



**PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE  
DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA  
2018-2020**

## **INDICE**

### PREMESSA

### **1. QUADRO NORMATIVO - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE**

### **2. FUNZIONI DELL'ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO**

### **3. IL CONTESTO INTERNO DI RIFERIMENTO ED IL MODELLO ORGANIZZATIVO**

#### **3.1. Collegamento con il piano della performance**

### **4. IL CONTESTO ESTERNO**

### **5. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DELL'ANTICORRUZIONE**

#### **5.1. I soggetti responsabili e gli attori coinvolti nel processo**

### **6. IL MODELLO DI GESTIONE DEL RISCHIO PER IL TRIENNIO 2018-2020**

#### **6.1. Individuazione delle aree di rischio- metodologia**

#### **6.2. Mappatura aree di rischio, valutazione e trattamento**

#### **6.3. Rappresentazione grafica**

#### **6.4. Rischi prioritari**

### **7. LE MISURE**

#### **7.1. La trasparenza**

#### **7.2. Il piano della formazione**

#### **7.3. La rotazione degli incarichi**

#### **7.4. Il monitoraggio dei tempi procedurali**

#### **7.5. Il codice di comportamento**

#### **7.6. Il whistleblower**

#### **7.7. Inconferibilità e incompatibilità**

#### **7.8. Patti d'integrità**

### **8. MISURE SPECIFICHE**

### **9. METODOLOGIE PER L'AGGIORNAMENTO DEL PIANO**

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

**11. MONITORAGGIO DEL PIANO**

**SEZIONE TRASPARENZA**

1. QUADRO NORMATIVO: LE MODIFICHE INTRODOTTE DAL DECRETO LEGISLATIVO N. 97/2016
2. GESTIONE DEI FLUSSI
3. ACCESSO CIVICO

**ALLEGATI**

1. SCHEDA DI RILEVAZIONE DEI FATTORI DI RISCHIO CORRUTTIVO E DEI RELATIVI INDICI DI RISCHIO DELLA DIREZIONE CENTRALE RISORSE, BILANCIO E AFFARI GENERALI
2. SCHEDA DI RILEVAZIONE DEI FATTORI DI RISCHIO CORRUTTIVO E DEI RELATIVI INDICI DI RISCHIO DELLA DIREZIONE CENTRALE VIGILANZA, AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO
3. SCHEDA DI RILEVAZIONE DEI FATTORI DI RISCHIO CORRUTTIVO E DEI RELATIVI INDICI DI RISCHIO DEGLI ISPETTORATI INTERREGIONALI E TERRITORIALI DEL LAVORO
4. SCHEDA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"- ELENCO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE VIGENTI

## PREMESSA

Il presente documento rappresenta l'aggiornamento del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017-2019, approvato dal neoistituito Ispettorato nazionale del lavoro nel suo primo anno di attività.

Il Piano propone le misure già in essere e le indicazioni specifiche sull'attuazione del sistema di *risk management*, nel rispetto delle indicazioni fornite dall'aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione, di cui alla determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015, nonché in linea con la determinazione ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016 e con la delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 di approvazione dell'aggiornamento 2017 al PNA 2016.

In tema di misure per la prevenzione della corruzione di carattere generale, che, proprio per la loro idoneità all'applicazione in tutti i processi dell'INL, si pongono in una situazione di sostanziale continuità rispetto alla precedente programmazione, l'attuale Piano parte da una ricognizione dello stato di attuazione raggiunto nell'anno 2017, stabilendo, per ciascuna misura, la nuova programmazione per l'anno 2018, con i futuri *step* di avanzamento e relative fasi e tempi di esecuzione.

### 1. QUADRO NORMATIVO – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

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

Nello specifico, la normativa *de quo* pone particolare attenzione alla prevenzione dei comportamenti corruttivi del personale dipendente della Pubblica Amministrazione, attraverso la predisposizione di misure idonee che assicurino, allo stesso tempo, anche la realizzazione di un maggior livello di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

Ai fini della *prevenzione*, che ha funzione preminente nel sistema delineato dalla legge n. 190, riveste un ruolo strategico l'individuazione delle aree di attività maggiormente esposte al rischio corruzione e la conseguente predisposizione di misure idonee alla eliminazione o al massimo contenimento del rischio medesimo. Sempre a tal fine, il legislatore considera di fondamentale importanza la diffusione della trasparenza dell'agire amministrativo, ritenendo necessaria la diffusa accessibilità per i cittadini alle informazioni in possesso dell'Amministrazione in termini, agli stessi, comprensibili.

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

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

Alla legge n. 190 del 2012 hanno fatto seguito:

- **circolare** del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1 del 2013;
- **decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33**, recante *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*; articolato in forma di Testo Unico, che ha razionalizzato i numerosi obblighi di pubblicazione che gravano sulla Pubblica Amministrazione;
- **decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39**, recante *“Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50 della legge 6 novembre 2012, n. 190”*;
- **d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62**, recante *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*;
- **decreto legge 24 giugno 2014, n. 90** *“Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”*, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114;
- **legge 27 maggio 2015, n. 69**, recante *“Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”*, la quale ha - tra le altre disposizioni - inasprito il trattamento sanzionatorio per i reati contro la Pubblica Amministrazione (peculato, corruzione, corruzione in atti giudiziari, induzione indebita) e per le condotte di stampo mafioso ed aumentato i poteri di vigilanza dell'ANAC;
- **la legge 7 agosto 2015, n. 124**, recante *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* che, all'art. 7 (Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza), sottolinea la necessità della *“precisione 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”*;

- **decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97**, recante *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n.190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’art. 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*.

Si fa, inoltre, rinvio al **Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione** per l’omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento di cui alla delibera del 9 settembre 2014.

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

Dal complesso delle predette disposizioni emerge chiaramente che tema centrale nella prevenzione della corruzione è, per il legislatore, quello della “Trasparenza amministrativa”, quale leva su cui basare la strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo, tant’è che il Programma triennale della trasparenza rappresenta una sezione del Piano per la prevenzione della corruzione e, di norma, le figure dei Responsabili (trasparenza e anticorruzione) sono riunite in un unico soggetto (art. 43, d.lgs. n. 33 del 2013). Il sistema di prevenzione e contrasto della corruzione nella Pubblica Amministrazione si articola nelle strategie individuate nel Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.), che ha il compito di fornire indirizzi attraverso l’elaborazione delle linee guida per tutte le Amministrazioni.

In virtù del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, recante il trasferimento completo delle competenze sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) all’ANAC, nonché la rilevante riorganizzazione della stessa e l’assunzione delle funzioni e delle competenze della soppressa Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici (AVCP), l’ANAC ha approvato l’Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione con Determinazione n. 12 del 28/10/2015, con il quale fornisce indicazioni integrative e chiarimenti rispetto ai contenuti del precitato PNA approvato con delibera n. 72 del 2013, concentrando l’attenzione sull’effettiva attuazione di misure in grado di incidere sui fenomeni corruttivi, volte a migliorare l’efficacia complessiva dell’impianto a livello sistemico. Con la successiva approvazione del PNA 2016 – delibera n. 831 del 4 agosto 2016 - sono state fornite ulteriori precisazioni in particolare in ordine alle “azione e misure di prevenzione”; di recente l’aggiornamento 2017 approvato con la delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 nel riportare le risultanze del monitoraggio di n. 577 Piani anticorruzione ha altresì proposto, secondo una metodologia già

consolidata, un approfondimento che ha coinvolto specifiche tipologie di amministrazione o settori di attività.

Come previsto, per ciascuna Amministrazione, dalla legge n. 190 del 2012 l'organo di indirizzo, entro il 31 gennaio di ogni anno, adotta il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.), su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, nominato ai sensi dell'art. 1, co. 7, della stessa legge.

Il Responsabile al quale deve essere assicurato un supporto, mediante assegnazione di risorse umane, strumentali e finanziarie, nei limiti della disponibilità di bilancio, deve:

- elaborare la proposta di Piano della prevenzione della corruzione, che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico di ciascuna Amministrazione;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità;
- proporre modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione;
- verificare, d'intesa con il Dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità.

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

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

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

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

Il Piano, in sintesi, ha la funzione di:

- a) individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione, anche raccogliendo le proposte dei dirigenti, elaborate nell'esercizio delle proprie competenze;
- b) prevedere, per le attività individuate ai sensi della lettera a), meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) prevedere, con particolare riguardo alle attività individuate ai sensi della lettera a), obblighi di informazione nei confronti del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Piano;
- d) monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- e) monitorare i rapporti tra l'Amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione od erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e dipendenti dell'Amministrazione;
- f) individuare specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge;
- g) creare un collegamento tra corruzione - trasparenza - performance nell'ottica di una più ampia gestione del "rischio istituzionale".

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

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

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



Nel contesto in analisi, va tenuto presente che i concetti di “rischio” e “corruzione” di cui trattasi hanno un’accezione molto ampia, che va oltre la rilevanza penale della condotta considerata.

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

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

Nel P.T.P.C. si delinea, pertanto, un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi che, in sintesi, consiste nell’esaminare l’organizzazione, le sue regole e le sue prassi di funzionamento in termini di “possibile esposizione” al fenomeno corruttivo, indicando le aree di rischio ed i rischi specifici, le misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici, i responsabili per l’applicazione di ciascuna misura ed i tempi.

Tanto premesso, il presente documento di aggiornamento, in continuità con l’adottato P.T.P.C.T 2017-2019, rappresenta lo strumento attraverso il quale l’INL descrive il processo finalizzato ad implementare una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo, nonché volto all’individuazione e all’attivazione di azioni, ponderate e coerenti tra loro, capaci di ridurre significativamente il rischio corruttivo. Esso, quindi, è il risultato di un processo di analisi del fenomeno stesso e di successiva identificazione, attuazione e monitoraggio di un sistema di prevenzione della corruzione.

L’attività svolta nel corso del 2017 in materia di anticorruzione e trasparenza è stata sintetizzata nella Scheda di Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, redatta ai sensi dell’art. 1, comma 14 della L. 190/2012, trasmessa all’organo di indirizzo, individuato giusto parere ANAC dell’8 marzo 2017 n. prot. 35408, nel Consiglio di Amministrazione. La medesima relazione è stata altresì inviata al Collegio dei revisori e reperibile sul sito istituzionale, nella sezione “Amministrazione trasparente”.

Il presente piano interviene, pertanto, a consolidare la strategia di prevenzione disegnata nel PTPCT e ad immaginare i nuovi orizzonti di intervento in ragione della definizione della struttura organizzativa dell’Ente; in previsione degli step di progressivo affrancamento dal regime di avvalimento di cui all’art. 24 del DPCM 23 febbraio 2016 di cui meglio si dirà in seguito, il presente Piano dovrà essere oggetto di un aggiornamento in virtù dei nuovi spazi di autonomia conseguiti oltre che ai fini della verifica della “tenuta” delle misure individuate per le attività già svolte direttamente dall’INL.

## **2. FUNZIONI DELL’ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO**

L’Ispettorato nazionale del lavoro (di seguito INL) è un’agenzia ai sensi dell’art. 8 legge n. 300/1999, con personalità giuridica di diritto pubblico, autonomia organizzativa e contabile, posta sotto la vigilanza del

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, istituita con decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 149 in attuazione dell'art. 1, comma 7, della Legge 10 dicembre 2014, n. 183, recante *“Delega al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”*.

L'INL, diventato operativo dal 1° gennaio 2017 giusto decreto interministeriale 28 dicembre 2016, registrato con il n. 236 alla Corte dei Conti in data 10 marzo 2017, svolge, ai sensi dell'art. 1 del decreto legislativo n. 149/2015, le attività ispettive già esercitate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall'INPS e dall'INAIL, programmando e coordinando a livello centrale e territoriale tutta la vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale nonché in materia contributiva e assicurativa. A tal fine si avvale del personale ispettivo già in forza presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali che è transitato nei ruoli dell'INL e del personale ispettivo di INPS e INAIL transitato in un ruolo ad esaurimento.

L'INL, inoltre, subentra nelle ulteriori competenze, già esercitate dagli Uffici territoriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (ad esempio in materia di mediazione nelle controversie di lavoro).

Alla luce del suddetto contesto, si deve osservare che l'attività cui è istituzionalmente preposto l'INL può ricondursi prevalentemente alla macro-area **“Vigilanza”** che involge le attività di coordinamento, programmazione ed esercizio dell'azione ispettiva finalizzata alla verifica del rispetto delle norme in materia di lavoro, legislazione sociale, contributiva ed assicurativa nonché delle norme in materia di salute e sicurezza nei settori di competenza e all'attività del contenzioso derivante dall'adozione dei provvedimenti ispettivi.

Rispetto a tale prevalente competenza istituzionale che nelle diverse attività in cui si articola coinvolge sia la Direzione Centrale Vigilanza che gli Ispettorati territoriali, il presente piano analizza altresì ulteriori procedimenti esposti a rischio corruttivo, riferiti sia alle attività *“di supporto”* finalizzate alla gestione delle risorse, sia ad ulteriori procedimenti già di competenza degli uffici territoriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed oggi assunte dalle articolazioni territoriali dell'INL.

L'analisi viene effettuata in relazione ai differenti centri di responsabilità secondo l'attuale stato di attuazione dell'assetto organizzativo dell'Ente e del regime di avalimento con le strutture del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in virtù del quale alcuni procedimenti amministrativi continuano ad essere istruiti dalle strutture del medesimo Ministero.

### **3. IL CONTESTO INTERNO DI RIFERIMENTO ED IL MODELLO ORGANIZZATIVO**

Con D.P.C.M. del 23 febbraio 2016 è stata disegnata l'organizzazione dell'INL che risulta articolata in una struttura centrale composta da un Ufficio di Staff posto alle dirette dipendenze del Capo dell'Agenzia e due Direzioni centrali (Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso e Direzione centrale risorse

umane, bilancio e affari generali), ed in una struttura territoriale composta da quattro Ispettorati interregionali del lavoro (con sede in Napoli, Roma, Milano e Venezia) e settantaquattro Ispettorati territoriali del lavoro.

Gli uffici territoriali si configurano come centri di costo ma non hanno autonomia di spesa; in altri termini ogni procedura di spesa - afferente al funzionamento della sede - deve essere previamente autorizzata dalla struttura centrale.

L'art. 9 del D.P.C.M. individua la dotazione organica in 6046 unità di personale di cui n. 2 unità con qualifica dirigenziale di livello generale e n. 88 con qualifica dirigenziale di livello non generale.

Presso la sede centrale sono ubicati gli organi dell'INL: il Direttore generale, il Consiglio di amministrazione e il Collegio dei revisori. La nomina del Direttore dell'Agenzia (denominato Capo dell'Ispettorato) è avvenuta con DPR 30 novembre 2015, mentre con DM del 14 giugno e del 29 luglio 2016 sono stati nominati, rispettivamente, i membri del Consiglio di Amministrazione e quelli del Collegio dei revisori.

Infine, con DM 9 agosto 2016 sono stati nominati i membri del Comitato operativo presieduto, ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. n. 149/2015, dal Direttore generale dell'Agenzia e composto da tre membri rispettivamente in rappresentanza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'INPS e dell'INAIL. Il Comitato ha la funzione di coadiuvare il Direttore generale nella definizione degli obiettivi di vigilanza da sottoporre alla Commissione centrale di coordinamento di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 124/2004, e nella condivisione tra INL, Ministero lavoro, INPS e INAIL di misure organizzative volte a garantire una omogenea gestione del personale e una più efficace uniformità all'attività di vigilanza.

Con il decreto del 28 dicembre 2016 in attuazione al D.P.C.M. 23 febbraio 2016 il Ministero del lavoro ha provveduto ad effettuare il primo trasferimento di risorse umane (n. 5756 unità di personale ivi compreso il personale dirigenziale) disponendo altresì il trasferimento delle relative risorse finanziarie (trattamento economico) nonché delle proporzionali risorse per il funzionamento delle sedi.

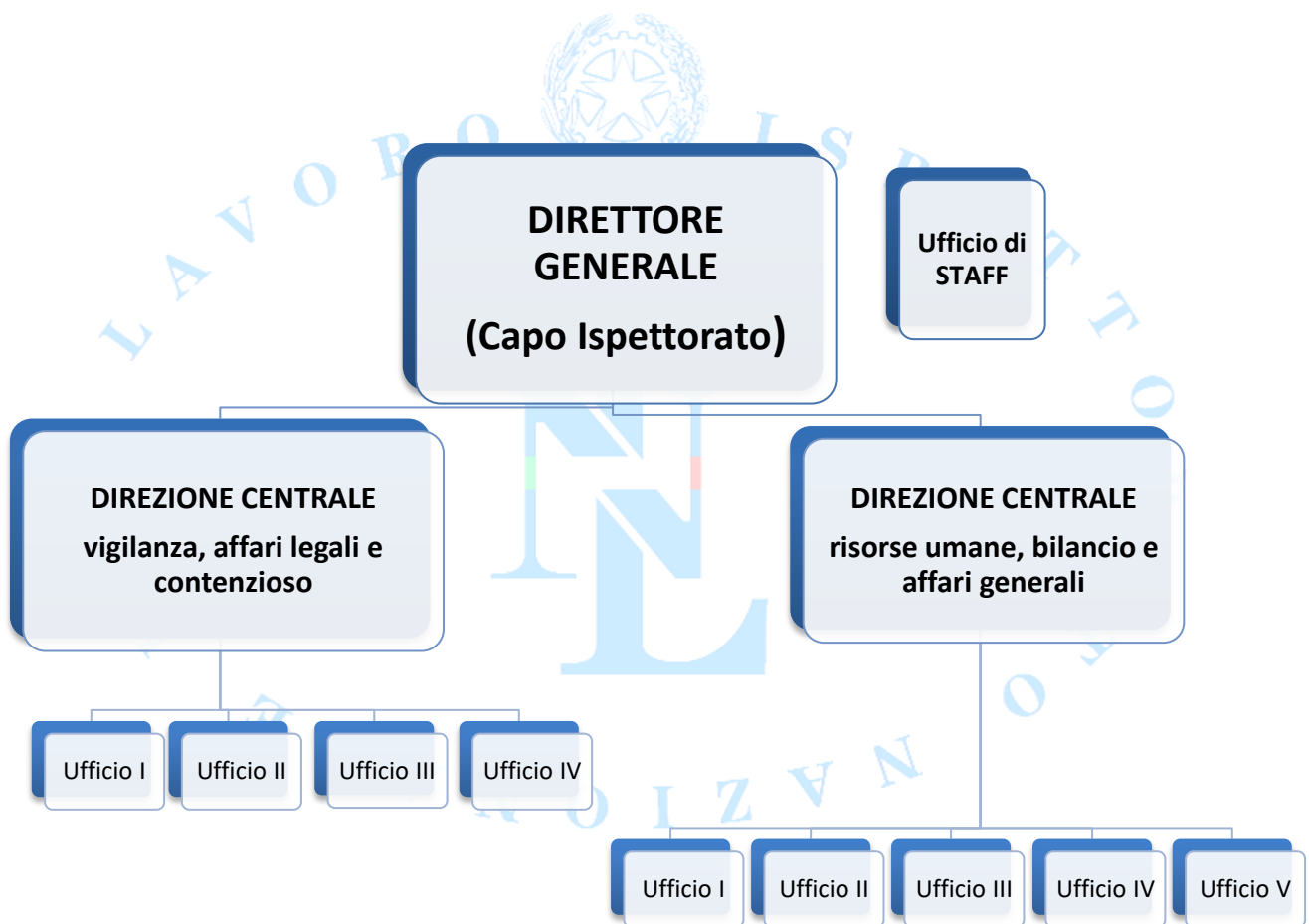
Con successivo decreto 1° agosto 2017 registrato alla Corte dei conti al n. 2034, il Ministero del lavoro ha provveduto ad un ulteriore trasferimento di risorse umane e finanziarie nell'ambito della dotazione organica sopra definita.

Con Decreto Direttoriale n. 7 del 15 dicembre 2016, il Direttore Generale dell'Agenzia, in base a quanto previsto dal richiamato D.P.C.M., ha adottato il provvedimento di organizzazione interno con il quale ha ripartito le competenze tra le unità organizzative denominate "Uffici" delle due Direzioni centrali, definendo altresì i compiti dell'Ufficio di Staff - anch'esso di livello non generale - posto alle sue dirette dipendenze.

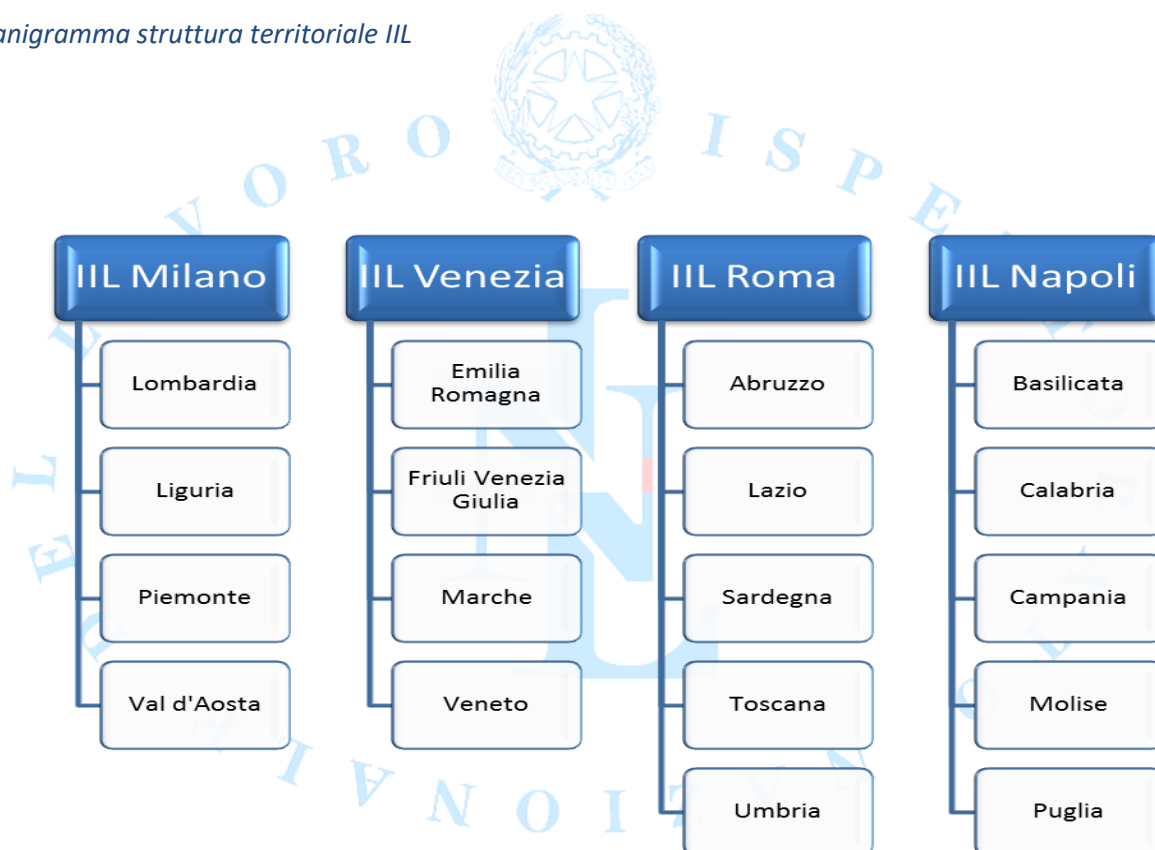
In relazione all'esperienza maturata nel primo anno di attività dell'agenzia, con Decreto Direttoriale n. 36 del 27 dicembre 2017, si è provveduto ad una parziale revisione dell'articolazione interna della Direzione centrale risorse umane, bilancio e affari generali in funzione dell'ottimizzazione dei processi di lavoro.

Il modello organizzativo è rimasto tuttavia inalterato, conservando la seguente rappresentazione grafica:

*Organigramma struttura centrale*



Organigramma struttura territoriale IIL



Organigramma struttura territoriale ITL:



Allo stato l'organizzazione dell'Ente non risulta pienamente realizzata e quindi operativa atteso che, nonostante la copertura totale dei posti dirigenziali di I fascia e la definizione entro il 31 dicembre 2017 della quasi totalità dei procedimenti volti alla copertura dei posti dirigenziali di II fascia relativi agli uffici centrali e territoriali dell'Ispettorato, non si è data invece piena attuazione al trasferimento del personale destinato alle direzioni centrali dell'Ispettorato che, invece, è rimasto per tutto l'anno 2017, in gran parte, nella disponibilità del Ministero del lavoro in funzione della realizzazione degli obiettivi, fissati nella convenzione siglata tra Ministero del lavoro e Ispettorato in data 28 agosto 2017, volti ad assicurare attraverso l'impiego delle risorse umane trasferite all'INL, da una parte la "continuità dell'attività amministrativa" del Ministero e dall'altra parte "l'avvalimento" da parte dell'Ispettorato delle strutture ministeriali.

In virtù del predetto avvalimento alcuni procedimenti, infatti, che rientrano nelle aree di rischio oggetto di analisi nel presente Piano, continuano ad essere istruiti, sino ad un periodo massimo di 24 mesi decorrenti dal 31 dicembre 2016, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, attraverso le strutture che erano a ciò preposte sino alla predetta data.

Allo stato risultano ancora affidati alle strutture ministeriali le istruttorie degli atti afferenti a:

- Affidamenti di servizi e forniture con riferimento alle dotazioni informatiche;
- Gestione piattaforme informatiche in uso all'INL ivi comprese quelle afferenti la pubblicazione degli atti ai fini della Trasparenza e l'aggiornamento e l'implementazione del sito web istituzionale;
- Procedimenti afferenti la gestione del personale e del relativo contenzioso, ad eccezione delle procedure in materia di distacchi e di formazione.

Per tali procedimenti pertanto si rinvia alle indicazioni di Piano del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che provvede all'istruttoria.

### **3.1. COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE**

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 149/2015 ed in conformità a quanto disposto dall'art. 8, comma 4, del D.Lgs. n. 300/1999, gli obiettivi specificamente attribuiti al direttore generale dell'INL sono definiti in una apposita convenzione stipulata con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Come anticipato in data 28 agosto 2017 è stata stipulata la convenzione relativa al triennio 2017-2019 che è oggetto di aggiornamento annuale.

Dall'aggiornamento annuale della convenzione consegue l'adozione del piano triennale della performance dell'INL nel cui contesto, in continuità con la metodologia già utilizzata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, trovano corrispondenza le misure di prevenzione contenute nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In particolare le misure, con l'adozione del Piano della performance, si traducono in obiettivi assegnati alle strutture centrali e territoriali dell'INL e ai rispettivi Dirigenti.

In definitiva, l'adempimento delle misure di prevenzione del rischio corruzione e delle attività ad esse connesso unitamente alla preventiva partecipazione all'analisi e trattamento del rischio, costituiscono elementi di valutazione dei dirigenti e, a cascata, del personale delle aree.

Tanto premesso, in fase di avvio dell'Ispettorato nazionale del lavoro, è stato possibile adottare il Piano della Performance per il triennio 2017-2019 (con decreto direttoriale n.20/2017) soltanto a seguito della stipula della descritta Convenzione tra il Ministro del lavoro e il Direttore generale dell'Agenzia.

Nel citato Piano della performance sono stati quindi individuati specifici obiettivi funzionali a dare attuazione alle finalità di prevenzione della corruzione e delle misure per la trasparenza destinati agli uffici di livello generale (Direttiva di I livello) e, di conseguenza, agli uffici di livello non generale (Direttiva di II livello), attraverso le specifiche schede obiettivo A.1, B.1, A.1.1, B.1.1 del Piano, nonché attraverso le schede di valutazione della dirigenza 4.IIL, 9.ITL reperibili sul sito istituzionale al link <https://www.ispettorato.gov.it/amministrazione-trasparente/Perfomance/Pagine/Piano-della-performance.aspx>, nell'ambito degli allegati B e C relativi, rispettivamente, alla direttiva di I° ed alla direttiva di II° livello.

Al fine di consentire un maggiore raccordo tra Piano della performance e Piano anticorruzione anche nella fase di verifica dei risultati, si provvede a trasmettere la prima relazione annuale all'OIV.

#### **4. IL CONTESTO ESTERNO**

L'analisi del contesto esterno serve a spiegare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'amministrazione o l'ente opera (es. variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio), possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno, ai fini della identificazione e analisi dei rischi e conseguentemente della individuazione e programmazione di misure di prevenzione specifiche.

Con riferimento agli *Stakeholder*, è bene premettere che, nell'ambito della generale compagine pubblica, le funzioni attribuite all'Ispettorato si intersecano con competenze di altri soggetti istituzionali che incidono sulle stesse materie, cooperando nella cura degli interessi pubblici e contribuendo in varia misura alla realizzazione delle finalità ultime perseguite.

Si tratta, in particolare, di altre Amministrazioni statali (es. il Ministero del lavoro e delle politiche sociali), anche nelle loro articolazioni periferiche (si pensi agli UTG del Ministero dell'Interno), o di Enti pubblici anche vigilati dal Ministero del lavoro (INPS e INAIL), oppure può trattarsi di altri organi di vigilanza che svolgono attività di controllo negli ambiti di competenza dell'INL (Arma C.C., Guardia di Finanza), o anche di ogni altro organo di P.G., ancorché non abbia specifica competenza nelle materie lavoristiche e previdenziali.

Infine, vengono in rilievo anche soggetti privati (associati o singoli) che possono essere accreditati nell'ambito di organi collegiali, ovvero in quanto destinatari delle azioni di vigilanza e dei relativi



provvedimenti sanzionatori.

In sintesi e a titolo puramente esemplificativo, le relazioni tra l'Ispettorato e i soggetti esterni possono riguardare i seguenti ambiti:

- attività ispettiva;
- attività legale e del contenzioso;
- attività contrattuale pubblica (affidamento di lavori, servizi e forniture);
- attività di mediazione delle controversie di lavoro (es. conciliazione delle controversie individuali di lavoro nel settore pubblico e privato e delle controversie collettive di lavoro);
- provvedimenti ampliativi della sfera dei destinatari.

In relazione all'ambito dell'attività ispettiva la complessità delle relazioni esterne risiede soprattutto nell'esercizio dell'azione di coordinamento di tutta l'attività di vigilanza in materia di lavoro, legislazione sociale, contribuzione e assicurazione sociale che il D.Lgs. n. 149/2017 ha inteso assegnare alla nuova Agenzia. Tale azione, come anticipato nel precedente *par. 2*, implica la programmazione, a livello centrale e territoriale, di tutta l'attività ispettiva svolta dal personale ispettivo di provenienza ministeriale, dell'INPS e dell'INAIL. Per la realizzazione delle finalità istituzionali dell'Ispettorato, in fase di avvio del nuovo Ente, è risultato quindi indispensabile attivare specifiche sinergie con l'INPS e l'INAIL finalizzate ad assicurare la continuità, in un'ottica di efficientamento, dell'attività di vigilanza in tutti gli ambiti di competenza e contestualmente a programmare gli interventi formativi necessari all'allineamento delle specifiche competenze (lavoristica, contributiva e assicurativa) possedute dalle diverse professionalità ispettive.

Per tali motivi, già ad inizio anno – ovvero in data 13 febbraio 2017 - è stato siglato con l'INPS un protocollo d'intesa con il quale è stata definita la procedimentalizzazione della programmazione dell'attività di vigilanza, attraverso la costituzione di apposite commissioni regionali nel cui contesto condividere con i rappresentanti dell'Inps le priorità di intervento e le modalità ottimali di impiego del personale.

A tale primo atto è seguito, in data 10 luglio 2017 l'ulteriore protocollo siglato con l'INAIL avente i medesimi contenuti e che ha comportato l'integrazione delle Commissioni con i componenti dell'INAIL.

Sulla scorta dei predetti protocolli sono stati altresì individuati i percorsi formativi ed avviate le relative iniziative volte alla uniformazione delle competenze del personale ispettivo. L'approccio formativo privilegiato è consistito nella combinazione di una fase teorica di apprendimento in aula con una fase successiva di affiancamento *on the job*. Gli esiti dell'attività formativa sono risultati molto soddisfacenti anche in un'ottica di piena condivisione delle modalità operative della vigilanza.

## **5. IL MODELLO ORGANIZZATIVO DELL'ANTICORRUZIONE**

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

L'art. 2, comma 5, del D.P.C.M. del 23 febbraio 2016 stabilisce che il Direttore generale dell'INL ricopre l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione ai sensi dell'art. 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012 e svolge le funzioni di Responsabile della trasparenza, ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Il Direttore generale, a regime, si avvale – in linea con le indicazioni contenute nella Delibera Anac n. 831 del 4 agosto 2016 di *Determinazione di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione 2016* - per lo svolgimento delle funzioni di RPCT, di una specifica struttura, l'Ufficio di Staff che, in virtù di quanto previsto dai DD.DD. n. 7 del 15 dicembre 2016, ha il compito sia di coordinare le attività di audit interno finalizzate al miglioramento della gestione ed al contenimento dei rischi ad essa connessi (risk management) sia di sovrintendere al ciclo della performance e alle attività connesse al controllo di gestione. La struttura di cui si avvale, a regime, il RPCT è quindi stata immaginata in funzione del raccordo tra le previsioni del PTPCT e del Piano della *Performance* oltre che con la verifica della funzionalità gestionale dell'Ente.

Tuttavia, tale disegno organizzativo non risulta allo stato attuato atteso che gran parte del personale destinato alle strutture centrali dell'INL è rimasto per tutto l'anno 2017 allocato presso le strutture del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Nelle more della costituzione dell'Ufficio di Staff, le competenze del predetto Ufficio e segnatamente quelle afferenti l'anticorruzione sono state assicurate, nel corso di questo primo anno di attività, dagli uffici delle Direzioni centrali nonché dalla collaborazione fornita da tutto il personale dirigenziale, coinvolto nelle attività di verifica e monitoraggio del Piano.

Nella fase di avvio dell'attività dell'INL, il RPCT si è adoperato nella corretta definizione del perimetro di azione dei singoli soggetti che partecipano all'attuazione del Piano, anche attraverso un proficuo confronto con il Ministero vigilante e l'ANAC che si è espressa sull'organo di indirizzo con parere prot. n. 35408 dell'8 marzo 2017. Di seguito, ha svolto un ruolo di stimolo e di impulso nei confronti delle Direzioni centrali dell'INL ai fini dell'attuazione delle misure di prevenzione previste nel Piano, in particolare ai fini dell'avvio dell'attività di formazione del personale sulla scorta dei rischi prioritari individuati.

In vista dell'adozione del Piano 2018-2020 ha altresì proposto l'adozione di un nuovo modello di rilevazione dei rischi corruttivi più aderente alle specifiche esigenze connesse all'attività istituzionale dell'Ente, come meglio si descriverà in seguito (cf. sub §6.2).

Le modalità di raccordo e di coordinamento tra il responsabile della prevenzione ed i referenti territoriali adottate hanno garantito, infine, un meccanismo di comunicazione/informazione, *input/output* per l'esercizio della funzione, le cui risultanze sono evidenziate, tra l'altro, nella Relazione di monitoraggio sul Piano da produrre, entro il 15 dicembre del presente anno, a cura del Responsabile.

## **5.1. I SOGGETTI RESPONSABILI E GLI ATTORI COINVOLTI NEL PROCESSO**

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

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

a) **l'Autorità di indirizzo (CDA)**, che provvede 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**, che 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;

d) **i Direttori centrali**, in quanto responsabili dell'azione amministrativa imputata all'Ufficio di riferimento ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. n. 165 del 2001;

e) **i Referenti per la prevenzione**, individuati in n. 5 Dirigenti di II fascia, di cui n.1 presso la struttura centrale, titolare dell'Ufficio staff e n. 4 presso la struttura territoriale, titolari degli Ispettorati interregionali del lavoro. I referenti hanno il precipuo 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;

f) **tutti i dirigenti**, che, coordinati dai rispettivi Direttori centrali, 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 al Referente che al Direttore centrale, i quali provvedono ai sensi dell'art. 16, comma 1) bis e 1) ter del D.Lgs. n. 165 del 2001. Ogni dirigente procede a formulare specifiche proposte volte alla prevenzione dei rischi rilevati e all'individuazione delle ulteriori misure di contrasto;

g) **l'OIV**, che è istituzionalmente coinvolto nella gestione del rischio e nelle relative fasi di aggiornamento della mappatura delle aree di rischio, di analisi valutativa della stessa, di ponderazione del rischio e di individuazione delle misure di contrasto. Ai sensi dell'art. 5, comma 4, del D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 149 *"l'Ispettorato si avvale dell'Organismo indipendente di valutazione della performance del Ministero del lavoro e delle politiche sociali"*;

h) **tutti i dipendenti**, che, in base alle proprie competenze e ruoli, sono coinvolti a pieno titolo nelle dinamiche di processo inerenti l'azione amministrativa e pertanto partecipano alla gestione del rischio

anche attraverso la condivisione di atteggiamenti e modi di sentire, interagendo all'interno dell'organizzazione, dal momento che sono chiamati a segnalare le situazioni di illecito (art. 54 bis del D.Lgs n. 165 del 2001), ovvero i casi di personale conflitto di interessi (art.6 bis legge n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 del Codice di comportamento);

i) i **collaboratori** a qualsiasi titolo dell'Agenzia, che sono chiamati ad osservare le misure previste nel presente Piano, nel Codice deontologico del Ministero – recepito ai sensi dell'art. 25 del D.P.C.M. 23 febbraio 2016 - nonché la normativa di settore (non ultime, le previsioni ex D. Lgs. n. 39/2013 e successive modifiche);

j) l'**Ufficio per i procedimenti disciplinari**, in quanto la titolarità del potere disciplinare all'interno della pubblica amministrazione è prevista dall'art. 55 bis del d.lgs. n. 165 del 2001 – come modificato dal D.Lgs. n. 150 del 2009 – ed è ripartita, in base alla gravità dell'infrazione commessa, tra il dirigente capo della struttura interessata e l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.). L'UPD è incardinato presso la Direzione centrale risorse umane, bilancio e affari generali e il relativo Responsabile, che opera, conformemente alle disposizioni in materia, in collaborazione con il Responsabile Anticorruzione, è chiamato a una periodica analisi dei casi giudiziari e deontologici, ai fini dell'individuazione delle attività a maggior rischio corruttivo. In merito, si da atto che, nel corso del 2017, si è completato il superamento del regime di avalimento, pertanto, allo stato, l'UPD dell'INL – istituito con D.D. del 9 gennaio 2017 prot. 3 - cura in autonomia tutti i procedimenti disciplinari di competenza.

## **6. IL MODELLO DI GESTIONE DEL RISCHIO PER IL TRIENNIO 2018-2020**

### **6.1. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO. METODOLOGIA**

Va preliminarmente evidenziato come l'individuazione delle aree di rischio, nella prima fase di avvio della nuova Agenzia, ha mutuato il modello di analisi e gestione già predisposto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con specifico riferimento alle attività trasferite all'INL e già di competenza del medesimo Dicastero.

La metodologia che s'intende attuare coerente con il modello ministeriale di provenienza, utilizza un approccio di tipo preventivo, fondato sul *risk management*, che investe 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.

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, implementandole con misure mirate, più aderenti alle specifiche attività riconducibili alla *mission* della nuova Agenzia.

Tenuto conto che con la delibera n. 831 del 3 agosto 2016 contenente la determinazione di approvazione definitiva del Piano nazionale anticorruzione 2016 e con il successivo aggiornamento del 2017 – delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 - l'ANAC ha confermato le indicazioni già fornite con il PNA 2013 e con l'Aggiornamento del 2015, incentrate sulla metodologia di analisi e valutazione dei rischi, , il processo di gestione del rischio viene svolto dall'Amministrazione tenendo conto dei principi già consolidati indicati nell'allegato 6 del PNA 2013 e nel paragrafo 6.1 dell'Aggiornamento 2015 al PNA.

## **6.2. MAPPATURA AREE DI RISCHIO. VALUTAZIONE E TRATTAMENTO**

La mappatura delle aree di rischio e la loro identificazione, la valutazione e il trattamento del rischio medesimo, riportata nel Piano triennale 2017-2019, è stata effettuata, come già anticipato, sulla scorta dell'analisi effettuata nel corso dell'anno 2016 da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, adottando una modulistica corrispondente alla scheda di rilevazione e ad un set di domande contenute all'interno dell'Allegato 5 al P.N.A approvato con deliberazione ANAC dell'11 settembre 2013 ed aggiornato con determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015., a.

Nel corso del 2017, in conformità con le indicazioni contenute in proposito nel PNA 2016 volte a ribadire la natura non vincolante delle metodologie suggerite, si è ritenuto opportuno, al fine di rendere il processo di analisi del rischio più pertinente alla realtà organizzativa e alle peculiarità dell'attività istituzionale dell'Agenzia, approfondire, con il contributo dei dirigenti delle articolazioni centrali, le criticità connesse al modello di mappatura e gestione del rischio adottato.

Il lavoro svolto, coordinato dal RPCT, ha portato all'adozione, con Decreto n. 25 del 3 ottobre 2017, di una nuova tabella di analisi e valutazione dei rischi corruttivi ad uso di questa Amministrazione – reperibile sul sito *web* dell'Ispettorato nella sezione Amministrazione Trasparente al link <http://www.ispettorato.gov.it/amministrazione-trasparente/Altri-contenuti/Documents/prevenzione-della-corruzione/DD-n-25-del-3-ottobre-2017-adozione-tabella-valutazione-rischi.pdf> - utilizzata ai fini del presente aggiornamento del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

La tabella, pur non discostandosi significativamente dal modello di cui al richiamato Allegato 5, introduce, in linea con le indicazioni Anac ribadite da ultimo nella Delibera n. 1208 del 2017, alcune modifiche tese soprattutto a semplificare il processo di analisi da parte dei soggetti ad esso partecipanti, chiamati alla verifica dell'effettiva validità delle misure adottate.

Alla luce dei parametri così individuati il RPCT ha sollecitato, nell'ottica privilegiata di responsabilizzazione dei soggetti coinvolti, le Direzioni centrali e gli Ispettorati Interregionali e territoriali, titolari delle specifiche attività a fornire il proprio contributo nella elaborazione di una nuova mappatura dei rischi che consentisse di individuare i procedimenti di competenza più esposti e che comportasse anche un ripensamento sulle connesse misure di prevenzione e di contrasto alla corruzione (**cf. Allegati 1-3**) .

Il contributo apportato a vario livello risponde, di fatto, alla necessità di impostare la fase di individuazione delle misure avendo cura di contemperare la loro sostenibilità anche con riferimento alla fase di controllo e di monitoraggio - cui partecipano tramite apposito obiettivo di *Performance* tutti i dirigenti ed a cascata il personale coinvolto - in modo da evitare la previsione di misure astratte e di fatto non realizzabili. L'identificazione delle concrete misure di trattamento del rischio deve infatti rispondere ai principi di: efficace neutralizzazione della causa del rischio; sostenibilità economica e organizzativa che ne consenta l'effettiva attuazione e l'adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

### 6.3 RAPPRESENTAZIONE GRAFICA

Al fine di realizzare una rappresentazione dei valori del rischio dei processi esaminati nell'ambito del piano dell'anticorruzione sono state elaborate alcune tabelle.

A questo proposito occorre in primo luogo precisare che il valore del rischio di un evento di corruzione è calcolato rilevando:

- 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 nei termini seguenti: molto bassa, bassa, media, alta e altissima;
- 2) l'**impatto**, generato nel caso in cui l'evento di corruzione si presentasse, anche esso 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 corruttivo (E) è quindi calcolato come prodotto della probabilità dell'evento per l'intensità del relativo impatto:

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

La matrice generale di calcolo del rischio può essere rappresentata come segue:

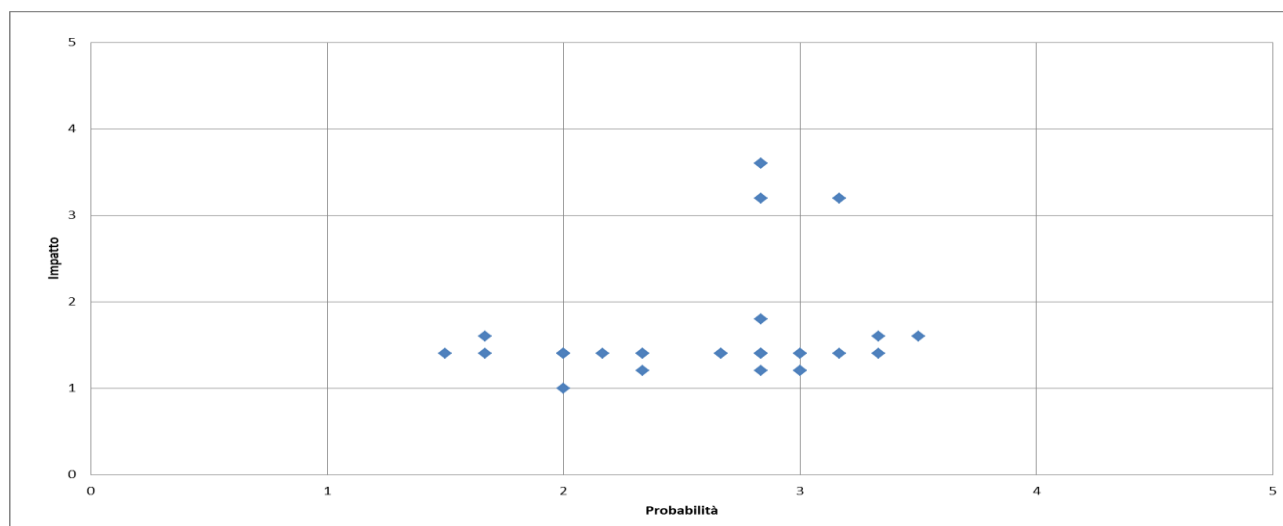
Probabilità	Impatto				
	Molto basso	Basso	Medio	Alto	Altissimo
Altissima	Medio	Alto	Alto	Altissimo	Altissimo
Alta	Medio	Medio	Alto	Alto	Altissimo
Media	Basso	Medio	Medio	Alto	Alto
Bassa	Molto basso	Basso	Medio	Medio	Alto
Molto Bassa	Molto basso	Molto basso	Basso	Medio	Medio

Nell'ambito dell'Ispettorato nazionale del lavoro sono stati censiti, per l'anno 2018, n. 31 processi, a fronte dei n. 23 processi già individuati per l'anno 2017 secondo il modello mutuato dal Ministero del lavoro.

L'indice della probabilità è risultato compreso tra un valore minimo di 1,50 ed un valore massimo di 3,50;

l'indice dell'impatto è, invece, risultato compreso tra un valore minimo di 1 e un valore massimo di 3,60.

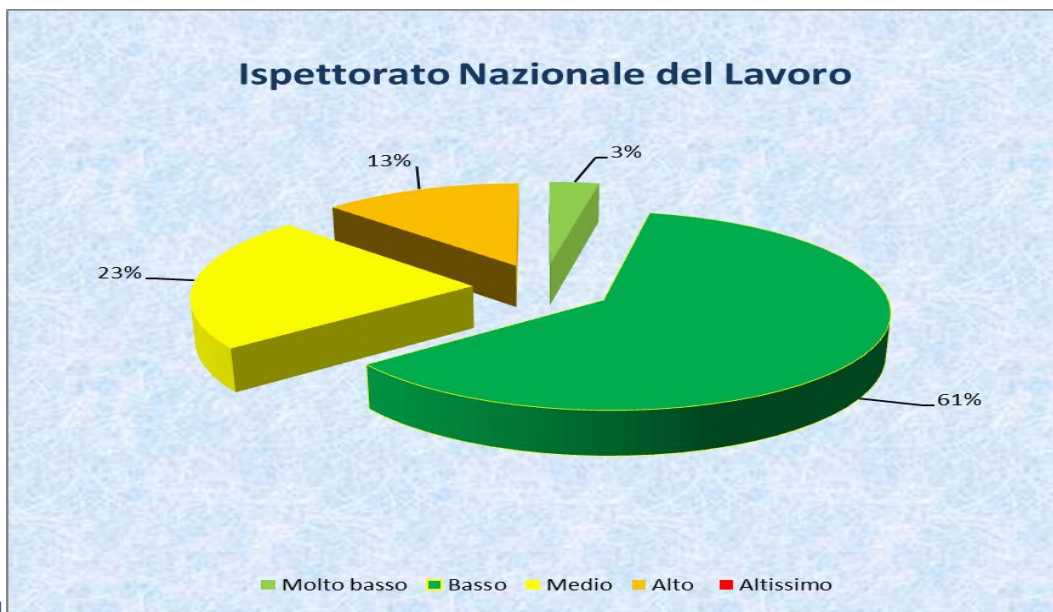
I valori della probabilità (asse X) ed i valori dell'impatto (asse Y) sono stati riportati nella seguente rappresentazione cartesiana:



Tali valori evidenziano che, in rapporto alla scala indicata nella matrice di calcolo (valore massimo del prodotto tra impatto e probabilità pari a 25), il rischio associato ai vari processi esaminati si attesta per la maggior parte su valori medio bassi.

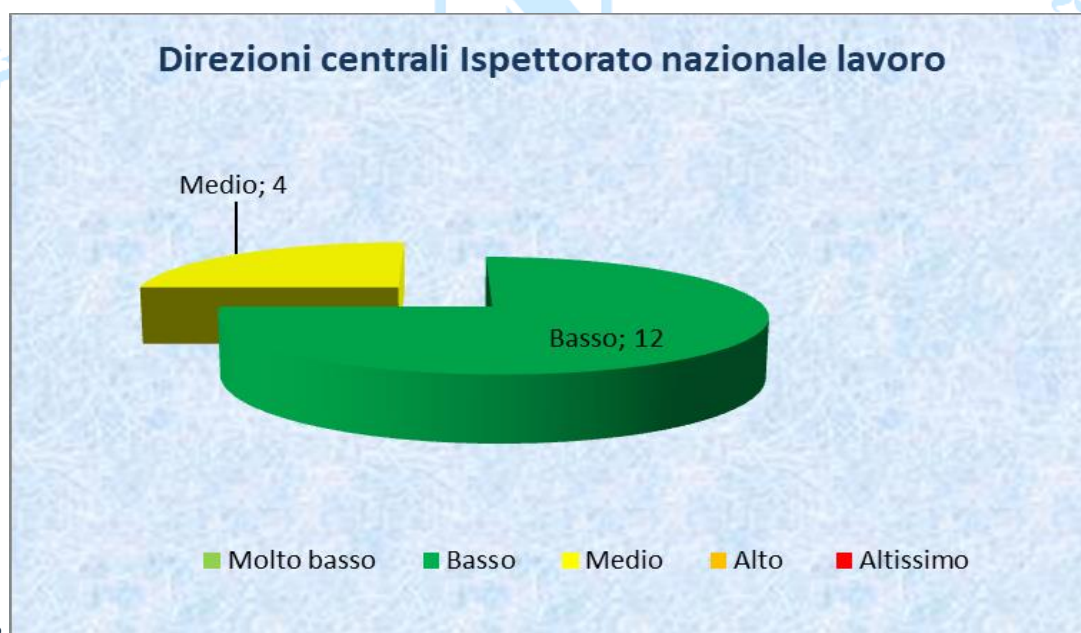
Infatti, come risultante nella figura 1, il 3% dei processi (pari a n. 1) è associato a un rischio molto basso, il 61% (pari a n. 19) a un rischio basso, il 23% (pari a n.7) corrisponde invece ad un rischio medio, il 13% (pari a n. 4) ad un rischio alto (**cfr. Schede mappatura rischi in Allegati da n. 1 a 3**). A tal proposito, si evidenzia come la rappresentazione cartesiana conduca ad una collocazione grafica del rischio condizionata dal valore più alto di una variabile rispetto all'altra con conseguente valutazione complessiva del rischio in termini peggiorativi rispetto ad una valutazione basata sul solo valore assoluto espresso dal prodotto numerico delle due variabili. Tanto in virtù del fatto che la soluzione prescelta dall'Amministrazione è ispirata al criterio prudenziale espresso dall'ANAC nelle linee guida al PNA.





**Figura 1**

Analizzando più approfonditamente i dati emersi, come illustrati nelle successive figure 2 e 3, relative rispettivamente agli uffici dell'amministrazione centrale ed agli uffici periferici, si può inoltre affermare che i processi a cui è associato un livello di rischio alto (pari a n. 4 processi) si concentrano esclusivamente nelle strutture territoriali (Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro).



**Figura 2**



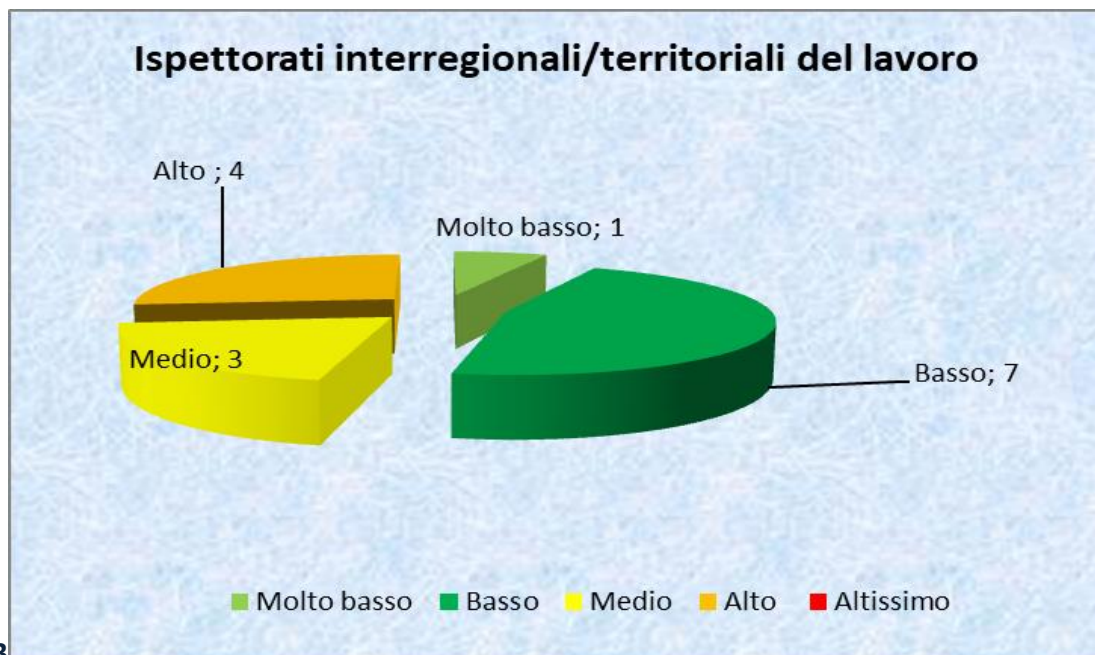


Figura 3

Con riferimento alle strutture centrali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, i processi di competenza della Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso e della Direzione centrale delle risorse umane, bilancio e affari generali presentano un indice di rischio medio-basso; nello specifico, n.12 processi rischio basso e n. 4 processi rischio medio (Figure 4 e 5).



Figura 4

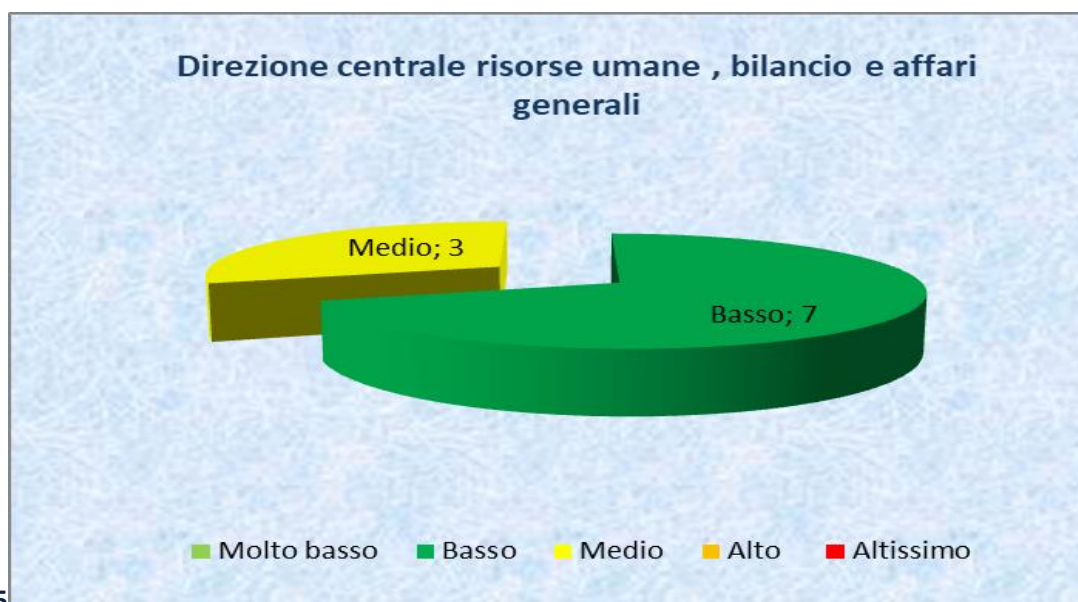
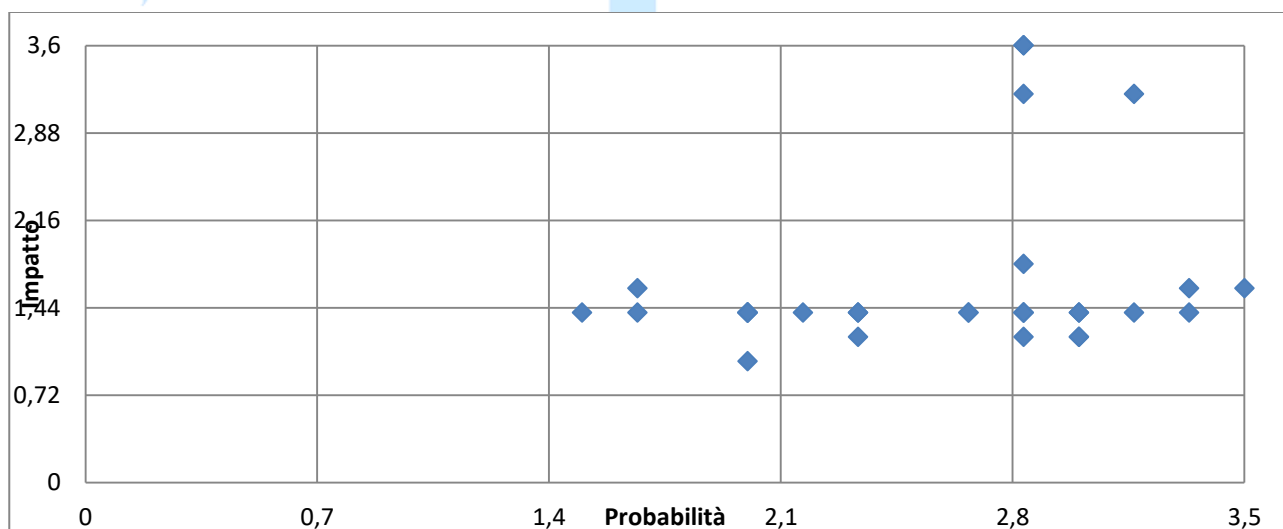
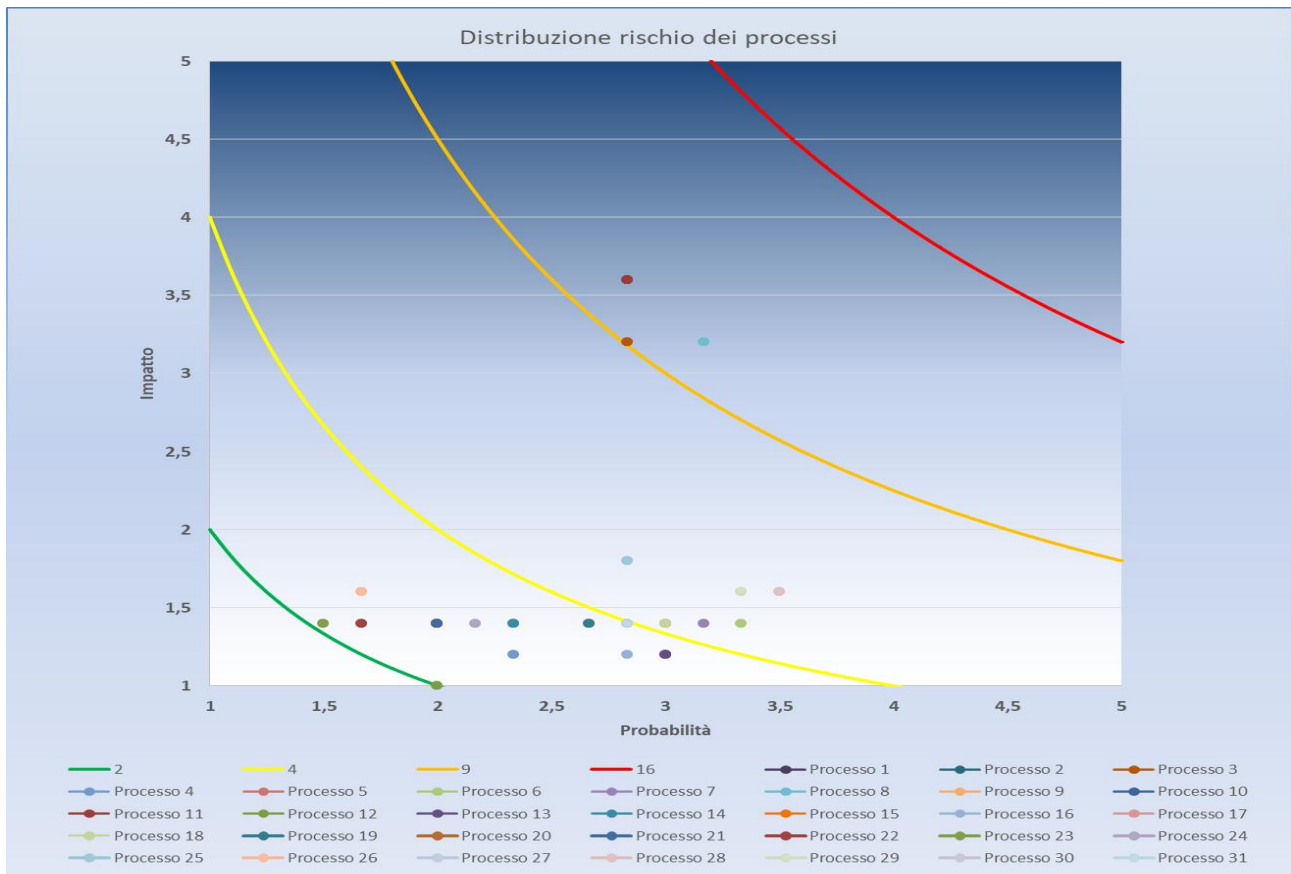


Figura 5

Dovendo in ogni caso attribuire ai processi una **priorità di trattamento**, la rappresentazione cartesiana in 25 settori può essere implementata dividendo per cinque il **valore massimo della probabilità (3,50)** e il **valore massimo dell'impatto (3,60)** con il risultato di spostare verso i valori medio/alti la valutazione del rischio, come da rappresentazione grafica che segue:



In tal caso, si osserva che circa il 12,90% dei processi risulta collocato all'interno dell'area che individua la priorità di intervento richiedendo, pertanto, una maggiore attenzione in termini di elaborazione delle opportune misure di prevenzione del rischio. Tali conclusioni confermano pertanto la validità della valutazione e ponderazione del rischio effettivo risultante dall'analisi delle rappresentazioni grafiche, tutte infine riconducibili alla illustrazione di distribuzione del rischio di seguito evidenziata:



## 6.4 RISCHI PRIORITARI

Mediante il presente Piano si è ritenuto opportuno presidiare in modo particolare l'area della vigilanza in materia di lavoro, legislazione sociale, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, di competenza degli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro.

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, nel cui contesto sin dall'anno 2009 sono state adottate disposizioni al fine di prevenire ogni ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle funzioni di vigilanza e scongiurare possibili fenomeni corruttivi, garantendo al contempo la parità di trattamento di tutte le aziende coinvolte negli accertamenti ispettivi e l'effettiva realizzazione della tutela sostanziale dei lavoratori interessati.

In tale assetto la **“programmazione dell'attività ispettiva”** ovvero l'individuazione degli obiettivi specifici oggetto di controllo, viene sottratta alla iniziativa del singolo ispettore, trattandosi di attività rimessa *in primis* alla responsabilità della Dirigenza cui spetta il compito di dare attuazione alle linee direttive della vigilanza definite a livello centrale, tenendo conto delle specificità del tessuto economico e produttivo del territorio di competenza. In secondo luogo, tale responsabilità è rimessa ai funzionari che collaborano con la Dirigenza sia nella individuazione di obiettivi dell'Ufficio territoriale sia nel coordinamento operativo del

personale ispettivo ad esso assegnato.

Questa impostazione non solo viene conservata nel nuovo assetto organizzativo dell'INL, ma risulta altresì rafforzata attraverso l'ulteriore condivisione della programmazione dell'azione di vigilanza nell'ambito delle commissioni regionali di coordinamento previste dai citati Protocolli siglati con INPS e INAIL, nel cui contesto ci si avvale anche delle risultanze delle rispettive banche dati.

Ai fini della valutazione del rischio va considerato che in fase di accertamento l'ispettore del lavoro interagisce direttamente con i soggetti destinatari delle verifiche ispettive svolte in materia lavoristica, di legislazione sociale e di salute e sicurezza e assume in via esclusiva la responsabilità degli atti posti in essere nell'esercizio delle funzioni di vigilanza.

Al personale ispettivo, in caso di accertamento di illeciti, non è ovviamente lasciata alcuna discrezionalità nell'applicazione delle sanzioni amministrative e penali stabilite dalla legge vigente.

In proposito, al fine di prevenire il rischio corruttivo, sono state adottate, da tempo, **procedure informatizzate** volte a favorire momenti di verifica dell'iter del procedimento ispettivo da parte della Dirigenza e dei funzionari delegati al coordinamento operativo, nonché di monitoraggio anche in relazione ai tempi di gestione delle pratiche ispettive, oltre che di rendicontazione delle attività espletate.

In ogni caso, l'applicazione uniforme delle disposizioni normative e operative in materia di vigilanza da parte di tutto il personale ispettivo viene assicurata attraverso specifiche indicazioni fornite mediante circolari, note operative e pareri emanati dalle competenti strutture della Direzione centrale Vigilanza, diffuse e ribadite anche in sede di riunioni periodiche di coordinamento dell'azione di vigilanza tenute sia a livello centrale con la partecipazione dei soggetti responsabili del coordinamento della vigilanza sul territorio sia a livello territoriale nonché in sede di commissioni regionali. Alle predette indicazioni tutto il corpo ispettivo è tenuto ad attenersi.

Nell'espletamento delle attività di controllo, l'ispettore è inoltre tenuto ad osservare modalità e termini procedurali regolati dal legislatore ed a conformare la propria attività al "**Codice di comportamento degli ispettori del lavoro**" adottato con Decreto Ministeriale del 15 gennaio 2014, nonché alle puntuali indicazioni fornite dall'INL e dal Ministero attraverso circolari, pareri o risposte ad interpelli. Il suddetto codice di comportamento è stato peraltro esteso, ai sensi dell'art. 25, comma 2 del DPCM 23 febbraio 2016, anche al personale ispettivo di provenienza dell'INPS e dell'INAIL.

L'eventuale comportamento disomogeneo, sia in riferimento alle indicazioni interpretative formalizzate in circolari sia in riferimento ai contenuti del codice di comportamento del personale ispettivo, sono oggetto di un peculiare monitoraggio attraverso il cosiddetto "Progetto trasparenza ed uniformità", avviato dalla ex DGAi già dall'anno 2009.

Si tratta di una forma di **monitoraggio** semestrale sulle eventuali anomalie comportamentali segnalate presentate da parte di determinati *stakeholders* (segretari provinciali delle organizzazioni sindacali

maggiormente rappresentative, presidenti provinciali delle organizzazioni dei datori di lavoro maggiormente rappresentative, presidenti dei consigli provinciali degli ordini professionali).

L'obiettivo perseguito dal citato Progetto è, pertanto, quello di attivare sensori esterni alla struttura che possano segnalare, direttamente alle strutture centrali dell'INL, comportamenti non conformi al Codice di comportamento degli ispettori del lavoro ed alle indicazioni interpretative ed operative fornite dall'INL, dal MLPS o, per le materie di stretta competenza, dall'INPS e dall'INAIL.

La rilevazione semestrale svolta nell'ambito del Progetto in questione consente alla Direzione centrale dell'I.N.L di prendere diretta cognizione di possibili ipotesi di violazione del principio di uniformità dell'azione ispettiva e dei profili deontologici e, verificata la fondatezza delle relative segnalazioni, di intervenire direttamente nei confronti degli Uffici e del personale interessato adottando le iniziative ritenute più efficaci ed opportune.

Nell'anno 2017 è stata formalizzata una sola segnalazione di anomalie comportamentali che è stata tuttavia non ha dato luogo all'adozione di ulteriori provvedimenti, non risultando alcun profilo di criticità.

Va, infine, osservato che in ragione della complessità degli accertamenti e della dimensione dei fenomeni oggetto di verifica l'attività di vigilanza vengano condotte di norma da gruppi ispettivi formati da minimo due persone. Peraltro, l'implementazione delle competenze conseguente all'integrazione dei servizi ispettivi, soprattutto nel breve periodo, potrà comportare l'operatività di gruppi ispettivi più consistenti.

In relazione alle attività riconducibili all'area "affidamento di lavoro, servizi e forniture", va osservato che le stesse vengono per lo più gestite ormai direttamente dall'Agenzia e non più dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali in regime di avvalimento ai sensi dell'art. 24 DPCM 23/02/2016. Allo stato, il Ministero del lavoro – tramite la Direzione generale dei sistemi informativi- provvede per conto dell'Ispettorato solo all'acquisizione e alla manutenzione delle dotazioni informatiche in relazione alle quali, tuttavia, i procedimenti risultano, per complessità ed impiego di risorse, quelli più meritevoli di attenzione sotto il profilo dell'anticorruzione.

Per quanto riguarda, invece, gli altri procedimenti seguiti direttamente dall'Ispettorato va evidenziato che per la maggior parte si tratta di acquisiti di servizi e forniture di limitato importo gestiti direttamente dalle strutture territoriali che non godono di autonomia decisionale di spesa, risultando i relativi procedimenti di acquisizione gestiti tramite le convenzioni CONSIP e MEPA e comunque sempre subordinati all'autorizzazione alla spesa rilasciata dalla competente Direzione centrale.

Per le procedure di approvvigionamento di beni e servizi per le strutture centrali – con l'esclusione delle infrastrutture e dotazioni informatiche - provvede la Direzione centrale risorse umane, bilancio e affari generali avvalendosi delle medesime piattaforme. In ragione di ciò, il Direttore centrale dott. Giuseppe Diana ha assunto il ruolo di RASA per l'Amministrazione.



A partire dell'anno in corso, in ragione dell'assunzione da parte dell'INL della gestione dei procedimenti di affidamento di beni e servizi, sebbene non nella loro totalità, viene posta, nella valutazione del rischio e nelle conseguenti misure, una maggiore attenzione all'attuazione delle misure di prevenzione in tale ambito.

## **7. LE MISURE**

### **7.1. LA TRASPARENZA**

Si rinvia all'apposita sezione del presente Piano, ai sensi delle modifiche apportate all'art. 10 del d.lgs. 33/2013 dal Decreto legislativo n. 97/2016 che hanno previsto l'accorpamento tra programmazione della trasparenza e programmazione delle misure di prevenzione della corruzione.

Al riguardo, va 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.

### **7.2. IL PIANO DELLA FORMAZIONE**

La legge n. 190/2012 attribuisce un ruolo fondamentale all'attività formativa in materia di prevenzione e contrasto alla corruzione, che si esplica sia a livello generale, per la diffusione della cultura della legalità, dei valori dell'etica e dell'integrità attraverso il coinvolgimento di tutto il personale dipendente, sia a livello specifico, attraverso un'attività formativa di carattere tecnico rivolta a precise categorie, in base al ruolo dalle stesse svolto nell'ambito delle azioni dell'anticorruzione.

Tenuto conto della corposa attività formativa svolta in attuazione dei PTPCT del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ha visto il coinvolgimento nella formazione di base della quasi totalità del personale delle aree funzionali e della totalità del personale dirigenziale già appartenente ai ruoli del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e confluito nell'attuale Agenzia, nel primo anno del triennio 2017-2019 l'Ispettorato nazionale ha proceduto all'attivazione di specifiche iniziative formative che hanno tenuto conto, in particolare, dei cd. rischi prioritari riconducibili alla macro-attività "Vigilanza".

In definitiva, nel triennio di riferimento le iniziative formative dei dirigenti e del personale delle Aree continueranno ad essere programmate, secondo le priorità connesse alle seguenti aree rischio:

- Area "Ispezioni e sanzioni" – Rischio prioritario;
- Area "Contenzioso";
- Area "Affidamenti lavori, servizi e forniture";
- Area "Provvedimenti ampliativi della sfera dei destinatari".

La formazione specifica avviata nel triennio 2017-2019, pertanto, è stata rivolta prioritariamente ai dirigenti

e al personale ispettivo che ha funzioni di coordinamento all'interno delle strutture territoriali.

In particolare, la formazione somministrata al personale ispettivo è stata orientata verso due diverse direttrici. La prima finalizzata ad accrescere ed uniformare le competenze di tutto il corpo ispettivo, in modo tale da assicurare anche la piena condivisione di metodologie ispettive tra i diversi "corpi" ispettivi di provenienza ministeriale da una parte e dell'INPS e dell'INAIL dall'altra; la seconda, specifica in materia di anticorruzione, finalizzata alla diffusione dei temi dell'etica e delle legalità, diversamente modulata per tutto il personale con funzioni di vigilanza rispetto al personale con funzioni di coordinamento della vigilanza.

Nell'anno 2017, con il supporto della SNA, è stato quindi possibile erogare un'adeguata formazione in aula materia di prevenzione della corruzione, a n. 47 dirigenti delle sedi territoriali, nonché a n.39 funzionari ispettivi con compiti di responsabile coordinatore dell'attività di vigilanza rispetto ai n. 92 individuati. I restanti n. 53 funzionari completeranno la formazione nell'anno 2018.

Inoltre, come già anticipato, al fine di consentire una capillare condivisione dei principi in materia di anticorruzione, si è ritenuto opportuno programmare una formazione di base che coinvolgesse tutto il personale che espleta attività di vigilanza.

Per tale motivo, a seguito dell'attivazione nello scorso mese di novembre di una apposita piattaforma e-learning da parte della SNA, sono stati tempestivamente autorizzati ed avviati alla formazione n. 1438 unità. Si è attualmente in attesa del riscontro da parte della SNA circa l'effettivo completamento della formazione del personale in questione in modalità e-learning.

Nel corso del prossimo triennio, anche alla luce dei *feedback* sull'attività realizzata in e-learning, si intende, in coerenza con l'analisi dei rischi prioritari individuati nel presente Piano, completare la formazione di base da svolgere in aula per i coordinatori di vigilanza e in e-learning per tutto il personale con profilo professionale ispettivo ed iniziare ad avviare i percorsi formativi per il personale impegnato nelle aree di rischio "Affidamenti lavori, servizi e forniture" in ragione delle competenze assunte nel corso dell'anno e "Contenzioso". Anche per tali figure professionali s'intende assicurare, compatibilmente con l'offerta formativa disponibile, un percorso formativo di base da effettuare in aula per il personale con responsabilità di coordinamento e in modalità e-learning per il restante personale.

In sintesi, l'attività formativa di base svolta in aula nel primo anno di operatività dell'INL può ritenersi soddisfacente, sia per i contenuti didattici garantiti dalla SNA sia per le modalità di erogazione.

Nel prossimo triennio, si ritiene tuttavia opportuno che venga organizzato, per il personale dirigenziale titolare di uffici territoriali e per il personale delle aree con funzioni di coordinamento dell'attività di vigilanza, un percorso formativo di II livello che sia sviluppato ad hoc in ragione delle peculiarità delle attività di controllo.

### 7.3. LA ROTAZIONE DEGLI INCARICHI

La rotazione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'articolo 1 comma 5 lettera b) della L. 190/2012 finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare eventi corruttivi. Tale misura è stata ulteriormente ribadita e rafforzata con la Delibera ANAC 831 del 3 agosto 2016.

Va considerato al riguardo che, con Decreto Direttoriale n. 11 del 22 dicembre 2016, l'INL ha adottato i "Criteri datoriali in ordine alle modalità di conferimento, mutamento e revoca degli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale e di livello non generale", mutuando quelli già definiti con atto del Segretario generale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali registrato alla Corte dei Conti in data 26 aprile 2010, registro n. 6, foglio n. 72, sulla cui scorta sono stati conferiti gli incarichi dirigenziali di livello generale della struttura centrale.

Sulla scorta dei medesimi criteri, è stata definita anche la procedura di conferimento degli incarichi di livello non generale delle strutture territoriali (Ispettorati territoriali e interregionali), che ha portato, pur nell'ambito di un'Agenzia di nuova istituzione, alla rotazione di più del 50% del personale dirigenziale precedentemente impegnato nelle omologhe strutture territoriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (n. 28 dirigenti su 57).

Nell'ambito delle strutture territoriali, che risultano quasi totalmente impegnate nelle attività operative afferenti alla macro-area "Vigilanza" e quindi esposte al rischio prioritario "ispezioni e sanzioni", la rotazione degli incarichi dirigenziali di II fascia va, in termini generali, sempre favorita. Tuttavia va considerato che allo stato il personale dirigenziale risulta fortemente sottodimensionato rispetto alla dotazione organica: a fronte infatti di n. 88 posizioni dirigenziali di II fascia, risultano in ruolo soltanto n. 57 dirigenti di cui n. 52 presso le strutture territoriali a fronte di n. 78 posizioni dirigenziali.

La rotazione del personale non dirigenziale addetto alle aree di rischio dovrà essere garantita tenendo conto delle professionalità richieste, delle relative disponibilità e attitudini organizzative, nonché della concreta possibilità di attivare i necessari percorsi formativi. Allo stato, in linea con le indicazioni contenute nel PNA 2016, si è inteso favorire per il personale della vigilanza – che costituisce quasi la metà di quello in forza - una intensa attività formativa intesa all'acquisizione di ulteriori competenze, in una prospettiva di rotazione nei compiti e nelle attività soprattutto in un ambito, come quello della vigilanza, molto specializzato.

In riferimento alle altre aree di attività va considerato che le stesse sono generalmente caratterizzate da una articolazione di compiti e competenze in virtù delle quale il responsabile del procedimento è sempre oggetto di controllo da parte del dirigente cui compete l'adozione del provvedimento finale. In tal modo si scongiura l'eventualità, paventata anche nella citata delibera ANAC n. 1208/2017, che su un solo soggetto si concentri la responsabilità dell'atto.

Si ritiene utile, inoltre, prevedere che gli incarichi di responsabilità o in specifici compiti vengano conferiti



con un orizzonte temporale definito, in modo da poter sottoporre a verifica l'opportunità della loro prosecuzione. In tali sensi si è ritenuto opportuno declinare la rotazione del personale.

Nel corso del 2018, infine, con la collaborazione dell'UPD si procederà al monitoraggio della "Rotazione straordinaria" così come evidenziato nella Delibera Anac n. 1208 del 22 novembre 2017 di aggiornamento al PNA 2016.

#### **7.4 IL MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI**

Relativamente al monitoraggio dei tempi procedurali, nel corso del 2018 e all'esito del completamento della struttura organizzativa con la costituzione dell'Ufficio di Staff, si darà avvio alla definizione del modello di *audit interno* finalizzato a rilevare e monitorare i tempi procedurali. Allo stato resta ferma la rilevazione effettuata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali sussistendo sostanziale corrispondenza tra i relativi procedimenti, consultabile alla pagina <http://www.lavoro.gov.it/Amministrazione-Trasparente/Attivita-e-procedimenti/Pagine/Monitoraggio-tempi-procedimentali.aspx>.

#### **7.5. 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, definisce gli obblighi minimi dei dipendenti pubblici e che deve essere integrato, in tutte le Amministrazioni, da specifici Codici di comportamento. A tal proposito, si rappresenta che il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si è ulteriormente dotato - rispettivamente con D.M. del 15 gennaio 2014 e con D.M. del 10 luglio 2014 - del *Codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro* e del *Codice di comportamento dei dipendenti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali*.

Per espressa previsione del D.P.C.M. 23 febbraio 2016 (art. 25), 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)*", i codici in questione trovano applicazione anche per l'INL e sono estesi al personale proveniente dai ruoli di INPS e INAIL.

Nei predetti codici è puntualmente disciplinato l'obbligo di astensione del dipendente – già previsto dall'art. 6 bis della legge 241/1990 e dall'art. 6 e 7 del DPR 62/2003 - in caso di conflitto di interesse (cfr. artt. 7 e 8 D.M. 10 luglio 2014 e art. 21 del D.M. del 15 gennaio 2014)

Nell'anno 2017 si è pertanto provveduto ad adottare il Codice già in uso presso il MLPS, in attuazione della richiamata disposizione ed in continuità con l'assetto organizzativo già in essere all'atto dell'istituzione dell'INL. Nel corso dell'anno 2018, all'esito del completamento della fase di piena operatività strutturale dell'Agenzia con il trasferimento effettivo dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali di tutto il personale in forza presso l'Agenzia e con l'adozione di misure organizzative allo stato in via di

sperimentazione, si potrà avviare una revisione del codice di comportamento integrativo del DPR n. 62/2013 che possa corrispondere, anche in ragione dei diversi profili professionali, alle esigenze dell'INL.

## **7.6. IL WHISTLEBLOWER**

In virtù del protocollo di avalimento delle strutture ministeriali in relazione alla strumentazione e alle procedure informatiche, il nuovo Ente continua ad utilizzare la "Procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità - Disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. *whistleblower*)" (decreto 9 luglio 2014), 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.

A tutt'oggi, è in uso la piattaforma informatica predisposta dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, all'interno della quale è stata attivata la casella dedicata "Segnalazione illeciti anticorruzione INL" che trova altresì specifica evidenziazione sul sito web dell'Ispettorato.

Con la pubblicazione in G.U. n. 291 del 14 dicembre 2017 della legge 30 novembre 2017 n. 179 entrata in vigore il 29 dicembre 2017, si prevede che il dipendente pubblico che abbia segnalato illeciti, non solo vada tutelato nella riservatezza ma non possa essere sanzionato, demansionato, licenziato né trasferito. Nel caso di accertate condotte ritorsive, l'ANAC informerà il Dipartimento della Funzione pubblica per gli eventuali provvedimenti di competenza e potrà irrogare nei confronti del responsabile sanzioni da 5.000 a 30.000 euro. Il lavoratore licenziato sarà reintegrato.

La realizzazione di piattaforme informatiche per la segnalazione anonima e per la loro gestione alla luce delle emanate linee guida dell'Anac saranno curate in avalimento dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali tramite la Direzione generale Sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione.

## **7.7 INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ**

In linea con la Delibera Anac n. 833 del 3 agosto 2016 che ha posto l'accento sulle verifiche e i controlli inerenti tale misura, fermo restando l'utilizzo della modulistica già adottata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e disponibile sul sito web dell'Ispettorato nazionale del lavoro nella sezione Amministrazione Trasparente, nel triennio 2018-2020 il RCPT dovrà monitorare l'attivazione dei procedimenti di controllo.

In particolare, le Direzioni centrali che conferiscono incarichi avranno cura di operare, a campione, le

verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità e sulla presenza di incompatibilità

La Direzione centrale risorse umane, bilancio e affari generali, inoltre, provvede ad informare tempestivamente il RPCT di tutti gli incarichi dirigenziali conferiti, comunica e aggiorna, con cadenza semestrale e comunque in tempo utile a consentire l'aggiornamento e l'implementazione del Piano, la situazione relativa alle condanne per reati contro la PA 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.

In relazione agli incarichi ex art. 53 D.Lgs. 165/01, l'Ispettorato si è uniformato alle indicazioni del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – che peraltro gestisce in avalimento i relativi procedimenti - ed utilizza la modulistica già in uso al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, disponibile sul sito istituzionale dell'INL nella sezione Amministrazione trasparente

Nell'anno 2017, gli incarichi dirigenziali sono stati conferiti avvalendosi ai sensi del citato art. 24 del DPCM 23 febbraio 2016 delle strutture ministeriali che hanno anche provveduto ad acquisire, all'atto del conferimento dell'incarico, la dichiarazione resa, ai sensi del DPR n. 445/2000 da parte del soggetto candidato, secondo la modulistica adottata dall'Amministrazione e a svolgere ogni altro adempimento connesso.

Nel corso dello stesso anno non sono stati segnalati al RPC profili di irregolarità in merito agli incarichi a seguito del conferimento degli stessi.

#### **7.8. PATTI DI INTEGRITA'**

Ai sensi dell'art. 1, comma 17, della legge 190/2012, le stazioni appaltanti possono prevedere negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nei protocolli di legalità o nei patti di integrità costituisca causa di esclusione dalla gara. A partire dall'anno 2018, l'INL, in ragione delle competenze acquisite in materia di affidamenti di lavori, servizi e forniture introduce quale misura l'adozione dei patti di integrità. Nel corso del triennio si procederà al conseguente monitoraggio sull'effettiva applicazione della misura.

#### **8. MISURE SPECIFICHE**

La condivisione del nuovo modello di analisi del rischio con tutti i soggetti coinvolti nella sua gestione, chiamati ad effettuare una valutazione ed una proposta di trattamento ha consentito di focalizzare specifiche misure di prevenzione e contrasto del rischio corruttivo.

In particolare ciò è avvenuto per le strutture territoriali nell'ambito di due specifici processi, entrambi in carico agli Uffici legali e del contenzioso.

Si tratta del processo "Emissione ordinanza ex legge 689/81" per i quali si indica quale misura di

prevenzione specifica la “Procedimentalizzazione dell’archiviazione dei rapporti ex art. 17 della legge 689/1981” già adottata con nota prot. 10669 del 23 luglio 2009 dal Direttore generale della ex Direzione generale per l’attività ispettiva del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e ribadita con nota prot. 3751 del 4 marzo 2015. Si tratta di una procedura volta alla condivisione dell’atto di archiviazione previo confronto tra il Dirigente responsabile dell’adozione dell’atto, il funzionario coordinatore dell’Area di Vigilanza e del funzionario coordinatore dell’Area del Contenzioso.

Inoltre, sempre in riferimento ad un altro processo di competenza degli Uffici territoriali “*Rappresentanza in giudizio*” si è inteso richiamare quale misura di contrasto specifica il “*Monitoraggio dell’attività del contenzioso e nello specifico degli esiti di soccombenza*” che consente attraverso l’analisi delle sentenze di condanna di rilevare eventuali condotte a rischio.

## **9. METODOLOGIE PER L’AGGIORNAMENTO DEL PIANO**

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

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

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

Nel corso dell’aggiornamento, si procede preliminarmente alla raccolta e successivamente all’analisi della seguente documentazione:

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

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

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

In considerazione del fatto che solo dal 1° gennaio 2017 risulta operativo l'INL e che, in sede di prima adozione del Piano, si è fatto riferimento all'attività di analisi condotta dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, anche in ragione della definizione dell'assetto organizzativo del nuovo Ente, si è stabilito di procedere nel triennio 2018-2020 secondo i seguenti step:

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

Con riferimento ai primi 3 punti, come già illustrato al paragrafo 6.2, si evidenzia che questo Ente ha già realizzato nel corso del 2017 le attività programmate.

Nel triennio 2018-2020 si dovrà dare attuazione alla prevista struttura di internal auditing in grado di effettuare un monitoraggio integrato delle misure di Piano in raccordo con il Piano della performance.

#### **10. 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. 149/2015, 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.

#### **11. 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'INL, 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 avverrà attraverso relazioni rese dalle strutture organizzative

secondo la modulistica adottata dall'ANAC per la relazione annuale.

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 al Consiglio di Amministrazione e, per opportuna conoscenza, al Collegio dei revisori. 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 documento 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*.



## SEZIONE TRASPARENZA

### 1. QUADRO NORMATIVO: LE MODIFICHE INTRODOTTE DAL DECRETO LEGISLATIVO N. 97/2016

Con l'emanazione del D.Lgs. n. 97/2016 recante *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*, il legislatore si propone di favorire forme diffuse di controllo da parte dei cittadini, anche adeguandosi a standard internazionali, e di introdurre misure che consentano più efficaci azioni di contrasto alle condotte illecite ed ai fenomeni corruttivi nelle pubbliche amministrazioni. Obiettivi del decreto sopra richiamato sono in particolare:

- ridefinire l'ambito di applicazione degli obblighi e delle misure in materia di trasparenza;
- razionalizzare e precisare gli obblighi di pubblicazione;
- prevedere misure organizzative per la pubblicazione di alcune informazioni e per la concentrazione e la riduzione degli oneri gravanti in capo alle amministrazioni pubbliche;
- individuare i soggetti competenti all'irrogazione delle sanzioni per la violazione degli obblighi di trasparenza.

Inoltre è introdotta una nuova forma di accesso civico libero ai dati e ai documenti pubblici, equivalente a quella che nei sistemi anglosassoni è definita Freedom of information act (F.O.I.A.).

Nel novellato art. 10 del D.Lgs. 33/2013, che prevede l'accorpamento tra programma della trasparenza e programma delle misure di prevenzione della corruzione, viene chiarito che la sezione del PTPCT sulla trasparenza deve essere impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Al riguardo, l'ANAC, nella parte dedicata alla programmazione della trasparenza nella delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016 (Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016), ha evidenziato che: *“...Caratteristica essenziale della sezione trasparenza è l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la pubblicazione. .... L'individuazione dei responsabili delle varie fasi del flusso informativo è anche funzionale al sistema delle responsabilità previsto dal d.lgs. 33/2013”*.

*“Sia gli obiettivi strategici in materia di trasparenza (art. 1, co. 8, l. 190/2012), da pubblicare unitariamente a quelli di prevenzione della corruzione, sia la sezione della trasparenza con l'indicazione dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti e delle informazioni (art. 10, co. 1, d.lgs. 33/2013) costituiscono contenuto necessario del PTPCT. In assenza, è configurabile la fattispecie della mancata adozione del Programma triennale della trasparenza per cui l'ANAC si riserva di irrogare le sanzioni pecuniarie ai sensi dell'art. 19, co. 5, del d.l. 90/2014.”*



## 2. GESTIONE DEI FLUSSI

A seguito delle modifiche apportate all'art. 10 del d.lgs. 33/2013 e alla luce della suddetta delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016 dell'ANAC, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali 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, chiedendo a tutte le strutture interessate ed anche a questa Agenzia l'indicazione delle informazioni di competenza.

In particolare, in considerazione del fatto che, per diversi procedimenti oggetto di ricognizione ai sensi della delibera ANAC, questa Agenzia opera ancora in regime di avvalimento attraverso le strutture del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, secondo quanto previsto all'art. 24 del D.P.C.M. 23 febbraio 2016, si rinvia, in ordine alla *indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati*, alla apposita sezione "Trasparenza" del PTPCT del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Per i procedimenti istruiti direttamente dall'INL, invece, si allega al presente documento la scheda riepilogativa (cfr. **Allegato n. 4**) compilata secondo la metodologia adottata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali. In ragione della progressiva attuazione dell'assetto organizzativo dell'INL e del conseguente superamento del regime di avvalimento questa Agenzia procederà all'integrazione della predetta scheda.

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 svolge l'attività di controllo prevista dall'art. 43 del D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016, volta alla verifica degli adempimenti connessi agli obblighi di pubblicazione.

Si precisa al riguardo che nel corso del 2017 si è progressivamente superata la fase di transizione durante la quale la sezione Amministrazione Trasparente del sito dell'INL rimandava a quella del sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Oggi, infatti, l'INL è dotato di una autonoma e completa Sezione Trasparenza sul proprio sito istituzionale.

Nell'ottica di assicurare il corretto adempimento dell'obbligo di cui all'art. 7 del D.Lgs. 33/2013 (per cui "*I documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente (... ..) sono pubblicati in formato di tipo aperto ai sensi dell'articolo 68 del Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e sono riutilizzabili ai sensi del decreto legislativo 24 gennaio 2006, n. 36, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, senza ulteriori restrizioni diverse dall'obbligo di citare la fonte e di rispettarne l'integrità*") si continua



a fare riferimento all'allegato tecnico predisposto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali che fornisce le ulteriori informazioni di dettaglio relative al disposto normativo. Nello specifico, nel predetto allegato sono spiegati i concetti normativi di dati, dataset, banca dati, documenti di tipo aperto, ecc. e sono individuati, quali formati per la pubblicazione di documenti aperti, i formati odt per i documenti testuali, ods per i fogli di calcolo, odp per i documenti di presentazione e pdf/a per i documenti contenenti testo e immagini, tutti già a disposizione nei programmi di Office, attualmente in uso nell'Amministrazione.

In attesa 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 attiene 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" va indicata la data di aggiornamento, distinguendo quella di iniziale pubblicazione da quella del successivo aggiornamento (cfr. delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016).

In collaborazione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, si provvederà ad individuare gli interventi da realizzare sugli applicativi informatici in uso, necessari per assicurare il corretto adempimento delle norme in materia di trasparenza ex D.lgs. 97/2016.

Quanto sopra trova corrispondenza nel Piano delle performance in specifici obiettivi assegnati alla Direzione centrale risorse umane, bilancio e affari generali e all'Ufficio di Staff.

Nel corso del 2017, l'utilizzazione della piattaforma informatica realizzata, in avvalimento, dalle competenti strutture del MLPS, in analogia con quella già in uso presso il suddetto dicastero, ha visto l'implementazione di diverse sotto-sezioni della Sezione Trasparenza, molte delle quali alimentate da flussi informatizzati di dati inseriti sugli applicativi ad uso interno ("Incarichi e attribuzioni INL", "Trasparenza CV Dirigenti INL", "Trasparenza aree funzionali INL"), anch'essi realizzati in analogia con quelli già in uso presso il MLPS.

Si precisa infine che in considerazione della graduale definizione della struttura organizzativa ai fini del progressivo superamento della fase di avvalimento e nelle more dell'assegnazione alle strutture centrali dell'Agenzia di numerose unità di personale tuttora in forza presso il MLPS e dell'implementazione degli organici dell'INL, d'intesa con il Segretariato generale del MLPS e con l'OIV, si è stabilito per l'anno 2017 di procedere al solo monitoraggio annuale degli obiettivi legati agli adempimenti in materia di trasparenza. Ad ogni buon conto, il livello di adempimento degli obblighi di trasparenza è risultato in linea con il disposto normativo, non avendosi notizia di inadempienze né segnalazioni al riguardo.

### 3. ACCESSO CIVICO

Il Decreto legislativo n. 33 del 2013, cd. "Decreto Trasparenza", ha lo scopo di rendere prioritario nell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni il principio della trasparenza e la sua attuazione pratica. Come noto, la suddetta normativa, così come modificata dal Decreto legislativo n. 97/2016, ha introdotto nell'ordinamento due forme di accesso ulteriori rispetto al tradizionale accesso documentale ex artt. 22 e ss. della Legge 241/1990: l'accesso civico semplice e l'accesso civico generalizzato.

L'accesso civico semplice, disciplinato dall'art. 5, comma 1, del citato decreto 33/2013 concerne l'obbligo, posto in capo alle pubbliche amministrazioni, di pubblicare documenti, informazioni o dati e comporta il diritto di chiunque di accedere ai medesimi, ottenendone la pubblicazione, nei casi in cui la stessa sia stata indebitamente omessa. La richiesta va indirizzata al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza il quale deve rispondere con provvedimento motivato ed espresso nel termine di trenta giorni e, in caso di accoglimento dell'istanza, deve provvedere alla pubblicazione dei dati, delle informazioni o dei documenti richiesti, comunicando al richiedente il relativo collegamento ipertestuale. In tal caso il responsabile è altresì tenuto ad effettuare la segnalazione dei casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione all'ufficio di disciplina ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare e al vertice politico e all'OIV ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.

L'accesso civico generalizzato, disciplinato dall'art. 5, comma 2, riconosce a chiunque il diritto di accedere a dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria e sempre che ciò non comporti per l'amministrazione un'attività aggiuntiva di elaborazione dei dati in suo possesso. La *ratio* di tale nuovo istituto 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.

Con riferimento alla legittimazione attiva, infatti, per l'accesso civico generalizzato – come peraltro già per quello semplice – non è richiesto un interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al dato o al documento al quale si chiede di accedere, dal momento che "chiunque" può avanzare l'istanza, senza necessità di addurre una specifica motivazione.

Sul punto, peraltro, va ricordato che, con delibera n. 1309/2016, l'ANAC è intervenuta emanando le "Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013" volti a tutelare gli interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dal successivo art. 5bis.

Quanto al procedimento di accesso civico, la richiesta va presentata all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti, all'ufficio relazioni con il pubblico o ad altra struttura deputata alla trattazione

di tali istanze ovvero, in caso di accesso civico semplice, al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. L'Amministrazione è tenuta a accogliere o respingere l'istanza con provvedimento espresso e motivato entro il termine di trenta giorni, decorsi i quali la stessa si intende respinta.

In presenza di soggetti controinteressati, l'Amministrazione cui è indirizzata la richiesta di accesso civico generalizzato è tenuta a darne comunicazione agli stessi i quali, entro dieci giorni dalla ricezione della comunicazione, possono presentare opposizione. Decorso inutilmente tale termine, la pubblica amministrazione provvede comunque sulla richiesta.

Il controinteressato o il richiedente possono rispettivamente contestare il provvedimento di accoglimento o di rigetto adottato dall'Amministrazione a fronte di un'istanza di accesso civico generalizzato, formulando istanza di riesame al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il quale decide entro 20 giorni, sentito il Garante della privacy, ove l'accesso sia stato negato o differito a tutela di dati personali.

Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso civico, semplice o generalizzato, o di mancata risposta entro i termini previsti, il richiedente può comunque ricorrere al tribunale amministrativo regionale competente, nel rispetto delle norme del codice del processo amministrativo.

Nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale INL sono peraltro reperibili le informazioni relative alle forme di accesso, alle modalità, ai tempi ed alle procedure di presentazione delle richieste, nonché i modelli per la formulazione delle diverse tipologie di istanza.

Con particolare riferimento all'attività svolta in materia dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, si segnala che sin dal suo primo anno di operatività sono state evase nei termini previsti tutte le richieste di accesso, sia civico che generalizzato, nonché quelle di riesame.

Vista la grande portata innovativa della normativa *de quo*, in linea con il suggerimento fornito dall'ANAC nella delibera n. 1309 del 28/12/2016, è intenzione dell'Ispettorato 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 dare attuazione al nuovo principio di trasparenza introdotto dal legislatore, nonché di adottare, d'intesa con l'OIV, comportamenti omogenei all'interno dell'Ente.

In accoglimento dei suggerimenti ANAC, è altresì in programma l'istituzione del "Registro degli accessi", finalizzato ad una raccolta, organizzata e funzionale anche ai fini del monitoraggio, delle richieste di accesso contenente l'elenco delle stesse e contestuale indicazione di oggetto, data e relativo esito, garantendo l'oscuramento dei dati personali eventualmente presenti e l'aggiornamento periodico nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale.