grado di comunicare con le piattaforme digitali in uso da parte dell'Agenzia;
- d. accompagnamento delle Amministrazioni nazionali e regionali coinvolte nell'attuazione di misure nazionali ovvero di Programmi e/o interventi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo, mediante il monitoraggio dell'attuazione e attraverso l'utilizzo di strumenti informatici armonizzati;
- e. raccolta dei fabbisogni formativi per la predisposizione di un Piano pluriennale della formazione, che tenga conto di sviluppare competenze in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, nonché di sensibilizzare il personale dell'Agenzia al rispetto dei contenuti del presente Piano; si prevedono, ad esempio, l'individuazione di attività di formazione del personale adottando l'approccio del *change management* per fornire e condividere strumenti in grado di gestire in maniera efficace e funzionale al miglioramento del lavoro a matrice tra le strutture dell'Agenzia, la transizione verso il nuovo assetto di *governance* delle politiche attive del lavoro e l'attuazione del presente Piano;
- f. progressiva dematerializzazione documentale, mirata a garantire uno strumento di gestione documentale completamente dematerializzato e strutturato sulla base di work flow che strutturino i processi e i procedimenti gestiti, integrandosi con gli strumenti gestionali sviluppati a supporto e con le specifiche misure di prevenzione della corruzione e trasparenza;
- g. attuazione del nuovo concetto di accesso civico come da PNA 2016 per l'inserimento di dati di interesse dei beneficiari dei fondi, dei contributi e degli interventi, anche in coordinamento con le funzioni relative alla comunicazione e al portale istituzionale, anche al fine di favorire un controllo diffuso sulla gestione delle risorse pubbliche, nazionali e comunitarie.

2.3 IL PROCESSO DI ADOZIONE

Il presente Piano è adottato, su proposta del Direttore Generale quale Responsabile della prevenzione della corruzione, dal Consiglio di Amministrazione dell'ANPAL. Il Piano è stato pubblicato in consultazione sulla intranet dell'Agenzia e sul sito web per coinvolgere anche tutti gli altri portatori di interessi.

Il presente Piano è stato redatto con il coinvolgimento del Direttore Generale e della sua Segreteria Tecnica, oltre che delle Divisioni e Strutture dell'Agenzia per la raccolta delle informazioni riguardanti le tematiche trattate e, in particolare per le schede relative ai processi, mappati in base al livello di rischio corruzione, come di seguito meglio specificato (cfr. Capitolo 7).

3 LE FUNZIONI DELL'ANPAL

L'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (di seguito ANPAL o Agenzia) è stata istituita con il Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150 (decreto istitutivo), modificato ed integrato dal Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185.

L'Agenzia, dotata di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia organizzativa, regolamentare, amministrativa, contabile e di bilancio, è posta sotto la vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e sottoposta al controllo della Corte dei Conti ai sensi dell'articolo 3, comma 4 della Legge 14 gennaio 1994, n. 20.

L'ANPAL, mediante interventi e servizi volti a migliorare l'efficienza del mercato del lavoro, coordina la rete dei servizi per le politiche del lavoro, promuovendo l'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione e all'elevazione professionale e del diritto di ogni individuo ad accedere ai servizi di collocamento gratuito.

Le funzioni attribuite all'ANPAL dal D. Lgs. 150/2015 e s.m.i. sono le seguenti:

- a. coordinamento della gestione dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego, dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro di cui all'articolo 18 del D. Lgs. 150/2015, del collocamento dei disabili di cui alla Legge n. 68 del 1999, nonché delle politiche di attivazione dei lavoratori disoccupati, con particolare riferimento ai beneficiari di prestazioni di sostegno del reddito collegate alla cessazione del rapporto di lavoro;
- b. definizione degli standard di servizio in relazione alle misure di politica attiva del lavoro;
- c. determinazione delle modalità operative e dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione e di altre forme di coinvolgimento dei privati accreditati;
- d. coordinamento dell'attività della rete Eures, di cui alla decisione di esecuzione della Commissione del 26 novembre 2012 che attua il regolamento (UE) n. 492/2011 del Parlamento europeo e del consiglio del 5 aprile 2011;
- e. definizione delle metodologie di profilazione degli utenti, allo scopo di determinarne il profilo personale di occupabilità, in linea con i migliori standard internazionali, nonché dei costi standard applicabili ai servizi e alle misure di politica attiva del lavoro;
- f. promozione e coordinamento, in raccordo con l'Agenzia per la coesione territoriale, dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo, nonché di programmi cofinanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo Sociale Europeo;
- g. sviluppo e gestione integrata del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, ivi compresa la predisposizione di strumenti tecnologici per il supporto all'attività di

- intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e l'interconnessione con gli altri soggetti pubblici e privati;
- h. gestione dell'albo nazionale di cui all'articolo 4 del Decreto Legislativo n. 276 del 2003;
 - i. gestione dei programmi operativi nazionali nelle materie di competenza, nonché di progetti cofinanziati dai Fondi comunitari;
 - j. definizione e gestione di programmi per il riallineamento delle aree per le quali non siano rispettati i livelli essenziali delle prestazioni in materia di politiche attive del lavoro o vi sia un rischio di mancato rispetto dei medesimi livelli essenziali e supporto alle regioni, ove i livelli essenziali delle prestazioni non siano stati assicurati, mediante interventi di gestione diretta dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro;
 - k. definizione di metodologie di incentivazione alla mobilità territoriale;
 - l. vigilanza sui fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della Legge n. 388 del 2000, nonché dei fondi bilaterali di cui all'articolo 12, comma 4, del Decreto Legislativo n. 276 del 2003;
 - m. assistenza e consulenza nella gestione delle crisi di aziende aventi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni e, a richiesta del gruppo di coordinamento e controllo del progetto di riconversione e riqualificazione industriale, assistenza e consulenza nella gestione delle crisi aziendali complesse di cui all'articolo 27 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012, n. 134;
 - n. gestione di programmi di reimpiego e ricollocazione in relazione a crisi di aziende aventi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni, di programmi per l'adeguamento alla globalizzazione cofinanziati con il Fondo Europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG), nonché di programmi sperimentali di politica attiva del lavoro;
 - o. gestione del Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione;
 - p. svolgimento delle attività già in capo al Ministero del lavoro delle politiche sociali in materia di promozione e coordinamento dei programmi formativi destinati alle persone disoccupate, ai fini della quantificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo, nel rispetto delle competenze delle regioni e delle province autonome di Trento e Bolzano.

L'ANPAL si conforma e provvede all'attuazione:

- a. delle linee di indirizzo triennali e degli obiettivi annuali dell'azione in materia di politiche attive, con particolare riguardo alla riduzione della durata media della disoccupazione, ai tempi di servizio, alla quota di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro stabiliti

dal Ministero del lavoro, previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano;

- b. della specificazione dei livelli essenziali delle prestazioni che devono essere erogate su tutto il territorio nazionale così come stabiliti dal Ministero del lavoro, previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.

4 IL CONTESTO INTERNO DI RIFERIMENTO E IL MODELLO ORGANIZZATIVO

L'art. 6 del decreto istitutivo (D.Lgs. n. 150/2015) individua gli organi dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, che restano in carica per tre anni rinnovabili per una sola volta:

- a. il presidente;
- b. il consiglio di amministrazione;
- c. il consiglio di vigilanza;
- d. il collegio dei revisori.

Con il D.P.R. del 12 gennaio 2016 è stato nominato il Presidente della Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, per la durata di un triennio.

La nomina del Direttore Generale dell'Agenzia è avvenuta con il D.P.R. del 18 maggio 2016.

Con D.P.C.M del 22 giugno 2016 sono stati nominati i membri del Consiglio di amministrazione. Il CdA dell'ANPAL, ai sensi dell'articolo 6, comma 3 del D. Lgs n. 150/2015 si compone di tre membri: il Presidente dell'Agenzia e due membri, nominati per tre anni con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, uno su proposta della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, uno su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

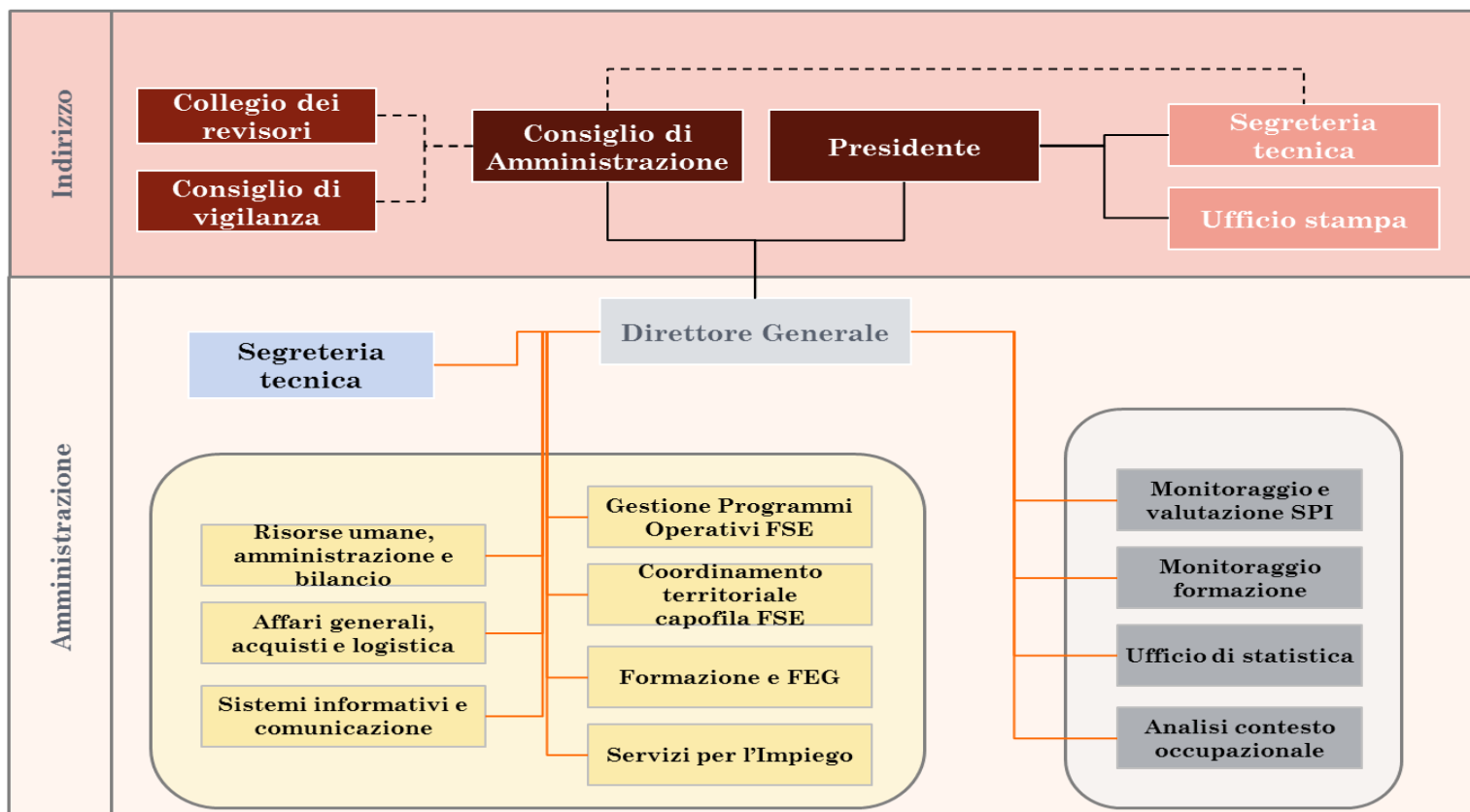
Il D.P.C.M del 24 novembre 2016 ha nominato i membri del Consiglio di vigilanza dell'ANPAL, designati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con un incarico di durata triennale.

Infine, i membri del Collegio dei revisori sono stati nominati con D.P.C.M. del 14 giugno 2016. Il Collegio si compone di tre membri effettivi, due in rappresentanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e uno in rappresentanza del Ministero dell'economia e delle finanze, nonché di due membri supplenti in rappresentanza dei Ministeri medesimi.

Il D.P.R. 26 maggio 2016, n. 108 approva lo Statuto dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro.

Figura 1 – Organigramma dell'ANPAL

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ANPAL



Il Decreto n. 1/2017 attiene all'ordinamento degli uffici e delle strutture dell'ANPAL in attuazione del regolamento di organizzazione.

Ai sensi dell'articolo 13, comma 1 del D.P.R. 26 maggio 2016, n. 108, nonché in base all'articolo 4, comma 6 del Regolamento di organizzazione (per il quale è in corso l'iter di approvazione), l'ANPAL si articola in sette Uffici di livello dirigenziale non generale e quattro strutture non dirigenziali di ricerca e consulenza tecnico-scientifica:

- Divisione I – Gestione del personale, delle relazioni sindacali e del bilancio;
- Divisione II - Gestione contratti e procedure di acquisizione di beni e servizi;
- Divisione III – Autorità di Gestione dei Programmi operativi;
- Divisione IV – Formazione professionale e gestione delle crisi aziendali;
- Divisione V – coordinamento dei servizi per il lavoro e del collocamento mirato delle persone con disabilità e delle categorie protette;

- Divisione VI – coordinamento territoriale e autorità capofila FSE ai sensi dell’art.123, comma 8, del Regolamento (UE) n. 1303/2013;
- Divisione VII – gestione e sviluppo dei sistemi informativi e delle iniziative di comunicazione;
- Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica I - monitoraggio e valutazione dei servizi per l’impiego e delle politiche occupazionali;
- Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica II - monitoraggio e valutazione della formazione professionale e del Fondo Sociale europeo;
- Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica III - Ufficio di statistica e supporto metodologico;
- Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica IV - Analisi di contesto e Comparative.

Il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 aprile 2016 ha individuato le risorse umane, finanziarie e strumentali destinate all’ANPAL e le relative procedure di trasferimento dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dall’Istituto Nazionale per l’Analisi e le Politiche Pubbliche (INAPP) – ex ISFOL.

In attuazione del DPCM sopra richiamato, è stato disposto il trasferimento delle unità di personale nei ruoli dell’ANPAL, come di seguito rappresentato:

- con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali , di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze, del 3 novembre 2016 è stato disposto – ai fini della prima attuazione dell’articolo 3, co. 5 del DPCM 13 aprile 2016 – il trasferimento all’ANPAL di n. 81 unità di personale non dirigenziale di ruolo del MLPS;
- con successivo Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze, del 16 dicembre 2016 sono state trasferite all’ANPAL n. 28 unità di personale non dirigenziale di ruolo del MLPS;
- con Decreto n. 1 del 22 dicembre 2016 del Direttore Generale dell’INAPP, d’intesa con il Direttore Generale dell’ANPAL, è stato disposto il trasferimento nei ruoli dell’ANPAL, con decorrenza 1° gennaio 2017, di n. 94 unità di personale non dirigenziale di ruolo dell’ex ISFOL (ai sensi dell’articolo 4, commi 2, 3 e 4 del DPCM 13 aprile 2016);
- con Decreto n. 1 del 27 gennaio 2017 del Direttore Generale dell’INAPP, d’intesa con il Direttore Generale dell’ANPAL, è stato disposto il trasferimento nei ruoli dell’ANPAL, con decorrenza 1° febbraio 2017, di n. 51 unità di personale a tempo determinato dell’INAPP (ai sensi dell’articolo 4, comma 8 del DPCM 13 aprile 2016).

Inoltre, ai sensi dell’articolo 3, comma 7 del DPCM 13 aprile 2016, n. 2 unità di personale proveniente dall’INPS, comandato presso la Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la

formazione continua a svolgere servizio presso ANPAL con decorrenza 1° gennaio 2017 e fino alla scadenza del periodo di comando.

Con Decreto direttoriale del 20 febbraio 2017 sono stati conferiti gli incarichi di responsabile delle quattro strutture di ricerca e consulenza tecnico-scientifica ad altrettanti dipendenti appartenenti al comparto ente di ricerca, trasferiti nei ruoli dell'ANPAL ai sensi dell'articolo 4, comma 2 del DPCM 13 aprile 2016.

Infine, con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 28 giugno 2017 è stato disposto il trasferimento ad ANPAL di n. 7 unità di personale di livello dirigenziale non generale appartenente ai ruoli del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

4.1 IL PERSONALE NON DIPENDENTE

L'Agenzia, con particolare riferimento alla gestione dei Programmi a valere sul FSE e per le attività ad essa strumentali, si avvale di personale non dipendente attraverso la stipula di appositi contratti di assistenza tecnica, conformemente a quanto previsto dalla normativa nazionale vigente e alle disposizioni dei Regolamenti (UE) di riferimento.

Alla data di redazione del presente Piano, pertanto, il personale non dipendente - anch'esso soggetto alle misure del piano – ammonta a complessive n. 99 unità:

- n. 74 unità - servizi di assistenza tecnica e gestionale nell'ambito delle attività connesse ai programmi FSE a titolarità di ANPAL;
- n. 12 unità - servizi di assistenza tecnico-informatica in favore di ANPAL in relazione al sistema informativo dedicato alla gestione degli Interventi comunitari;
- n. 3 unità - Servizio integrato comprensivo di servizi legali, formativi e di assistenza tecnico-gestionale;
- n. 12 unità - Servizi di assistenza tecnica e gestionale nell'ambito delle attività connesse alla certificazione delle spese dei Programmi FSE 2007-2013 e 2014-2020.

4.2 IL COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLE PERFORMANCE

In coerenza con le indicazioni contenute nella determinazione A.N.AC. n. 12 del 28/10/2015, l'Amministrazione ha reso effettivo il previsto coordinamento tra il Piano della Performance 2017-2019 e le previsioni del Piano triennale di prevenzione della corruzione e dell'unito programma per la trasparenza e l'integrità definendo all'interno del Piano della performance obiettivi adeguati ed efficaci.

Il Piano della Performance 2017-2019 di ANPAL, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia (Delibera n.23 della seduta del 7 novembre 2017), avvia il ciclo di gestione della performance di ANPAL. Nel Piano è delineata la *performance* organizzativa, vale a dire l'insieme dei risultati attesi, rappresentati in termini quantitativi con *indicatori* e *target*.

Gli elementi essenziali del Piano riguardano:

1. la presentazione dell'Agenzia;
2. la pianificazione triennale;
3. la programmazione annuale;
4. dalla *performance* organizzativa alla *performance* individuale.

Per quanto attiene il collegamento del PTPCT con il Piano della Performance si evidenzia la trasversalità e la continuità degli obiettivi per la trasparenza e la prevenzione dell'anticorruzione che pertanto s'intendono implicitamente compresi negli obiettivi di tutta l'attività amministrativa e comportano il coinvolgimento da parte di tutte le Divisioni e le Strutture che concorrono, a vario titolo, all'attuazione del suddetto Piano.

Nello specifico è stato individuato un obiettivo strategico triennale denominato "Obiettivi trasversali e strumentali per l'attuazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza" e un obiettivo specifico annuale denominato "Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e realizzazione delle misure di promozione in materia di pari opportunità".

Quest'ultimo si realizza attraverso la piena attuazione alla normativa in materia di trasparenza, la promozione di maggiori livelli di trasparenza e l'aggiornamento degli standard qualitativi dei servizi e dei procedimenti amministrativi.

L'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione trova concretezza attraverso la promozione di misure generali e specifiche previste all'interno del presente piano, a seconda delle rispettive competenze.

Il collegamento tra ciclo della performance e il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza risulta pertanto necessario allo scopo di perseguire gli obiettivi dell'efficacia e dell'economicità della gestione e di promuovere l'etica e l'integrità.

5. IL CONTESTO ESTERNO

L'analisi del contesto esterno è finalizzata a descrivere le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'ANPAL opera (es. variabili culturali, sociali ed economiche del territorio) e che possono favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. L'analisi del contesto è da ritenersi propedeutica all'identificazione e all'analisi dei rischi e conseguentemente utile alla individuazione e alla programmazione delle misure di prevenzione specifiche.

Con riferimento agli *stakeholder*, si rende necessario evidenziare che le funzioni attribuite all'ANPAL si intersecano necessariamente con le competenze di altri soggetti istituzionali che, a vario titolo, cooperano per la cura dei medesimi interessi pubblici e contribuiscono al perseguimento delle finalità attribuite all'Agenzia dal D.Lgs. n. 150/2015.

In particolare, tali soggetti, pubblici e privati, costituiscono la Rete nazionale delle politiche attive del lavoro e sono individuati dall'articolo 1, comma 2 del D.Lgs. n. 150/2015:

- le strutture regionali per le politiche attive del lavoro;
- l'INPS, in relazione alle competenze in materia d'incentivi e strumenti di sostegno del reddito;
- l'INAIL, in relazione alle competenze in materia di reinserimento e d'integrazione lavorativa delle persone con disabilità;
- le Agenzie per il lavoro di cui all'articolo 4 del D.Lgs. n. 276/2003, i soggetti autorizzati allo svolgimento delle attività di intermediazione ai sensi dell'articolo 6 del medesimo decreto legislativo e i soggetti accreditati ai servizi per il lavoro ai sensi dell'articolo 12 del D.Lgs. n. 150/2015;
- i fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388;
- i fondi bilaterali di cui all'articolo 12, comma 4, del D.Lgs. n. 276/2003;
- l'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP, ex ISFOL) e ANPAL Servizi S.p.A, società in house di ANPAL;
- il sistema delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, le università e gli istituti di scuola secondaria di secondo grado.

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, insieme con le Regioni e Province Autonome, per le parti di rispettiva competenza, esercitano il ruolo di indirizzo politico in materia di politiche attive per il lavoro, mediante l'individuazione di strategie, obiettivi e priorità.

Inoltre, nell'ambito delle competenze attribuite all'Agenzia in qualità di Autorità di coordinamento territoriale e autorità capofila del Fondo Sociale Europeo ai sensi dell'art. 123, comma 8, del Regolamento (UE) n. 1303/2013 e in qualità di Autorità di gestione dei Programmi Operativi "Iniziativa Occupazione Giovani" e "Sistemi per le Politiche Attive e l'Occupazione", la stessa interagisce a vario titolo anche con i seguenti soggetti istituzionali:

- OIL;
- OCSE;
- Commissione Europea;
- Agenzia per la coesione territoriale;
- Dipartimento per le politiche comunitarie presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- Ministero dello Sviluppo Economico;
- Invitalia;
- Ente Nazionale per il Microcredito.

Ciò premesso, l'analisi del contesto esterno nel quale opera l'ANPAL, alla luce delle indicazioni fornite dall'ANAC e dal PNA, è l'attività di rilevazione di quegli elementi caratterizzanti l'ambiente esterno che potrebbero destare preoccupazione, in quanto astrattamente idonei ad aumentare il rischio di fenomeni corruttivi all'interno dell'ente. Si basa sull'esame del territorio nel quale opera l'Agenzia e delle relazioni instaurate con i portatori di interessi esterni, per valutare l'influenza sull'ente, tenendo conto dell'assetto organizzativo delle attività che è istituzionalmente deputata a svolgere.

Come si è detto, l'ANPAL opera con le pubbliche amministrazioni centrali e regionali dell'intero territorio nazionale, tramite contatti anche con istituzioni europee e internazionali. Tra gli altri, lo scopo delle sue attività è anche quello di supportare nella corretta pianificazione, gestione e controllo di progetti finanziati con risorse pubbliche, con particolare riguardo al corretto, tempestivo e corretto utilizzo delle risorse, nazionali e comunitarie, assegnate.

Per una corretta valutazione dell'influenza del contesto sui processi analizzati dal presente Piano, è opportuno in primo luogo enucleare gli elementi o fattori più significativi del contesto esterno (elemento territoriale e relazionale), individuare le possibili interazioni/interferenze con i processi dell'Agenzia e infine, alla luce di tali dinamiche, ricalcolare il rischio "corruzione" (intesa come *mala gestio*).

Con riferimento all'elemento territoriale, si tratta di considerare la destinazione (Regione/P.A. ovvero amministrazioni e enti centrali/nazionali) e l'importanza economica degli interessi attivati con i progetti

oggetto di intervento dell'ANPAL, che opera sull'intero territorio nazionale, entrando in contatto con autorità di livello sovranazionale, nazionale, regionale e locale.

6. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DELL'ANTICORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

La Legge n. 190 del 2012 prevede la nomina in ciascuna Amministrazione del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 1, comma 7).

Il Consiglio di Amministrazione dell'ANPAL ha individuato il Direttore Generale dell'Agenzia quale Responsabile della prevenzione della corruzione ai sensi dell'art. 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012; il Direttore svolge le funzioni di Responsabile della trasparenza, ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo n. 33/2013 (Delibera n. 8 della seduta del 31 maggio 2017 del C.d.A).

6.1 I SOGGETTI RESPONSABILI E GLI ATTORI COINVOLTI NEL PROCESSO

Tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa, in conformità con la normativa vigente e il Piano nazionale anticorruzione, hanno un personale livello di responsabilità, in merito all'attuazione del Piano di prevenzione del rischio di corruzione, in relazione ai compiti effettivamente svolti.

Inoltre, l'attività del Responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'Agenzia.

Di seguito i soggetti che a pieno titolo sono coinvolti nella *governance* dei processi per la prevenzione del rischio corruzione, come previsti anche dalla legge n. 190/2012:

- a) l'**Autorità d'indirizzo politico (il Consiglio di Amministrazione dell'ANPAL)**: provvede alla designazione del Responsabile della prevenzione, all'adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e relativi aggiornamenti e di tutti gli atti di indirizzo di carattere generale direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- b) il **Responsabile della Prevenzione (il Direttore Generale dell'ANPAL)**: cura ed implementa la *governance* dei processi mappati, assicura la traduzione delle strategie per la prevenzione dell'anticorruzione in linee operative, provvede all'elaborazione del Programma Triennale di Prevenzione, nonché al monitoraggio sullo stato di attuazione dello stesso, coordinando tutti gli attori coinvolti nel processo;
- c) i **Referenti per la prevenzione** individuati in n. 2 Dirigenti di II fascia che hanno il compito di elaborare delle proposte di modifica al modello di gestione del rischio, che tengano conto anche delle anomalie segnalate e delle eventuali misure di contrasto proposte dagli altri soggetti coinvolti;

- d) **tutti i Dirigenti**, che sono chiamati a monitorare il corso dell'azione amministrativa di diretta competenza, segnalando, sulla base dei processi mappati, eventuali anomalie e/o ritardi attuativi e/o di output sia ai Referenti che al Direttore Generale (ai sensi dell'art. 16, comma 1 bis e 1 ter del D.Lgs. n. 165 del 2001). Ogni Dirigente procede altresì a formulare specifiche proposte volte alla prevenzione dei rischi rilevati e all'individuazione delle ulteriori misure di contrasto.
- e) **l'OIV del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**, che è istituzionalmente coinvolto nella gestione del rischio e nelle relative fasi di aggiornamento della mappatura delle aree di rischio, di analisi valutativa della stessa, di ponderazione del rischio e di individuazione delle misure di contrasto. Ai sensi dell'art. 12, comma 1 dello Statuto dell'Agenzia, infatti, *"l'ANPAL si avvale dell'Organismo indipendente di valutazione della performance del Ministero del lavoro e delle politiche sociali"*;
- f) **tutti i dipendenti**, che in base alle proprie competenze e ruoli, sono coinvolti a pieno titolo nelle dinamiche di processo inerenti l'azione amministrativa e pertanto partecipano alla gestione del rischio anche attraverso la condivisione di atteggiamenti e modi di sentire, interagendo all'interno dell'organizzazione, dal momento che sono chiamati a segnalare le situazioni di illecito (art. 54 bis del D.Lgs. n. 165 del 2001), ovvero i casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis legge n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 del Codice di comportamento del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali);
- g) **i collaboratori** a qualsiasi titolo dell'Agenzia, che sono chiamati ad osservare le misure previste nel presente Piano e del Codice deontologico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in attesa dell'adozione da parte di ANPAL di un proprio codice deontologico.
- h) **l'Ufficio per i procedimenti disciplinari**, (Divisione I – Gestione del personale, delle relazioni sindacali e del bilancio). L'UPD è incardinato presso la Divisione I e opererà conformemente alle disposizioni in materia, in collaborazione con il Responsabile Anticorruzione. L'UPD è chiamato a una periodica analisi dei casi giudiziari e deontologici, ai fini dell'individuazione delle attività a maggior rischio corruttivo (Delibera n. 17 della seduta del 26 luglio 2017 del CdA).

7. IL MODELLO DI GESTIONE DEL RISCHIO PER IL TRIENNIO 2017-2019

La prima e indispensabile fase del processo di gestione del rischio è quella relativa all'analisi del contesto (cfr. Capitoli 4 e 5), attraverso la quale ricavare le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'interno dell'amministrazione per via della specificità dell'ambiente in cui essa opera in termini di dinamiche sociali, economiche e culturali o a causa delle caratteristiche organizzative interne. L'obiettivo ultimo è che tutta l'attività svolta sia analizzata, in particolare attraverso la mappatura dei processi, al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

In particolare, la metodologia seguita è stata la seguente:

- a. individuazione delle aree di rischio;
- b. mappatura delle aree di rischio;
- c. valutazione del rischio per ciascun processo;
- d. trattamento del rischio.

7.1 INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO - METODOLOGIA

In questa fase di avvio dell'ANPAL va sottolineato come l'individuazione delle aree di rischio ricalcano il modello di analisi e gestione già sviluppato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali per quanto afferisce alle attività trasferite all'Agenzia e già di competenza della soppressa Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione.

Come riportato nel Piano della trasparenza e della corruzione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2016-2018) a cui si fa riferimento *“Al fine, quindi, di individuare le debolezze strutturali presenti nell'impianto organizzativo, il Ministero del lavoro ha confermato l'utilizzo di un approccio di tipo preventivo, fondato sul risk management, investendo sulla responsabilizzazione del personale chiamato ad essere parte attiva nella identificazione dei fattori di rischio e dei rimedi per contrastare l'affermazione del fenomeno corruttivo.”*

Inoltre, in coerenza con le indicazioni contenute nel documento di aggiornamento realizzato dall'ANAC con la Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, è stato privilegiato il rafforzamento di precise misure standardizzate.

L'ANAC ha confermato le indicazioni già date con il PNA 2013 e con l'Aggiornamento 2015 al PNA per quel che concerne la metodologia di analisi e valutazione dei rischi. Si tratta di indicazioni centrali per la corretta progettazione di misure di prevenzione contestualizzate rispetto all'ente di riferimento. In particolare l'Autorità ribadisce quanto già precisato a proposito delle caratteristiche delle misure di

prevenzione della corruzione che devono essere adeguatamente progettate, sostenibili e verificabili. È inoltre necessario che siano individuati i soggetti attuatori, le modalità di attuazione di monitoraggio e i relativi termini.

7.2 MAPPATURA DELLE AREE DI RISCHIO – VALUTAZIONE E TRATTAMENTO

La valutazione del rischio viene effettuata per processi, in considerazione inoltre del contesto esterno di riferimento, mediante condivisione tra i soggetti coinvolti e attraverso lo svolgimento dei seguenti passaggi:

1. *Identificazione*: intesa come individuazione e descrizione del rischio stesso, anche sulla base dell'esperienza e di eventuali precedenti giudiziari o disciplinari;
2. *Analisi del rischio*: effettuata valutando la probabilità che il rischio si verifichi e le conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) al fine di giungere alla determinazione del livello di rischio a livello di processo. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico. I criteri utilizzati per stimare la probabilità e l'impatto e per effettuare la conseguente valutazione del rischio di processo sono indicati nell'Allegato 5 al PNA.
3. *Ponderazione del rischio*: effettuata analizzando il rischio stesso e confrontandolo con altri al fine di individuare la priorità del trattamento.

Come meglio precisato dall'ANAC, occorre in via preliminare distinguere la mappatura dei procedimenti amministrativi dalla mappatura dei processi.

La prima, ossia la ricognizione dei procedimenti amministrativi, è stata introdotta dalla legge 7 agosto 1990, n. 241 ed è attualmente oggetto di specifici obblighi di trasparenza ai sensi del D.Lgs. 33/2013 (art. 35). Pertanto, si rinvia al sito istituzionale www.anpal.gov.it per l'elenco esaustivo e aggiornato.

In merito ai processi, è utile ricordare che il concetto di processo è più ampio e flessibile di quello di procedimento amministrativo e, come si è detto, è stato individuato nel PNA tra gli elementi fondamentali della gestione del rischio, considerando che non tutta l'attività dell'Agenzia può ricondursi a procedimenti amministrativi.

L'Agenzia ha avviato solo di recente la mappatura dei procedimenti, in considerazione della ancora non piena operatività delle proprie strutture e si confida di avviare a breve anche l'informatizzazione dei processi. Pertanto, si è ritenuto prioritario effettuare una prima analisi dei processi a rischio, al fine della prevenzione della corruzione con il presente PTCP 2017-2019, rimandando al prossimo aggiornamento il completamento della mappatura dei processi.

Ciò è dovuto al fatto che, come si è detto, l'assetto organizzativo interno è sostanzialmente di recente definizione e si potrà ritenere completato solo con la presa servizio di tutti i Dirigenti.

Nel presente PTPC (Piano, allegati e documenti integrativi) sono state considerate pertanto le seguenti aree a rischio:

- a. Gestione del Personale;
- b. Acquisto di Beni e Servizi;
- c. Gestione, controllo e certificazione dei Programmi a titolarità dell'ANPAL

che corrispondono alle aree PNA:

- a. Area acquisizione e progressione del personale;
- b. Area affidamento di lavori, servizi e forniture;
- c. Area "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, con effetto economico diretto e immediato" e Area "Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni".

Si specifica che si procederà ad un aggiornamento del piano in funzione del definitivo assetto organizzativo dell'Agenzia.

7.3 RAPPRESENTAZIONE GRAFICA

Come già indicato, l'Allegato 5 del PNA fornisce i criteri per individuare l'indice di probabilità e l'indice dell'impatto dei processi oggetto di esame al fine di stimare il livello di rischio per ciascuna tipologia di evento corruttivo.

Al tal fine si specifica che il valore di rischio di un evento corruttivo è calcolato individuando:

1. La **probabilità** che si verifichi uno specifico evento di corruzione, rappresentata attraverso una scala crescente su 5 valori (da 1 a 5) da esprimersi nelle seguenti modalità: molto bassa, bassa, media, alta e altissima.
2. L'**impatto** generato nel caso in cui l'evento di corruzione si presentasse, anche sesso rappresentato attraverso una scala crescente su 5 valori (da 1 a 5) da esprimersi come segue: molto basso, basso, medio, alto e altissimo.

Il rischio per ciascuna tipologia di evento (E) è quindi calcolato come prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto:

$$R(E) = \text{Probabilità (E)} \times \text{Impatto (E)}$$

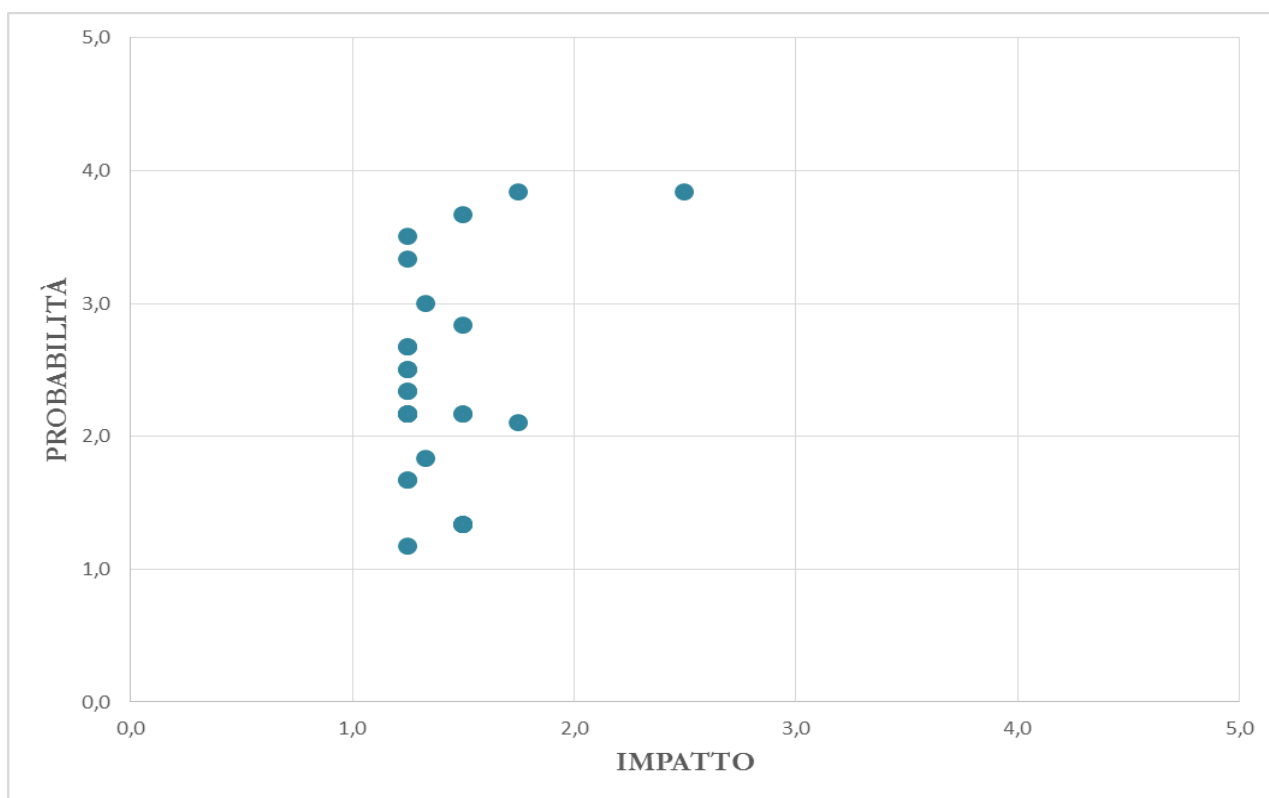
Di seguito la matrice generale di calcolo del rischio:

PROBABILITA'	IMPATTO				
	MOLTO BASSO	BASSO	MEDIO	ALTO	ALTISSIMO
ALTISSIMA	Medio	Alto	Altissimo	Altissimo	Altissimo
ALTA	Medio	Medio	Alto	Alto	Altissimo
MEDIA	Basso	Medio	Medio	Alto	Altissimo
BASSA	Molto basso	Basso	Medio	Medio	Alto
MOLTO BASSA	Molto basso	Molto basso	Basso	Medio	Medio

Il numero dei processi censiti dall'ANPAL sono stati **30** (trenta). Si rileva che l'indice di probabilità si attesta tra un valore minimo di 1,2 e un valore massimo di 3,8. L'indice dell'impatto rilevato risulta compreso tra un valor minimo di 1,3 e un valore massimo di 2,5.

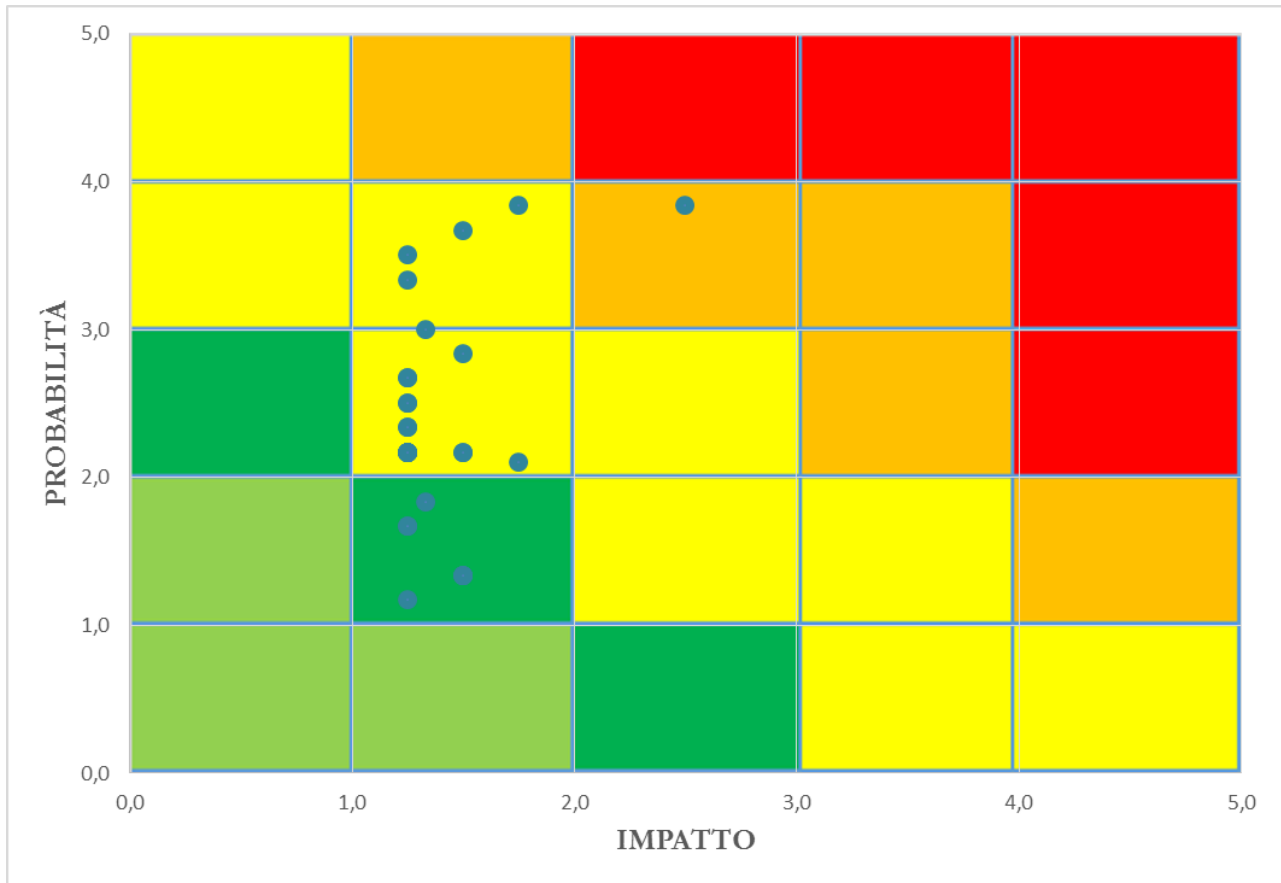
Al fine di evidenziare graficamente i rischi associati ai vari processi esaminati, i valori dell'impatto (asse x) e della probabilità (asse y) sono stati riportati in una rappresentazione cartesiana.

Figura 2 – Mappatura delle aree di rischio e valori di probabilità e impatto associati ai rischi

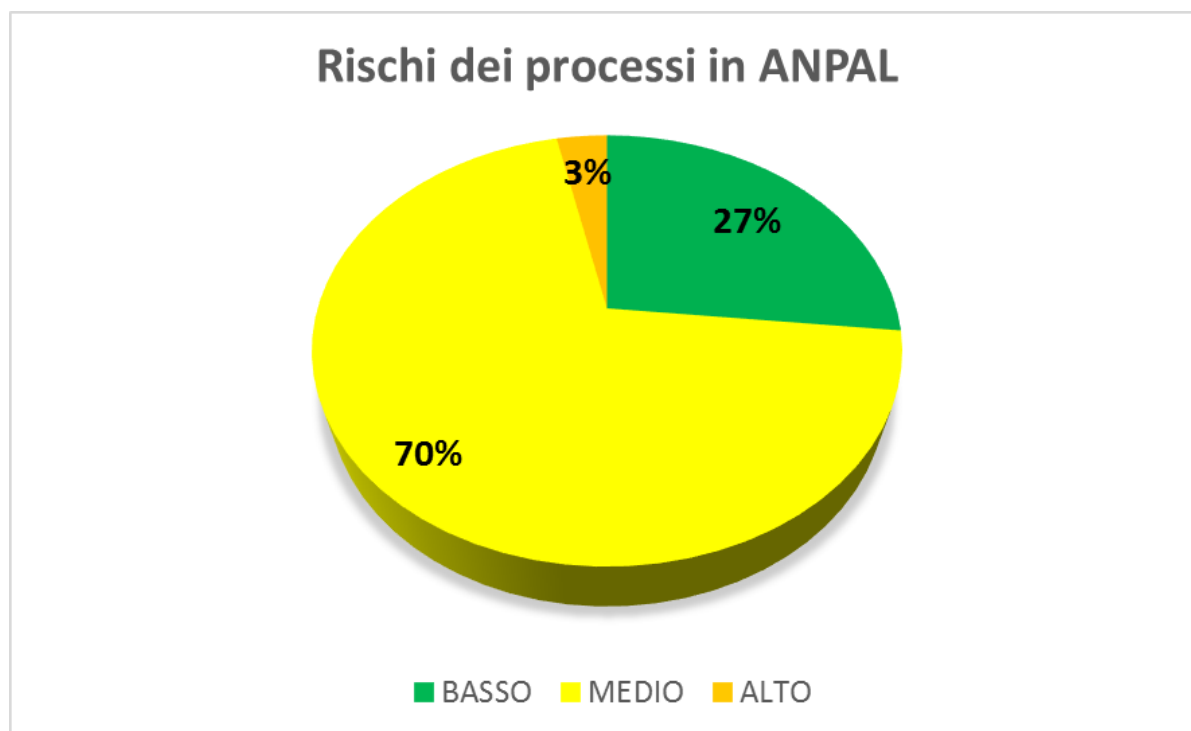


Questi valori rapportati alla scala indicata con la matrice di calcolo (il cui valore massimo tra impatto e probabilità è pari a 25), evidenziano che il rischio associato ai vari processi esaminati si attesta intorno a valori medi (figura 3).

Figura 3 - Rappresentazione grafica del rischio associato ai processi mappati



Infatti, come risultante nella figura 4, il 27% dei processi (pari a 8) è associato a un rischio basso, il 70% (pari a 21) a un rischio medio, il 3% (pari a 1) corrisponde invece a un rischio alto.

Figura 4 – Indice di rischio relativo ai processi mappati

7.4 RISCHI PRIORITARI

Attraverso la definizione del presente Piano, come si è detto, si è ritenuto opportuno presidiare in modo particolare le aree relative alla gestione del personale, l'acquisto di beni e servizi e la gestione e il controllo dei Programmi a titolarità dell'Agenzia.

Tuttavia sono stati presi in considerazione anche taluni rischi connessi alle competenze dell'Agenzia che afferiscono, più strettamente, agli obiettivi specifici ad essa attribuiti.

In particolar modo, sono stati evidenziati i rischi connessi all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, siano essi privi o meno di impatto economico immediato e diretto sui destinatari. Tali attività, che si connotano per un rischio di corruzione prioritario, si riferiscono ad esempio alla gestione delle risorse dei Programmi cofinanziati con il FSE e alla definizione dei rapporti con i beneficiari e gli Organismi Intermedi di essi. Analogo indice di rischio si può rilevare con riferimento alla gestione di specifici programmi di reimpiego e ricollocazione in relazione a crisi aziendali, per i quali l'Agenzia svolge attività di supporto e assistenza.

Tra i provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, caratterizzati da un effetto economico diretto ed immediato sui destinatari, non può non farsi menzione della gestione dell'assegno di ricollocazione, quale politica di reimpiego dei lavoratori. Ancora, sebbene privi di effetti economici diretti, i provvedimenti ampliativi della sfera giuridica di determinati soggetti riguardano anche la gestione dell'albo nazionale delle agenzie per il lavoro, di cui all'art. 4 del decreto legislativo n. 276 del

2003 e la gestione dell'albo nazionale dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro, ivi compresa la cura dei procedimenti per l'accreditamento nazionale.

Le misure volte a contrastare e ridurre il rischio della corruzione sono in larga parte mutate da quelle già sperimentate nella pregressa struttura organizzativa del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con riferimento alle competenze già attribuite alla soppressa Direzione Generale per le Politiche Attive del Lavoro, i Servizi per il Lavoro e la Formazione. Con riferimento, invece, alle competenze di nuova attribuzione e con le attività introdotte dal D.Lgs. 150/2015 tra le finalità istituzionali dell'ANPAL, sono state previste e programmate misure di contrasto alla corruzione mirate, che saranno tuttavia oggetto di sperimentazione nei mesi a venire e soprattutto una volta che l'Agenzia troverà piena operatività, anche attraverso la completa definizione del suo assetto organizzativo.

Con riferimento a quanto si qui descritto, l'Allegato 1 al presente Piano contiene la mappatura delle aree di rischio cd. prioritarie, l'individuazione dei principali processi e dei comportamenti potenzialmente a rischio a ciascuno di essi correlati; viene sintetizzata, inoltre, la valutazione dei rischi e proposta un'indicazione delle principali misure di contrasto.

In relazione a quanto rappresentato nell'Allegato 1, l'Agenzia può essere astrattamente considerata esposta a fenomeni di corruzione nelle seguenti aree di rischio, come già in precedenza accennato:

A. Gestione del personale

- Reclutamento del personale;
- Conferimento di incarichi;
- Progressioni di carriera;

B. Affidamento di lavori, servizi e forniture

- Acquisto di beni e servizi mediante procedure di evidenza pubblica ai sensi del D.Lgs. 50/2016;
- Procedure finalizzate all'individuazione degli operatori economici cui affidare la fornitura di beni e servizi per garantire il funzionamento dell'Agenzia;

C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

D. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;

E. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

- Gestione di aspetti economico - patrimoniali, contabili e finanziari, inclusa la redazione dei bilanci;
- Adozione di provvedimenti vincolati nell'*an* e nel contenuto

F. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni

G. Affari legali e contenzioso

H. Altro (es: attività di supporto alla programmazione e alla gestione dei procedimenti di controllo, vigilanza sull'osservanza della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, etc...)

Con riferimento alle aree generali “D” ed “F”, come si è detto, il presente Piano non può non considerare anche il complessivo processo di “Gestione, controllo e certificazione dei Programmi a titolarità dell’Agenzia” relativi all’Autorità di gestione e di certificazione dei PON IOG e PON SPAO. In tale ambito, l’Autorità di gestione provvederà ad inserire, all’interno dei propri Sistemi di gestione e controllo, un collegamento con le indicazioni contenute nel presente Piano, oltre che il richiamo al Codice di comportamento adottato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e di cui ANPAL attualmente si avvale.

8. LE MISURE

8.1 LA TRASPARENZA

Per quanto attiene al quadro normativo di riferimento in materia di trasparenza si rimanda alla sezione del presente Piano che elenca le modifiche apportate al D. Lgs. 33/2013 dal Decreto legislativo n. 97/2016 che ha previsto, tra le modifiche più rilevanti, l'accorpamento tra programmazione della trasparenza e programmazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Al riguardo va inoltre rappresentato che le funzioni di Responsabile della trasparenza sono state affidate, in base al richiamato D.P.C.M. 23 febbraio 2016, al Responsabile della prevenzione della corruzione in conformità con quanto previsto all'art. 1, co. 7, della legge 190/2012 come modificato dall'art. 41, co. 1, lett. f) del D.Lgs. 97/2016.

8.2 GESTIONE DEI FLUSSI

A seguito delle modifiche apportate all'art. 10 del D. Lgs. 33/2013 e alla luce della delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016 dell'ANAC, l'ANPAL ha predisposto, in analogia all'allegato 1 della citata delibera, una scheda contenente l'elenco degli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. 97/2016 (cfr. Allegato 3).

Quanto al modello organizzativo di gestione dei flussi informativi, questa Agenzia si avvale della competente Direzione generale dei sistemi informativi del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

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

Il RPCT provvederà a verificare periodicamente l'inserimento dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale da parte dei singoli centri di responsabilità amministrativa per riscontrarne la conformità alla legge (sotto il profilo della completezza, comprensibilità, aggiornamento, tempestività, pubblicazione in formato aperto dei dati).

Nelle more della definizione di standard di pubblicazione per le diverse tipologie di obblighi, a cura dell'ANAC secondo la procedura prevista dall'art. 48 del D. Lgs. 33/2013, ci si atterrà alle seguenti indicazioni operative:

- esposizione in tabelle dei dati oggetto di pubblicazione al fine di aumentare il livello di comprensibilità e di semplicità di consultazione dei dati stessi e assicurare agli utenti di "Amministrazione Trasparente" la possibilità di reperire informazioni chiare e immediatamente fruibili (cfr. delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016);

- indicazione della data di aggiornamento del dato, documento ed informazione pubblicata: in corrispondenza di ciascun contenuto della sezione “Amministrazione trasparente” dovrà essere indicata la data di aggiornamento, distinguendo quella di iniziale pubblicazione da quella del successivo aggiornamento (cfr. delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016).

Al tal fine, si individueranno, in collaborazione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, gli interventi da realizzare sugli applicativi informatici in uso, resi necessari per assicurare il corretto adempimento delle norme in materia di trasparenza ex D. Lgs. 97/2016.

Quanto sopra troverà corrispondenza nel Piano delle performance in specifici obiettivi assegnati alla Divisione I e alla Divisione 7.

8.3 ACCESSO CIVICO

Per “accesso civico” si intende l’accesso civico “semplice” (che le Linee Guida dell’ANAC relative allo *“Schema di Linee Guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5 comma 2 del D. Lgs. 33/2013”*, attualmente in corso di adozione nella versione definitiva, indicano come “ACCESSO CIVICO”), previsto dall’articolo 5, comma 1, del D. Lgs. 33/2013 e disciplinato nel predetto decreto. Tale tipologia di accesso concerne l’obbligo, posto in capo alle pubbliche amministrazioni, di pubblicare documenti, informazioni o dati e comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.

In considerazione della portata innovativa della normativa, è intenzione dell’ANPAL emanare un regolamento interno che coordini le tre forme di accesso attualmente previste dall’ordinamento (accesso documentale ex L. 241/1990, accesso civico semplice relativo ai dati oggetto di obbligo di pubblicazione e accesso civico generalizzato), al fine di adottare all’interno dell’Agenzia comportamenti omogenei, d’intesa con l’OIV del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

8.4 IL PIANO DELLA FORMAZIONE

Tenuto conto dell’attività formativa svolta in attuazione dei PTPCT del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ha visto il coinvolgimento nella formazione di base del personale delle aree funzionali e del personale dirigenziale già appartenente ai ruoli del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e confluito nell’attuale Agenzia, nel triennio 2017-2019 si dovrà procedere all’attivazione di specifiche iniziative formative, in coerenza con le finalità istituzionali dell’ANPAL e con gli obiettivi specifici attribuiti al personale appartenente ai ruoli dell’Agenzia.

Alla data di stesura del suddetto piano la Divisione I – Gestione del personale, delle relazioni sindacali e del bilancio ha avviato una ricognizione dei fabbisogni formativi al fine di procedere alla stesura del Piano della Formazione per il triennio 2017-2019. Nelle more della definizione dello stesso, si precisa che per il 2017 l’Anpal ha aderito al primo ciclo di percorsi di formazione in materia di anticorruzione

promosso dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione rivolto al personale dell'Agenzia che potrà fruirne in modalità e-learning.

La prima area di intervento del corso è finalizzata alla diffusione e condivisione dei valori connessi all'etica e alla legalità, la seconda area di intervento è invece indirizzata ai responsabili e referenti del piano anti-corruzione ma in generale risulta utile nella formazione di dirigenti e di funzionari pubblici al fine di offrire loro una panoramica completa e puntuale sul sistema delle politiche, dei programmi e degli strumenti utilizzati nella lotta alla corruzione.

Come sottolineato dal PNA 2016, la formazione si connota come misura fondamentale per garantire che il personale di ruolo dell'Agenzia acquisisca una adeguata qualità delle competenze professionali e trasversali, anche al fine di assicurare la periodica rotazione degli incarichi (cfr. paragrafo 8.5). Una formazione di buon livello in una pluralità di ambiti operativi, infatti, può contribuire a rendere il personale più flessibile e impiegabile in diverse attività.

8.5 LA ROTAZIONE DEGLI INCARICHI

La rotazione del personale all'interno delle Pubbliche Amministrazioni nelle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art. 1, co. 5, lett. b) della legge n. 190/2012, ai sensi del quale le Pubbliche Amministrazioni devono definire e trasmettere all'ANAC *“procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari”*. Inoltre, secondo quanto disposto dall'art. 1, co. 10, lett. b) della legge n. 190/2012, il RPCT deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, *“l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione”*. Questo tipo di rotazione, c.d. ordinaria, è stata quindi prevista dal legislatore tra le misure organizzative generali a efficacia preventiva che possono essere utilizzate nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione.

Con il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, del 28 giugno 2017, registrato dalla Corte dei Conti in data 8 agosto 2017, è stato da ultimo disposto il trasferimento del personale dirigenziale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali all'ANPAL. L'individuazione del personale dirigenziale non generale appartenente ai ruoli del Ministero da trasferire all'ANPAL è avvenuta all'esito delle procedure di trasferimento volontario e obbligatorio indicate all'articolo 3, rispettivamente commi 3 e 4 del DPCM 13 aprile 2016. Le procedure di trasferimento del personale dirigenziale e non dirigenziale sono disciplinate dal citato articolo 3, dal quale emerge in modo chiaro la prevalenza accordata dal generale impianto normativo alle procedure di trasferimento volontario rispetto a quelle di tipo obbligatorio; il comma 4 prescrive

che, qualora all'esito delle procedure volontarie di cui ai commi 2 e 3 del citato articolo il personale trasferito dal Ministero all'ANPAL sia inferiore alle complessive 116 unità (7 dirigenti di livello non generale e 109 unità di personale non dirigenziale), si procede all'ulteriore trasferimento, fino a concorrenza del limite massimo, con le modalità indicate nello stesso comma 4 alle lettere a), b) e c).

a) La rotazione ordinaria

Tale misura ordinaria di rotazione sarà attuata sulla base dei criteri che l'ANAC ha stabilito e che le amministrazioni devono seguire per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione. Oltre, ai dirigenti, tuttavia, si rende necessario estenderla, in via generale, a tutti i dipendenti, mediante verifica di alcuni vincoli:

1. vincoli soggettivi identificati nel rapporto di lavoro (es. congedo parentale, assistenza di familiare disabile);
2. vincoli oggettivi in merito alla particolare qualificazione tecnica e le competenze richieste per la funzione da svolgere, al fine di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa.

Ai sensi dell'articolo 12 del Regolamento di organizzazione delle strutture di ANPAL, relativo alla rotazione degli incarichi dirigenziali e non dirigenziali nei settori particolarmente esposti e sensibili, di seguito i presupposti cui l'ANPAL intende uniformarsi per assicurare una periodica corretta rotazione dei dipendenti.

- **Formazione:** necessità di far acquisire ai dipendenti competenze professionali anche di tipo trasversale, al fine di rendere fungibili le funzioni in una pluralità di ambiti lavorativi. Si ravvisa la necessità di prevedere, altresì, opportuni periodi di affiancamento.
- **Misure alternative:** nelle ipotesi in cui non sia possibile applicare la rotazione, date le dimensioni dell'Agenzia, è necessario che il personale non abbia il controllo esclusivo dei processi, potenziando ad esempio la trasparenza, l'affiancamento di altri funzionari, separando le attività di istruttoria da quelle di adozione del provvedimento finale.
- **Criteri e informativa sindacale:** definizione in via preventiva dei criteri di rotazione, tra i quali: a) l'individuazione degli uffici; b) la periodicità; c) le caratteristiche. Sui citati criteri sarà attuata l'informativa sindacale per eventuali osservazioni e/o proposte.
- **Programmazione pluriennale:** l'individuazione delle aree a rischio sarà effettuata in via preventiva, con le modalità di cui al presente Piano, e la rotazione degli incarichi sarà oggetto di programmazione pluriennale.

- **Gradualità:** al fine di evitare rilevanti impatti organizzativi, anche in considerazione del recente avvio delle attività dell’Agenzia, è necessario, tenendo conto delle aree a rischi più elevati, procedere in fasi successive (es. dai responsabili dei procedimenti, ai funzionari ed infine ai dirigenti).
- **Monitoraggio:** spetta al RPCT, che indica almeno a livello annuale le rotazioni effettuate, le difficoltà incontrate, la formazione attivata o da attivare.

b) Personale dirigenziale

A seguito delle procedure di trasferimento del personale di livello dirigenziale non generale all’Agenzia, descritte nel presente paragrafo, con atto di indirizzo il Direttore Generale stabilisce i criteri di rotazione degli incarichi conferiti e quelli per il conferimento di nuovi incarichi, in modo chiaro e trasparente. Si prevede di limitare la rotazione al minimo legale (quattro anni) negli uffici ad alto rischio.

c) Personale non dirigenziale

Per quanto attiene la rotazione del personale non dirigenziale addetto alle aree di rischio, questa sarà garantita tenendo conto delle professionalità richieste, delle relative disponibilità e attitudini organizzative nonché della concreta possibilità di attivare necessari e idonei processi formativi.

8.6 IL MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI

In relazione al monitoraggio dei tempi procedimentali, l’operazione potrà dirsi attuabile solo all’indomani della piena operatività dell’ANPAL (Divisioni, Strutture di ricerca e altre strutture di staff) oltre che a seguito del completamento dell’attuale organizzazione e della realizzazione del modello di Audit interno.

8.7 IL CODICE DI COMPORTAMENTO

Il Codice di comportamento, adottato con D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, sulla base del disposto dell’art. 54 del D. Lgs. n. 165 del 2001, che assume un ruolo rilevante, definisce gli obblighi minimi dei dipendenti pubblici e deve essere integrato, in tutte le Amministrazioni, da specifici Codici di comportamento.

Il Codice, in base a quanto previsto dalla Legge n. 190/2012 e dal Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), si configura altresì come una delle principali misure obbligatorie di prevenzione della corruzione, laddove si collega e integra con il PTPC nell’individuare e disciplinare una serie di obblighi di comportamento a cui tutto il personale deve attenersi.

A tal proposito, si rappresenta che il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, in aggiunta a quello generale, si è ulteriormente dotato con D.M. del 10 luglio 2014 - del Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Nelle more dell'adozione di uno specifico codice di comportamento dell'Agenzia, che tenga conto anche di quanto raccomandato nella determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015, recante *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”*, il Codice di comportamento del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali trova applicazione anche per l'ANPAL e sono estesi al personale proveniente dai ruoli di INPS, INAIL, Anpal Servizi S.p.A e al personale non dipendente.

8.8 IL WHISTLEBLOWER

La tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti è stata introdotta nel nostro ordinamento quale misura di prevenzione della corruzione, imponendo alle Amministrazioni di individuare una procedura finalizzata a garantire tale tutela e a stimolare le segnalazioni da parte del dipendente. L'ANPAL, in virtù del protocollo di avvalimento con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in relazione alla strumentazione e alle procedure informatiche, continuerà ad utilizzare la *“Procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità - Disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”* (Decreto Ministeriale del 9 luglio 2014), realizzata dal Responsabile dell'anticorruzione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in collaborazione con l'Ufficio informatica e telematica del Dipartimento per le politiche di gestione, promozione e sviluppo delle risorse umane e strumentali della Presidenza del Consiglio dei Ministri. La gestione delle segnalazioni avviene attraverso un sistema che assicura la riservatezza del flusso di dati, in modo che l'identità del segnalante sia conoscibile solo dal Responsabile o, in sua assenza o impedimento, dal funzionario appositamente autorizzato. La procedura da seguire per le segnalazioni è stata resa trasparente e pubblicata nella sezione intranet del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, a cui il personale ANPAL sarà reindirizzato dall'area intranet del portale www.anpal.gov.it.

8.9 INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ

Una delle principali misure da programmare nel PTPC attiene alle modalità di attuazione delle disposizioni del D. Lgs. 39/2013, con particolare riferimento alle verifiche e ai controlli dell'insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità degli incarichi. In proposito, il Consiglio dell'A.N.AC. ha approvato, nella seduta del 3 agosto 2016, la Delibera n. 833 recante *“Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili”*, con la quale individua le modalità di svolgimento del procedimento di verifica. Nello specifico, nella delibera n. 833/2016, è sancito un mutamento d'impostazione per cui la

dichiarazione del soggetto a cui viene conferito l'incarico *“pur costituendo un momento di responsabilizzazione del suo autore [...] non vale ad esonerare chi ha conferito l'incarico dal dovere di accertare, nel rispetto dei principi di buon andamento e di imparzialità di cui al citato art. 97 Cost., i requisiti necessari alla nomina, ovvero, [...] l'assenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità in capo al soggetto che si vuole nominare. In altre parole, l'amministrazione conferente è tenuta ad usare la massima cautela e diligenza nella valutazione della dichiarazione richiesta all'art. 20, in quanto non è escluso che questa sia mendace, e ciò anche a prescindere dalla consapevolezza del suo autore circa la sussistenza di una delle cause di inconferibilità o di incompatibilità”*. L'organo che ha conferito l'incarico, pertanto, *“come chiarito nella delibera n. 67 del 2015, non può e non deve attenersi a quanto dichiarato dal soggetto incaricato, ma è tenuto a verificare, con la massima cautela, in base agli atti conosciuti o conoscibili [...] – anche con un accertamento delegato agli uffici e/o con una richiesta di chiarimenti al nominando – la sussistenza della causa di inconferibilità/incompatibilità”*.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'art. 17 del D.Lgs. n. 39/2013, l'incarico è da ritenersi nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, del citato Decreto legislativo, il RPCT verifica il rispetto delle disposizioni sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dettate dal suddetto decreto. Ai sensi del successivo comma 2 del medesimo art. 15, inoltre, al Responsabile del Piano è demandato il compito di segnalare i casi di possibile violazione delle disposizioni all'Autorità nazionale anticorruzione, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato nonché alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

In virtù degli obblighi posti in capo al RPCT, la Divisione I – Gestione del personale, delle relazioni sindacali e del bilancio provvede ad informare tempestivamente quest'ultimo di tutti gli incarichi dirigenziali conferiti, comunica e aggiorna - con cadenza semestrale e comunque in tempo utile consentendo l'aggiornamento e l'implementazione del Piano - la situazione relativa alle condanne per reati contro la P.A. di cui sia stata messa a conoscenza dall'A.G. (ai sensi dell'art. 129 disp. att. c.p.p.), anche con sentenza non passata in giudicato, riguardanti personale dell'Agenzia, specificando gli incarichi dirigenziali svolti.

All'atto del conferimento di un nuovo incarico dirigenziale, l'Agenzia verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o ai soggetti cui intende conferire l'incarico in questione. Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento medesimo. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del D. Lgs. n. 39 del 2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

8.10 PROTOCOLLI DI LEGALITÀ

I protocolli di legalità, nelle loro varie declinazioni, rappresentano lo strumento più efficace per attuare la prevenzione della corruzione e la trasparenza nel contesto esterno. È obiettivo del PTPC proseguire nell'adozione ulteriore di tali strumenti e nella verifica della loro attuazione da parte dei soggetti vigilati quali misure alternative, al fine di assicurare comunque il rispetto delle norme in materia di trasparenza ed anticorruzione (delibera ANAC n. 8 del 17 giugno 2015, recante *“Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*). Particolare attenzione sarà dedicata anche al monitoraggio dell'adozione e dell'attuazione dei Patti di Integrità, ex art. 1, comma 17, della legge n. 190 del 2012 già 22 avviata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali volti a neutralizzare potenziali rischi correlati alle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, alle concessioni o erogazioni di sovvenzioni, ecc.

8.11 METODOLOGIE PER L'AGGIORNAMENTO DEL PIANO

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.

L'ANPAL risulta operativa dallo scorso 1° gennaio 2017; in considerazione di questo, in sede di prima adozione del presente Piano, si fa riferimento all'attività di analisi precedentemente condotta dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e, anche in ragione della definizione dell'assetto organizzativo dell'Agenzia, si procede pertanto:

1. all'aggiornamento delle aree di rischio attraverso l'elaborazione/aggiornamento della relativa mappatura dei procedimenti basata su una rilevazione condivisa dei processi caratterizzanti l'azione amministrativa per una calibratura degli stessi in chiave di individuazione sia potenziale che reale del rischio correlato, oltre che per una valutazione dello stesso in termini di impatto sul contesto operativo e di relativi costi di struttura e per la ponderazione finale;
2. alla revisione e/o alla rideterminazione, per ciascuna area di rischio, delle esigenze di intervento utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, con l'indicazione di modalità, responsabili, tempi di attuazione ed indicatori in raccordo con il ciclo della performance;
3. alla individuazione, per ciascuna misura, del responsabile e del termine per l'attuazione, stabilendo il collegamento con il ciclo della performance;

4. alla attivazione dell'audit interno finalizzato al miglioramento della gestione del rischio dei processi, coordinandolo a tal fine con il controllo di gestione.

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

Il Piano nazionale anticorruzione richiede agli OIV di considerare *“i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione”* nello svolgimento dei propri compiti. Ai sensi del Decreto legislativo n. 150/2015 l'Agenzia si avvale dell'OIV del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e, pertanto, si rinvia alle considerazioni relative all'identificazione, analisi e ponderazione dei rischi connessi all'espletamento delle relative competenze, contenute nel Piano di prevenzione del Ministero del lavoro.

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

10.1 PREMESSA

Il disegno organizzativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, cui l'ANPAL si riferisce in questa fase di transizione, mira al rafforzamento delle proprie competenze tramite l'elaborazione di progetti innovativi e lo svolgimento delle attività di audit interno. Attraverso l'adozione dei modelli di analisi del rischio e delle correlate misure di trattamento, il team dedicato punterà ad acquisire una maggiore consapevolezza dei rischi connessi a singoli processi e funzioni. Inoltre, gli *internal auditor* saranno chiamati a definire ed aggiornare periodicamente un catalogo di buone prassi al fine promuovere, in maniera graduale e considerevole, il miglioramento della funzionalità del sistema di risk management, sviluppando metodologie, partecipando direttamente alle varie attività di analisi del rischio e garantendo l'alta direzione sull'esistenza di idonei meccanismi di monitoraggio del rischio. L'Amministrazione ritiene che l'applicazione delle tecniche di *risk management* nel processo di audit potrà consentire di sopperire alle carenze di organico e, nel contempo, assicurare idonei standard qualitativi del servizio reso a favore dell'organizzazione. Infine, con gli output dell'attività di *risk assessment*, si potranno definire le priorità di revisione sulle aree rilevanti che presentano maggiori criticità, in termini di rischio inerente o di rischio di controllo.

10.2 GLI AUDITORS: LE CARATTERISTICHE

L'*internal auditor* deve possedere caratteristiche personali necessarie per un efficace espletamento degli incarichi d'audit. Deve avere una rapidità di comprensione delle diverse situazioni organizzative dell'Amministrazione, capacità di analisi e di sintesi, elevato senso dell'etica e integrità morale, atteggiamento mentale di obiettività, attitudine ai rapporti interpersonali e capacità di comunicazione, conoscenza delle tecniche di "*problem solving*" e creatività nella ricerca di soluzioni per i problemi rilevati, determinazione nel conseguimento degli obiettivi. L'attività di audit interno si sviluppa per progetti realizzati da specifici team di lavoro, di volta in volta costituiti da personale con caratteristiche professionali e di esperienza idonee al conseguimento degli obiettivi dei singoli progetti. Il lavoro di gruppo, salvo eccezioni, costituisce pertanto un presupposto di base per l'espletamento dell'attività di audit interno.

10.3 LA FORMAZIONE

Il personale al momento del suo ingresso nella funzione di audit interno deve essere adeguatamente formato. L'esigenza formativa si sviluppa lungo due direttrici separate: la formazione professionale di

audit e la formazione generale di conoscenza dell'Amministrazione, con riguardo all'attività, all'organizzazione e alle regole interne. La formazione professionale di audit interno è indirizzata verso corsi base, nel caso di risorse prive di esperienza professionale, al fine di consentire il raggiungimento dell'autonomia professionale delle stesse nel più breve tempo possibile. Al riguardo, va considerato che tra le unità di personale trasferite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e da Inapp che hanno frequentati corsi specifici sul tema del "*Risk management ed internal auditing e governance dei processi dell'amministrazione*", una parte risulta transitata nei ruoli dell'ANPAL. Inoltre, tra le unità di personale trasferite nei ruoli dell'Agenzia, si contano diversi dipendenti in possesso di specifiche competenze in materia di internal audit e controllo di gestione, oltre che di esperienze pregresse maturate presso le Autorità di Gestione e Autorità di Audit coinvolte nella gestione e nell'attuazione dei Programmi cofinanziati dal FSE.

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

Lo svolgimento del ruolo di impulso che la legge affida al Responsabile della prevenzione richiede che l'organizzazione amministrativa sia resa trasparente - con evidenza delle responsabilità per procedimento, processo e prodotto - e che le unità organizzative siano, oltre che coordinate tra loro, rispondenti alle esigenze funzionali. A tal proposito, il Direttore generale dell'ANPAL impartirà indirizzi ed istruzioni affinché sia assicurato che tutte le unità organizzative forniscano il loro apporto collaborativo nell'attuazione del presente Piano, fornendo supporto all'adempimento dei compiti individuati in capo al PRCT. Al riguardo, la legge n. 190 del 2012 configura un illecito disciplinare per i dipendenti che violano le prescrizioni contenute nel Piano in quanto *“la violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare”* (art.14). Inoltre, l'art. 16, co.1, alle lett. l-bis), l-ter) e l-quater), del D.Lgs. n.165 del 2001 prevede che la figura apicale del Dirigente generale debba attivare ogni iniziativa idonea ad assicurare la *governance* dei processi esposti a rischio corruzione. Il quadro normativo e il nuovo assetto organizzativo dell'Agenzia forniscono un'indicazione chiara del circuito attivato, in base al quale l'attività del Responsabile della prevenzione è affiancata dai dirigenti e dai capi struttura, ai quali sono affidati poteri propositivi e di controllo e sono attribuiti obblighi di collaborazione e di monitoraggio. Tra l'altro, lo sviluppo e l'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione sono il risultato di un'azione sinergica e combinata dei singoli responsabili delle Divisioni e delle Strutture e del Responsabile della prevenzione, secondo un processo *bottom-up* in sede di formulazione delle proposte e *top-down* per la successiva fase di verifica ed applicazione. Le modalità di raccordo e di coordinamento tra il Responsabile della prevenzione e i singoli referenti garantiranno un meccanismo di comunicazione/informazione, input/output per l'esercizio della funzione, che prevede, in particolare, l'elaborazione di report periodici e *ad hoc* sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione/contrasto e le cui risultanze andranno evidenziate, tra l'altro, nella Relazione di monitoraggio sul Piano da produrre, entro il 15 dicembre di ogni anno, a cura del Responsabile.

12. MONITORAGGIO DEL PIANO

Nell'attuale fase di avvio dell'Agenzia, il Responsabile della prevenzione della corruzione effettua il monitoraggio del Piano in relazione alla progressiva attuazione della struttura organizzativa dell'ANPAL, proponendone l'aggiornamento in ragione della effettiva operatività dei rispettivi settori di attività. Nelle more della piena operatività della struttura di Audit interno, il monitoraggio sull'attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo avviene attraverso una relazione semestrale nella quale tutti i Responsabili dei Centri di Costo sono chiamati a dare compiuta informazione circa il pieno rispetto dei meccanismi interni di verifica e controllo. Il Responsabile della prevenzione della corruzione, entro il 15 dicembre di ogni anno, redige una relazione recante l'esito dell'attività svolta e i risultati conseguiti, basata anche sui rendiconti presentati dai dirigenti sulle misure poste in essere e sui risultati realizzati in esecuzione del Piano stesso, e la trasmette all'Organo di indirizzo politico e, per opportuna conoscenza, all'ANAC ed all'OIV. Della stessa relazione viene data pubblicazione nell'apposita sezione del sito web. Al riguardo si sottolinea che, in ossequio alle disposizioni normative vigenti in tema di trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle PP.AA., il presente Piano sarà pubblicato in un'apposita sezione del sito web istituzionale dell'Amministrazione ai fini della diffusione dello stesso all'esterno, a conferma della piena attuazione dei principi dell'Amministrazione Trasparente.

GLOSSARIO

PNA – Piano Nazionale Anticorruzione

Decreto Trasparenza - D. Lgs. n. 97/2016

PTPCT - Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

RPCT - Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

ALLEGATI AL PIANO

Allegato 1: RILEVAZIONE DEI FATTORI DI RISCHIO CORRUTTIVO E DEI RELATIVI INDICI DI RISCHIO

Allegato 2: ALLEGATO al PTPC 2017-2019 SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"
ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE VIGENTI

Allegato 3: Delibera 8/31 maggio 2017 –CDA Anpal. Nomina Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza