



**PIANO TRIENNALE DI
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
E DELLA TRASPARENZA 2020-2022**

Gennaio 2020

Approvato con Decreto Direttoriale n. 8 del 30 gennaio 2020

INDICE

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | PREMESSA | 3 |
| 2 | LE FUNZIONI DELL'ISPettorATO NAZIONALE DEL LAVORO..... | 3 |
| 3 | IL CONTESTO INTERNO ED ESTERNO DI RIFERIMENTO..... | 4 |
| 3.1 | IL CONTESTO INTERNO..... | 4 |
| 3.2 | IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO | 8 |
| 4 | IL MODELLO ORGANIZZATIVO DELL'ANTICORRUZIONE..... | 8 |
| 4.1 | I SOGGETTI RESPONSABILI E GLI ATTORI COINVOLTI NEL MODELLO | 9 |
| 4.2 | L'UFFICIO AUDIT INTERNO, ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA | 10 |
| 4.3 | LA METODOLOGIA ADOTTATA NEL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO | 11 |
| 4.4 | LA MAPPATURA DELLE AREE DI RISCHIO, VALUTAZIONE E TRATTAMENTO | 12 |
| 5 | LE AREE A RISCHIO CORRUZIONE | 13 |
| 6 | LE MISURE | 15 |
| 6.1 | LA TRASPARENZA | 16 |
| 6.2 | IL PIANO DELLA FORMAZIONE..... | 16 |
| 6.3 | LA ROTAZIONE DEGLI INCARICHI | 16 |
| 6.4 | IL MONITORAGGIO DEI TEMPI PROCEDIMENTALI | 17 |
| 6.5 | IL CODICE DI COMPORTAMENTO | 18 |
| 6.6 | IL WHISTLEBLOWER | 18 |
| 6.7 | INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ..... | 18 |
| 6.8 | PATTI DI INTEGRITÀ | 19 |
| 6.9 | COMUNICAZIONE DI ASTENSIONE PER CONFLITTO D'INTERESSI..... | 19 |
| 6.10 | INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI..... | 19 |
| 6.11 | ALTRE MISURE | 19 |
| 7 | MONITORAGGIO DEL PIANO | 20 |
| 8 | SEZIONE TRASPARENZA E GESTIONE DEI FLUSSI..... | 20 |
| 9 | ACCESSO CIVICO | 21 |
| | ALLEGATI: | 22 |

Indice delle figure

| | |
|---|---|
| Figura 1 - L'organigramma centrale | 5 |
| Figura 2 – Ispettorati Interregionali e ambiti di competenza | 5 |
| Figura 3 – Ispettorati territoriali suddivisi per Ispettorati interregionali..... | 6 |
| Figura 4 – L'organizzazione dell'INL..... | 7 |
| Figura 5 – I soggetti coinvolti nel modello anticorruzione..... | 9 |

Indice delle tabelle

| | |
|---------------------------------------|----|
| Tabella 1 – Matrice del rischio | 13 |
|---------------------------------------|----|

1 Premessa

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito PTPCT o Piano) è stato redatto in attuazione dell'articolo 1, comma 8, della L. 190/2012 che attribuisce al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito RPCT) il compito di elaborare la proposta di Piano da sottoporre all'organo di indirizzo, deputato all'adozione del Piano stesso.

Il Piano contiene l'aggiornamento annuale del PTPCT dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (di seguito INL) ed illustra la strategia di prevenzione della corruzione dell'ente, secondo la normativa vigente¹.

L'idea di fondo è quella di avviare un articolato percorso di autoanalisi delle attività dell'ente, ponendo in essere non solo uno strumento di prevenzione alla corruzione in senso stretto ma, nel lungo periodo, anche di miglioramento graduale dei moduli organizzativi dell'Ispettorato.

Coerentemente con i consolidati indirizzi dottrinari e con le prassi ormai adottate in questo specifico ambito, anche l'INL adotta un'accezione di "corruzione" più estesa di quella strettamente connessa con le fattispecie di reato, tale da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza l'ormai nota "maladministration".

Occorre, cioè, avere riguardo ad atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, contrastano con la necessaria cura dell'interesse pubblico e pregiudicano l'affidamento dei cittadini nell'imparzialità delle amministrazioni e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse.

In tale logica acquistano rilievo anche situazioni nelle quali il rischio appare meramente potenziale e, pertanto, risulta necessario adottare un approccio basato sulla corretta valutazione del rischio (cd. approccio *risk based*).

2 Le funzioni dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

L'INL è un'amministrazione pubblica per la quale è stato adottato il modello "agenziale" previsto dall'art. 8 della legge n. 300/1999 e, conseguentemente, ha personalità giuridica di diritto pubblico e autonomia organizzativa e contabile.

In particolare, l'Ispettorato:

- è stato istituito con Decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 149², in attuazione dell'art. 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183³, per razionalizzare e semplificare l'attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale ed evitare la sovrapposizione di interventi ispettivi;
- è operativo dal 1° gennaio 2017⁴;

¹Per un'analisi dettagliata delle fonti normative poste a fondamento del presente Piano si rinvia all'allegato n. 7 che contiene i relativi link di interesse.

² Il decreto individua l'INL come "Agenzia unica per le ispezioni del lavoro".

³ 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".

⁴ Cfr. il Decreto interministeriale 28 dicembre 2016, registrato con il n. 236 alla Corte dei Conti in data 10 marzo 2017.

- svolge 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 assicurativa⁵.
- è sottoposto al potere di indirizzo e vigilanza del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;
- è sottoposto al controllo della Corte dei conti.

In particolare, l'INL:

- vigila in materia di lavoro e di tutela della salute e della sicurezza in specifici luoghi di lavoro (es. nei cantieri) e coordina le attività di vigilanza in materia di trasporti su strada;
- emana circolari interpretative in materia ispettiva e sanzionatoria e direttive operative rivolte al personale ispettivo;
- cura la formazione e l'aggiornamento del personale ispettivo, ivi compreso quello di INPS e INAIL e del Comando Carabinieri per la tutela del lavoro;
- svolge le attività di prevenzione e promozione della legalità presso enti, datori di lavoro e associazioni finalizzate al contrasto del lavoro sommerso e irregolare;
- svolge attività di studio e analisi relative ai fenomeni del lavoro sommerso e irregolare al fine di orientare l'attività di vigilanza;
- riferisce al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, all'INPS e all'INAIL ogni informazione utile alla programmazione e allo svolgimento delle rispettive attività istituzionali;
- si coordina con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali e delle agenzie regionali per la protezione ambientale;
- gestisce il contenzioso giudiziale in ordine ai provvedimenti connessi all'attività ispettiva e il coordinamento del Centro studi attività ispettiva.

Con riferimento alla pianificazione e programmazione degli obiettivi - fermo restando lo svolgimento delle funzioni istituzionali - l'INL, attraverso un'apposita Convenzione da stipularsi tra il Ministro vigilante ed il Direttore dell'INL, individua gli obiettivi strategici⁶, che sono anche compresi all'interno del proprio Piano della performance.

3 Il contesto interno ed esterno di riferimento

3.1 Il contesto interno

L'INL ha una *governance* costituita da un Direttore e da un consiglio di amministrazione e un organo di controllo rappresentato dal collegio dei revisori.⁷

L'organizzazione poggia su una struttura centrale ed una struttura territoriale.

⁵ Cfr. l'art. 1 del d. lgs. 149/2015.

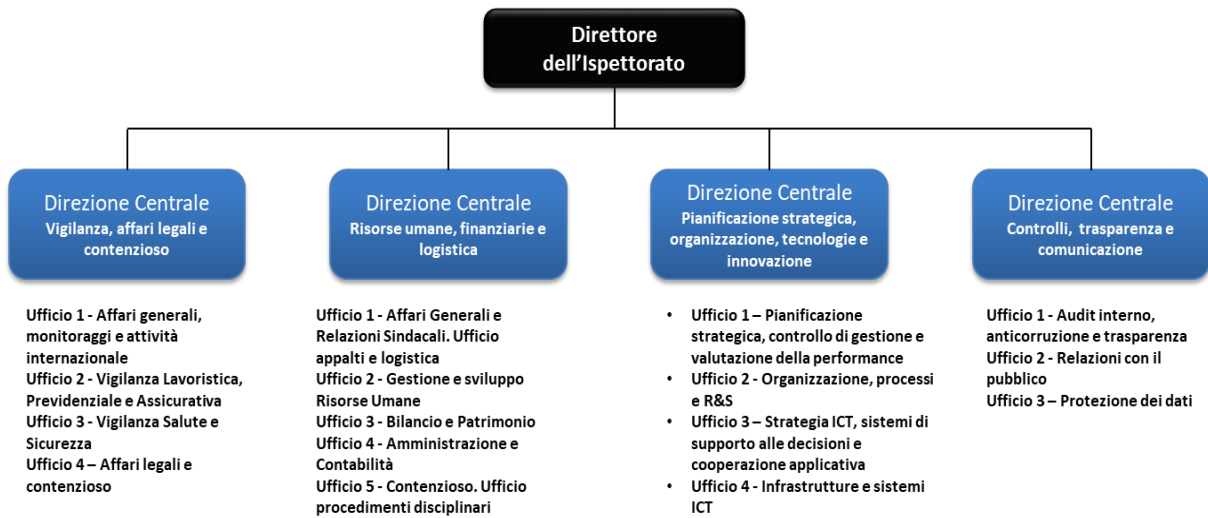
⁶ Cfr. l'articolo 2 del d. lgs. n. 149/2015.

⁷ La nomina dell'attuale Direttore dell'INL è avvenuta con D.P.R. del 4 ottobre 2018, registrato alla Corte dei conti con n. 3367 del 14 novembre 2018, il medesimo incarico è stato confermato dal Ministro del nuovo Governo insediato il 5 settembre 2019. Con D.M. del 26 luglio 2019 sono stati nominati i membri del Consiglio di Amministrazione e con D.M. 109 del 17 settembre 2019 sono stati nominati i membri del Collegio dei revisori.

La struttura centrale, a seguito dell'ultimo provvedimento ordinativo emanato con il Decreto Direttoriale n. 8 del 13 febbraio 2019, come rappresentato dalla Figura 1, è costituita da quattro Direzioni centrali:

- Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso;
- Direzione centrale risorse umane, finanziarie e logistica;
- Direzione centrale pianificazione strategica, organizzazione, tecnologie e innovazione;
- Direzione centrale controlli, trasparenza e comunicazione.

Figura 1 - L'organigramma centrale



La struttura territoriale è costituita da:

- 4 Ispettorati interregionali del lavoro con sede in Milano, Napoli, Roma e Venezia;
- 74 Ispettorati territoriali del lavoro.

La Figura 2 e la Figura 3 rappresentano, rispettivamente, gli ambiti di competenza territoriale degli Ispettorati interregionali e la suddivisione degli Ispettorati territoriali tra gli Ispettorati interregionali.

Figura 2 – Ispettorati Interregionali e ambiti di competenza

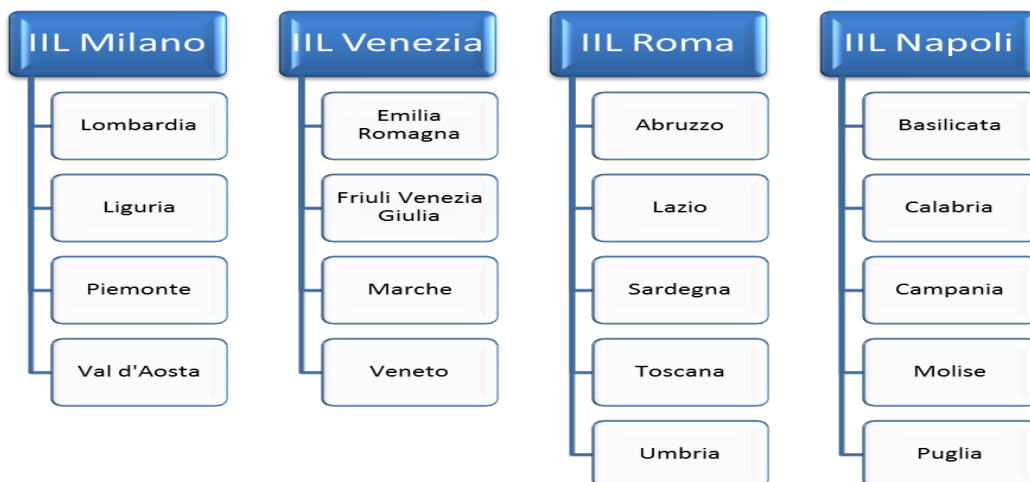


Figura 3 – Ispettorati territoriali suddivisi per Ispettorati interregionali



Gli uffici di livello dirigenziale non generale sono stati articolati⁸:

- in “aree”, con riferimento agli uffici di ciascuna Direzione Centrale;
- in “Processi”, “Team” e “Unità di raccordo regionale”, con riferimento agli Ispettorati Interregionali e Territoriali del lavoro.

In particolare, gli Ispettorati interregionali sono articolati nei seguenti processi:

- Processo coordinamento vigilanza;
- Processo legale;
- Processo coordinamento servizi all’utenza;
- Processo pianificazione, controllo e funzionamento
- Processo funzionamento (quest’ultimo solo per la IIL Milano e IIL Napoli).

Gli Ispettorati territoriali, invece, sono articolati principalmente su 4 processi:

- Processo vigilanza;
- Processo legale;
- Processo servizi all’utenza;
- Processo pianificazione, controllo e funzionamento.⁹

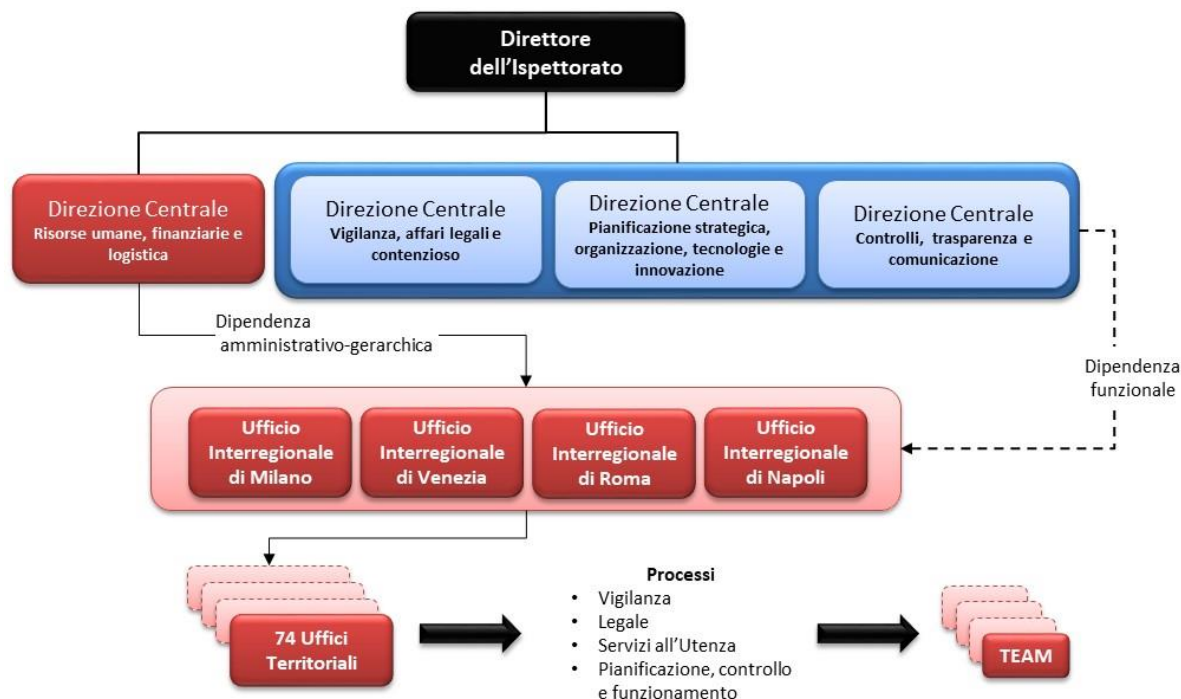
⁸ Cfr. il Decreto direttoriale n. 20 del 27 marzo 2019 e le Linee guida emanate con provvedimento prot. 287 del 7 marzo 2019.

⁹ Nelle sedi di maggiore dimensione il “processo funzionamento” è stato ulteriormente separato.

Nel complesso, nella struttura territoriale operano 348 Processi, 350 Team e n. 10 Unità di Raccordo Regionale.

La Figura 4 schematizza l'organizzazione dell'INL.

Figura 4 – L'organizzazione dell'INL



Nei circa 3 anni iniziali di vita, dell'INL ha gradualmente operato per acquisire un autonomo assetto; il regime di avvalimento del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è terminato il 1° gennaio 2019, con l'eccezione di alcuni servizi informatici che saranno gradualmente rilasciati, nel corso di circa ulteriori 2 anni, dal Ministero (ed in particolare dalla *Direzione Centrale sistemi informativi per l'innovazione tecnologica del monitoraggio dati e della comunicazione*).

Nel corso del 2019 si è provveduto, come previsto dalla Legge di Bilancio n. 145/2018, ad assumere un numero di 17 unità dirigenziali di II fascia ricorrendo all'utilizzazione, previa convenzione, di graduatorie ancora valide di altre Amministrazioni.

Va peraltro precisato che lo stesso provvedimento legislativo, all'art. 1, comma 445, ha stabilito che “*al fine di rafforzare l'attività di contrasto del fenomeno del lavoro sommerso e irregolare e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*” l'INL è autorizzato ad ampliare la propria pianta organica attraverso l'assunzione, nel triennio 2019-2021, di un contingente di personale prevalentemente ispettivo, pari a 851 unità¹⁰, le cui procedure concorsuali sono state attivate.

L'articolo 5-ter del decreto-legge n. 101/2019, convertito in legge 128/2019, ha altresì autorizzato l'INL a bandire un concorso per l'assunzione, a decorrere dal 2021, ulteriori 150 unità di personale ispettivo da dedicare alla vigilanza in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Allo stato, peraltro, le dotazioni di personale dell'INL ammontano complessivamente a 4852 unità, a fronte delle iniziali 5673 (1° gennaio 2017) e delle 6258 previste dagli organici tabellari.

¹⁰ Così modificato l'art 1, co. 445, let. a) della L. 145/2018 dall'art. 7 co. 15 septies del d.l. 4/2019 conv. in L. 26/2019.

3.2 Il contesto esterno di riferimento

L'analisi del contesto esterno serve a spiegare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale 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.

Al fine di procedere all'analisi del contesto esterno sono da considerare:

- le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni.
- i fattori legati al territorio di riferimento dell'amministrazione.

È bene quindi considerare che, nell'ambito della generale compagine pubblica, le funzioni attribuite all'Ispettorato si intersecano con competenze di altri soggetti istituzionali pubblici che incidono sulle stesse materie, coagendo nella cura degli interessi pubblici e contribuendo, a vari livelli, alla realizzazione delle finalità comuni perseguite.

Si tratta, in particolare, di altre Amministrazioni statali, anche nelle loro articolazioni periferiche (si pensi agli UTG del Ministero dell'Interno), di Enti pubblici vigilati dal Ministero del lavoro (INPS e INAIL), di altri organi di vigilanza che svolgono attività di controllo negli ambiti di competenza dell'INL (Arma dei Carabinieri, Guardia di Finanza) o altre strutture di diversa natura (Procure della Repubblica, Questure, Comandi provinciali dei Vigili del Fuoco, Aziende Sanitarie Locali, ecc.).

Vengono, anche, in rilievo soggetti privati, persone giuridiche o fisiche, che entrano a far parte di organi collegiali dell'INL o dell'INPS o INAIL (si pensi alle Commissioni di certificazione contratti, Collegi arbitrali e Comitati provinciali e regionali), oltre ovviamente ai soggetti privati direttamente coinvolti dall'azione dell'INL in quanto destinatari delle azioni di vigilanza e dei relativi provvedimenti sanzionatori.

Tale complessità impatta 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. 149/2015 ha inteso assegnare all'INL – che comprende soprattutto la programmazione, a livello centrale e territoriale, di tutta l'attività ispettiva svolta dal personale dell'Ispettorato, dell'INPS e dell'INAIL.

Considerando peraltro utile, ancorché doveroso, un continuo coinvolgimento dell'utenza nell'intero processo, INL valuterà l'opportunità di istituire, sul proprio sito istituzionale, un'apposita pagina dedicata, in modo permanente, alla raccolta di suggerimenti e proposte relativi alla prevenzione della corruzione, anche attraverso la formulazione di un report sulla percezione della corruzione e sul valore dell'integrità, nonché, alla ricezione di proposte per la maggiore completezza e la migliore intellegibilità delle informazioni già presenti sul sito istituzionale.

4 Il modello organizzativo dell'anticorruzione

Com'è noto, l'art. 1, comma 7 della legge n. 190 del 2012 prevede la nomina in ciascuna Amministrazione del Responsabile della prevenzione della corruzione, il quale, ai sensi dell'art. 43 del Decreto legislativo n. 33 del 2013, svolge anche le funzioni di Responsabile della trasparenza.

Il Decreto direttoriale n. 8 del 13 febbraio 2019 ha stabilito, tra l'altro, che: *"Il Direttore centrale controlli, trasparenza e comunicazione ricopre l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 e svolge le funzioni di responsabile per la trasparenza ai sensi del Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33"*.

Con Decreto del Direttore dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 18 del 22 marzo 2019, al Dott. Giuseppe Nucci è stata attribuita la responsabilità ad interim della Direzione centrale controlli, trasparenza e comunicazione per un anno, a far data dal 25 marzo 2019 e, pertanto, a decorrere dalla stessa data, ricopre l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza dell'INL.

Per lo svolgimento di tali funzioni, il RPCT si avvale dell'Ufficio I – Audit interno, anticorruzione e trasparenza, inserito nella suddetta Direzione Centrale.

Al fine di individuare le attività a maggiore rischio corruttivo e le relative misure correttive sono fondamentali le attività di interlocuzione, di raccordo e di coordinamento tra il responsabile della prevenzione ed i referenti territoriali ed il monitoraggio semestrale del PTPCT rappresenta il momento di maggiore rilievo per verificare la corretta attuazione e la validità delle strategie di prevenzione adottate.

4.1 I soggetti responsabili e gli attori coinvolti nel modello

Nel modello di prevenzione della corruzione sono coinvolti i soggetti di cui alla Figura 5.

Figura 5 – I soggetti coinvolti nel modello anticorruzione



- 1) il Direttore dell'INL, nella sua qualità di organo di indirizzo¹¹ - coadiuvato dal Consiglio di amministrazione¹² - che, ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012, 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;

¹¹ Secondo l'art. 4, comma 1, del d. lgs. n. 149/2015, "Il direttore ha la rappresentanza legale dell'Ispettorato....Al direttore sono assegnati i poteri e la responsabilità della gestione dell'Ispettorato, nonché la responsabilità per il conseguimento dei risultati fissati dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali...".

¹² Secondo l'art. 4, comma 2, del d. lgs. n. 149/2015, "Il consiglio di amministrazione, convocato dal componente che svolge le funzioni di presidente, che stabilisce altresì l'ordine del giorno delle sedute, coadiuva il direttore nell'esercizio delle attribuzioni ad esso conferite, delibera il bilancio preventivo, il conto consuntivo e i piani di spesa ed investimento".

- 2) il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) che assicura la traduzione delle strategie per la prevenzione dell'anticorruzione in linee operative, provvede all'elaborazione del Piano triennale, nonché al monitoraggio sullo stato di attuazione dello stesso, coordinando tutti gli attori coinvolti nel processo;
- 3) i Direttori centrali, chiamati a svolgere le funzioni di cui all'art. 16, comma 1, lett. l) bis, lett. l) ter e lett. l) quater del d.lgs. n. 165 del 2001;
- 4) i Referenti per la prevenzione, individuati nei Dirigenti responsabili degli Ispettorati Interregionali e Territoriali del Lavoro, con 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;
- 5) tutti i dirigenti che, nell'ambito delle rispettive competenze, contribuiscono alle attività di individuazione dei rischi e monitoraggio delle misure;
- 6) l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) che, ai sensi dell'art. 1, comma 8 bis della legge n. 190/2012, è 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 contrasto¹³;
- 7) tutti i dipendenti che essendo coinvolti, in base alle proprie competenze e ruoli, nelle dinamiche di processo inerenti l'azione amministrativa, partecipano alla gestione del rischio e, conseguentemente, 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 dei pubblici dipendenti adottato con d.P.R. 62/2013);
- 8) i collaboratori a qualsiasi titolo dell'INL che sono chiamati ad osservare le misure previste nel presente Piano, nel Codice di comportamento, nonché la normativa di settore (non ultime, le previsioni ex d.lgs. n. 39/2013 e successive modifiche);
- 9) l'Ufficio per i procedimenti disciplinari (UPD) 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 ed è ripartita, in base alla gravità dell'infrazione commessa, tra il dirigente capo della struttura interessata e, appunto, l'Ufficio Procedimenti Disciplinari¹⁴;
- 10) l'Ufficio I – Audit interno, anticorruzione e trasparenza della Direzione Centrale controlli, trasparenza e comunicazione, che supporta il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nelle attività di *risk management*.

4.2 L'Ufficio audit interno, anticorruzione e trasparenza

Come precisato nel precedente sottoparagrafo, tra i soggetti coinvolti nel modello per la prevenzione della corruzione è compreso l'Ufficio I – Audit interno, anticorruzione e trasparenza – della Direzione Centrale controlli, trasparenza e comunicazione, che supporta il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nelle attività di *risk management*.

¹³ 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"

¹⁴ L'UPD è incardinato presso la Direzione centrale risorse umane, finanziarie e logistica e il relativo Responsabile - che, conformemente alle disposizioni in materia, opera in collaborazione con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza - è chiamato a una periodica analisi dei casi giudiziari, disciplinari e deontologici, ai fini dell'individuazione delle attività a maggior rischio corruttivo.

Tale struttura è stata istituita il 13 febbraio 2019, con decreto direttoriale n. 9 che, oltre ai suddetti compiti di supporto al RPCT, fissa i seguenti compiti:

- valutazione sulla adeguatezza del sistema dei controlli interni;
- attività di audit di conformità e di processo;
- realizzazione e aggiornamento della mappatura e valutazione dei rischi;
- attività di consulenza strategica;

Il 10 giugno 2019, con il decreto direttoriale n. 34, è stata infine definita la “Procedura di Audit”, che ha consentito alla struttura di avviare due interventi di audit, rivolti alle 78 sedi territoriali, di cui:

- uno di tipo conoscitivo su “Adeguatezza dei servizi informatici”, che ha posto in risalto principalmente una “criticità” riferita alla carenza quantitativa e qualitativa di risorse umane;
- uno di conformità (*compliance*) “Adeguamento agli obblighi di pubblicità e trasparenza” sui siti istituzionali, da parte delle sedi territoriali, in seguito alla riorganizzazione degli uffici attuata con D.D. n. 20 e 21 del 27 marzo 2019 ha evidenziato numerose carenze con riferimento alla mancata pubblicazione e/o aggiornamento di informazioni (nominativi dei responsabili, contatti telefonici, indirizzi mail).

Nel corso del 2020, si procederà alla programmazione di ulteriori attività secondo un Piano annuale di Audit, in corso di predisposizione, che vedrà anche il contributo e le proposte dei Direttori Centrali e dei Direttori Interregionali, fermo restando che eventuali situazioni emergenziali saranno valutate in via prioritaria per audit aggiuntivi, anche su input del Direttore dell’INL.

4.3 La metodologia adottata nel processo di gestione del rischio

La metodologia che si è inteso attuare, utilizza un approccio di tipo preventivo fondato sul *risk management*, che si basa 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.¹⁵

In relazione alla mappatura delle aree a rischio corruttivo, il presente PTPCT 2020/2022 ha individuato le aree a rischio delle due nuove Direzioni Centrali ed ha effettuato la verifica sull’attualità della mappatura delle due altre Direzioni Centrali già operative fin dalla istituzione dell’INL.

Con riferimento quindi alle due Direzioni Centrali già esistenti e agli Uffici territoriali, si è ritenuto di riconfermare la mappatura già effettuata nei primi mesi del 2019 utilizzata per il precedente PTPCT.

In coerenza con le indicazioni contenute nella Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 – PNA 2019, è stato privilegiato il rafforzamento di precise misure standardizzate, implementandole con misure mirate, più aderenti alle specifiche attività riconducibili alla *mission* della nuova Agenzia.

¹⁵ Il processo gestionale del rischio corruttivo si sviluppa attraverso tre fasi fondamentali che riguardano:

- identificazione delle attività a rischio corruttivo;
- analisi e valutazione del rischio;
- individuazione e programmazione delle misure di prevenzione per il trattamento del rischio rilevato.

La fase di identificazione e di valutazione del rischio si è basata su un'analisi ponderata in termini di probabilità dell'evento e di intensità del relativo impatto, supportata dalla pregressa esperienza.

La fase di trattamento del rischio individuato ha, infine, riguardato l'individuazione delle modalità ritenute più idonee in termini di efficacia e sostenibilità - tenuto conto delle peculiarità organizzative dell'INL.

I principi e la metodologia di analisi e valutazione del rischio, come sopra individuati, sono quelli stabiliti dal PNA 2013 all'Allegato 5 e nel paragrafo 6.1 dell'Aggiornamento 2015 al PNA, confermate dalle successive Delibere dell'ANAC.

4.4 La mappatura delle aree di rischio, valutazione e trattamento

La valutazione del rischio costituisce la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio).

Appare, pertanto, utile il coinvolgimento di tutta la struttura sia nella fase della sua identificazione che in quella della sua analisi. In particolare, si evidenzia che quest'ultima deve tendere a comprendere le cause del verificarsi degli eventi corruttivi per individuare le migliori modalità per prevenirli e, al contempo, definire quali siano gli eventi rischiosi più rilevanti ed il relativo livello di esposizione al rischio.

La corretta identificazione dei fattori abilitanti e delle cause è fondamentale per la successiva individuazione delle misure di prevenzione. Tranne in alcune ipotesi (ad es. la formazione), le misure che si scelgono devono essere collegate e, quindi, impattare proprio sui fattori abilitanti (e non genericamente sul rischio), proprio perché a rischi uguali potrebbero corrispondere misure diverse¹⁶.

Il “*fattore abilitante*” è la condizione che delinea il perimetro all'interno del quale si può verificare un certo comportamento ossia quella che, in termini di gestione del rischio, viene definita come “*opportunità*”. Si tratta, dunque, dei fattori che agevolano il concretizzarsi dei comportamenti in riferimento alle quali è necessario individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci. Costituiscono fattori abilitanti le condizioni individuali, organizzative, sociali e ambientali quali, ad es., la discrezionalità, il monopolio, la mancanza di accountability, i controlli assenti, insufficienti e/o inefficaci, la complessità del processo, ecc.

Il rischio di corruzione e i comportamenti a esso associati, sono sempre determinati da una o più cause¹⁷. La “*causa*” è l'impulso volontario o coatto connesso ad un ambito (personale, organizzativo, ambientale o procedurale).

L'*indice di valutazione complessiva del rischio* è ricavato dalla moltiplicazione dell'indice di frequenza della probabilità del rischio della corruzione per il valore dell'importanza dell'impatto. I due indici sono calcolati rispondendo ad un set di domande contenuto nella tabella tratta dall'Allegato 5 al P.N.A. , così come modificata ed adattata alla realtà dell'INL¹⁸.

Il contributo apportato a vario livello serve per identificare delle concrete misure di trattamento e neutralizzazione del rischio che rispondano anche a criteri di sostenibilità economica e organizzativa per l'effettiva attuazione e di adattamento alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione.

¹⁶ Per l'analisi e la valutazione del rischio si veda p. 27 e ss. del P.N.A. e l'allegato n. 5 del P.N.A.

¹⁷ Per un elenco esemplificativo delle possibili cause degli eventi rischiosi si rinvia a p. 20 e ss. dell'Aggiornamento 2015 al P.N.A.

¹⁸ Nella valutazione ci si deve sempre ispirare al criterio di “prudenza”, volto anche ad evitare una sottostima del rischio di corruzione.

Sulla base di tali criteri - e soprattutto in forza di quanto emerso a seguito del monitoraggio effettuato sull'annualità 2019 - è stato confermato il livello di esposizione del rischio per il triennio 2020-2022.

La conferma della valutazione del rischio delle Direzioni centrali già presenti in INL per i processi di propria competenza, è fondamentalmente giustificata dall'assenza di anomalie procedurali, eventi corruttivi e procedimenti disciplinari registrati nell'anno 2019, in dipendenza anche dell'efficacia delle misure previste e adottate.

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 corruttivo, 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, rappresentato anch'esso 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:

Rischio (E) = Probabilità (E) * Impatto(E)

La matrice generale di calcolo del rischio può essere rappresentata come indicato nella Tabella 1.

Tabella 1 – Matrice del rischio

| 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 |

5 Le aree a rischio corruzione

In continuità con quanto già programmato con il PTPC 2019-21, mediante il presente aggiornamento si è ritenuto opportuno presidiare, in modo particolare, le seguenti aree di competenza degli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro:

- vigilanza in materia di lavoro;
- legislazione sociale;
- salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Si rinvia per gli aspetti di dettaglio a quanto previsto negli allegati al presente Piano.

In particolare, 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 direttive della vigilanza definite a livello centrale, tenendo conto delle specificità del tessuto economico e produttivo del territorio di competenza¹⁹.

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 e assume, quale ufficiale di P.G., la responsabilità degli atti posti in essere nell’esercizio delle funzioni di vigilanza tenendo presente che, in caso di accertamento di illeciti, non è ovviamente lasciata all’operatore alcuna discrezionalità nell’applicazione delle sanzioni amministrative e penali stabilite dalla legge.

In generale, 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 a livello centrale e territoriale, nonché in sede di commissioni regionali che vedono la presenza dei rappresentanti dirigenti di Inps e Inail.

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 D.M. del 15 gennaio 2014.

Quale misura ulteriore, infine, si intende continuare ad adoperare e aggiornare, nel triennio in corso, una specifica procedura di controllo volta a verificare, a livello centrale, il corretto svolgimento dell’attività ispettiva, prendendo spunto dall’impostazione seguita nell’ambito del cosiddetto “Progetto trasparenza ed uniformità”, avviato dalla ex Direzione generale dell’Attività ispettiva del MLPS già dall’anno 2009 e che continua ad essere vigente ed attuale per i risultati raggiunti.

Si tratta di una forma di monitoraggio semestrale sulle eventuali anomalie comportamentali di maggior rilievo, da parte del personale ispettivo, che necessitano di opportuni correttivi, attraverso apposite segnalazioni presentate da parte di determinati stakeholder (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 o per le materie di stretta competenza, dall’INPS e dall’INAIL.

¹⁹ Tale responsabilità riguarda anche i funzionari che collaborano con la dirigenza, sia nella individuazione di obiettivi dell’Ufficio territoriale, sia nel coordinamento operativo del personale ispettivo ad esso assegnato.

La rilevazione semestrale svolta nell'ambito del progetto in questione consente alla Direzione centrale dell'INL 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.

Un'altra area a forte rischio corruttivo è quella dell'*approvvigionamento di beni e servizi o appalto lavori* che viene realizzata sia a livello centrale che a livello territoriale.

Per il funzionamento delle strutture centrali dell'Ispettorato, provvede la Direzione centrale risorse umane, bilancio e affari generali, e in ragione di ciò il Direttore centrale pro-tempore, ha assunto il ruolo di RASA (Responsabile per l'amministrazione).

Per quanto riguarda, invece, le altre procedure di affidamento, va evidenziato che le strutture territoriali godono di relativa autonomia decisionale di spesa, risultando i relativi procedimenti di acquisizione di beni e servizi e di appalto di lavori direttamente gestiti da ciascun Ispettorato Interregionale o Territoriale del Lavoro, tramite il portale CONSIP attraverso l'adesione a Convenzioni, oppure con il ricorso ad Accordi quadro, o ancora realizzando, tramite il Mercato elettronico della Pubblica Amministrazione (MePA), le negoziazioni attraverso le Richieste di Offerta (RdO), le Trattative Dirette (TD) oppure gli Ordini Diretti di Acquisto (ODA). Va da sé che ciascun Ufficio territoriale, prima di determinare un affidamento di lavori ovvero una fornitura di beni o servizi, deve assicurarsi della disponibilità delle relative risorse finanziarie sul conto di bilancio di riferimento, sul quale insisterà la specifica spesa.

6 Le misure

L'adozione di un adeguato sistema di azioni e misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi si traduce in concreto in un'Amministrazione fondamentalmente virtuosa, nel cui ambito l'effettivo verificarsi di eventi corruttivi resti ipotesi di scarso rilievo.

In merito, come evidenziato nella relazione annuale del RPCT per l'anno 2019, sono pervenute all'UPD dell'Ispettorato n. 8 segnalazioni, per 3 delle quali si è proceduto penalmente e 5 disciplinarmente, legate ad eventi corruttivi.

Va anche detto che gli eventi segnalati risultano tutti riconducibili all'area di rischio "Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni", laddove a fronte di una forza ispettiva totale di 2.649 unità, la percentuale coinvolta risulta pari a 0.30%.

Anche per l'anno 2020, per l'abbinamento aree di rischio/misure, come per gli anni precedenti, sono stati redatti dei modelli in formato excel (allegati al presente piano), contenenti le informazioni di pertinenza (area di rischio, descrizione, struttura organizzativa competente, fattori abilitanti, valutazione complessiva del rischio, misure, ecc.).

Con riferimento specifico alle misure, per la loro individuazione:

- si sono prese in considerazione le principali tipologie indicate da ANAC²⁰;
- si è tenuto doverosamente conto degli esiti del monitoraggio riferito all'anno 2019.

Le misure utilizzate nel presente Piano - trattate in dettaglio nei successivi sottoparagrafi - sono:

²⁰ Cfr. pag. 22 del PNA 2015, n. 8.

- la trasparenza;
- il piano di formazione
- la rotazione degli incarichi;
- il monitoraggio dei tempi procedurali
- il codice di comportamento;
- il *whistleblower*;
- l'inconferibilità e l'incompatibilità
- i patti d'integrità;
- la comunicazione di astensione per conflitto di interessi;
- l'informatizzazione dei processi;
- altre misure.

6.1 La trasparenza

Con riferimento alla misura della Trasparenza, nel corso del 2020, si intendono svolgere le seguenti iniziative:

- 1) controllo della sezione “Amministrazione Trasparente”, con particolare riferimento agli affidamenti di beni, servizi e forniture;
- 2) predisposizione di una circolare esplicativa sugli obblighi di pubblicazione che chiarisca dubbi e dia uno strumento univoco per la corretta pubblicazione dei dati.

Tali scelte sono motivate dai risultati emersi in sede di monitoraggio 2019 e a seguito di un'attività di audit che hanno evidenziato:

- con riferimento al punto 1), la parziale attuazione della misura della trasparenza relativamente all'area “Affidamento di lavori, servizi e forniture”;
- con riferimento al punto 2), molte carenze dovute a mancanza di chiarezza circa tempi, modi e soggetti responsabili della pubblicazione²¹.

6.2 Il piano della formazione

La misura della formazione verterà sulle seguenti tematiche:

- contratti pubblici;
- contabilità;
- legale e contenzioso;
- formazione e aggiornamento in ambito tecnico-ispettivo;
- etica, legalità e anticorruzione.

La scelta delle suddette tematiche è frutto di quanto emerso in sede di monitoraggio del piano ed in considerazione dell'attività formativa già svolta nel corso del 2019.

6.3 La rotazione degli incarichi

La rotazione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'articolo 1, comma 5, lettera b), della legge n. 190/2012, con il precipuo scopo di limitare il consolidarsi di relazioni che possano favorire eventi corruttivi.

²¹ In particolare dall'attività di Audit interno è risultato che su 78 sedi territoriali l'aggiornamento della sezione “struttura” delle pagine web, necessario in seguito alla riorganizzazione degli uffici stabilita dal D.D. n.20 del 27 marzo 2019, è stata realizzata da 54 uffici mentre i restanti 24 sono risultati carenti, vale a dire il 31% circa. Più nel dettaglio, sempre riferendosi al suddetto audit, la rilevazione effettuata ha messo in evidenza che, relativamente alle 78 sedi del territorio, oltre alle 24 che non hanno provveduto ad aggiornare il proprio organigramma, altre 31 sedi pari a circa il 40% degli uffici, non hanno effettuato aggiornamenti di informazioni utili all'utenza dell'INL.

Rotazione incarichi dirigenziali

Nel 2019 nessun dirigente ha superato il triennio di permanenza – atteso che l'INL è operativo dal 1°/01/2017 e che il periodo precedente non è computato – e, pertanto, nel corso del corrente anno non si prevedono ulteriori rotazioni.

È in corso di definizione l'elenco degli incarichi soggetti a rotazione ed i relativi periodi massimi di permanenza.

Per motivi organizzativi, dovuti in parte anche alla recente riorganizzazione, nel 2019 ha avuto luogo la procedura di conferimento degli incarichi di livello non generale delle strutture territoriali (Ispettorati territoriali e interregionali), che ha portato alla rotazione di 23 dirigenti su un totale di 78 sedi.

Rotazione nell'area "controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni"

Anche durante l'annualità 2020 si seguiranno le indicazioni contenute nel Decreto Direttoriale n. 21 del 27 marzo 2019 recante "Criteri e modalità per l'individuazione dei responsabili del processo coordinamento vigilanza e del processo vigilanza".

Mediante il suddetto Decreto viene stabilito che, ferma restando la loro natura fiduciaria e la presenza di predeterminati requisiti, gli incarichi sopra richiamati sono conferiti anche sulla base di una valutazione che tenga conto del periodo di permanenza degli interessati, in quanto non possono, di norma, essere conferiti a dipendenti che già hanno ricoperto, per almeno 10 anni simili funzioni previste nei previgenti assetti organizzativi, fatte salve motivate esigenze di servizio consistenti nella necessità di preservare la continuità, l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa e ferma restando l'adozione di opportune misure di programmazione atte a favorire la fungibilità degli incarichi stessi.

Nell'ambito dell'area a rischio "controlli verifiche, ispezioni e sanzioni" si mantiene, anche per il 2020, l'applicazione della misura della rotazione del personale per le "coppie ispettative", misura che, dagli esiti del monitoraggio, è risultata eseguita.

Rotazione nell'area "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica"

Per l'annualità 2020 si conferma anche la misura della rotazione dei componenti delle commissioni per l'esame di stato di abilitazione alla professione di consulente del lavoro, al fine di prevenire il rischio di abuso nell'assegnazione del personale stesso. L'area di rischio interessata è: "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari" privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

6.4 Il monitoraggio dei tempi procedurali

Per l'annualità 2020 si ripeterà in maniera più approfondita il monitoraggio dei tempi procedurali già effettuato nel 2019, al fine di individuare le cause degli eventuali ritardi unitamente ai relativi rimedi che potranno essere proposti dai singoli uffici.

In considerazione del fatto che il procedimento maggiormente interessato da ritardo, nel 2019, è stato quello dell'*autorizzazione all'installazione di impianti di controllo a distanza sui lavoratori*, nel corso della presente annualità si intende promuovere, presso gli uffici territoriali, iniziative tese a fornire maggiori informazioni all'utenza, in quanto i motivi del ritardo sono per lo più da individuarsi nell'incompletezza delle istanze presentate.

6.5 Il codice di comportamento

Anche per l'annualità 2020 si acquisirà dall'Ufficio procedimenti disciplinari la periodica analisi dei casi giudiziari e deontologici, funzionale sia alla redazione del monitoraggio annuale sull'attuazione dei codici di comportamento²², sia all'individuazione delle attività a maggior rischio corruttivo.

L'Ufficio audit interno, anticorruzione e trasparenza, nel corso del 2019, ha elaborato una bozza di specifico Codice di comportamento, attualmente alla valutazione del Direttore dell'INL nonché delle Direzioni Centrali Vigilanza e Risorse Umane, che sostituirà quello attualmente in uso, emanato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

6.6 Il *whistleblower*

Per il 2020 l'INL valuterà la possibilità di poter utilizzare la piattaforma informatica messa a disposizione dall'ANAC. Ad emanate Linee Guida da parte dell'Autorità Anticorruzione, l'Ispettorato inoltre si dovrà dotare in un proprio regolamento interno per la disciplina specifica delle segnalazioni da parte della figura del *whistleblower*.

Per quanto riguarda questa misura si evidenzia che è stata attivata apposita casella dedicata "Segnalazione illeciti anticorruzione INL" che trova altresì specifica pubblicazione sul sito web dell'Ispettorato.

Si dà atto che nell'anno 2019 sono pervenute n. 3 segnalazioni, di cui una soltanto riguardante personale interno all'INL, definita senza alcun provvedimento afflittivo.

6.7 Inconferibilità e incompatibilità

Nel corso del 2020, l'INL:

- effettuerà una ricognizione delle tipologie di incarichi conferiti dall'Ispettorato per procedere all'analisi ed alla valutazione del rischio in relazione alle cause di inconferibilità e sulla presenza di situazioni di incompatibilità;
- si doterà di apposito regolamento avente ad oggetto l'individuazione delle modalità per effettuare le verifiche a campione sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati (ex DPR n. 445/2000) sull'insussistenza di cause di inconferibilità e sulla presenza di situazioni di incompatibilità.

Attualmente la Direzione centrale risorse umane, finanziarie e logistica realizza le verifiche per gli incarichi dirigenziali non generali in relazione alle seguenti fattispecie:

- formazione delle commissioni per l'affidamento di lavori, forniture e servizi nonché commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dall'art. 3 del d.lgs n. 39 del 2013;
- ricognizione generale in atto anche alla luce del conferimento dei nuovi incarichi dirigenziali effettuati alla fine del 2019.
- assegnazione di dipendenti agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 bis lett. b) del d.lgs. n. 165 del 2001.

In relazione al conferimento degli incarichi extra-professionali ex art. 53 d.lgs. n. 165/01, l'Ispettorato dovrà adottare un apposito regolamento.

²² Ai sensi dell'art. 54, c. 7, del d.lgs. n. 165/2001.

6.8 Patti di integrità

Ai sensi dell'art. 1, comma 17, della legge n. 190 del 2012, i patti di integrità rappresentano lo strumento più efficace per attuare la prevenzione della corruzione e la trasparenza nel contesto esterno, e nello specifico nel settore dei pubblici appalti.

Nel corso del 2020, per prevenire possibili illegalità in tale ambito, si intendono potenziare tali strumenti di carattere pattizio, al fine di assicurare comunque il rispetto delle norme in materia di trasparenza ed anticorruzione.

L'area di rischio interessata è quella dell'“affidamento di lavori, servizi e forniture” relativamente alla gestione procedura e affidamento che costituisce un'area critica.

6.9 Comunicazione di astensione per conflitto d'interessi

Pur non essendo emerse dal monitoraggio effettuato particolari criticità, nel corso del 2020 si vuole ulteriormente monitorare l'attività di controllo sulle varie ipotesi di conflitto di interessi, per conoscere in maniera esaustiva le modalità di controllo poste in essere dai dirigenti delle strutture organizzative.

Nel corso del 2019, mediante la nota prot. n. 553 del 2 luglio, il Direttore dell'Ispettorato ha emanato una nota esplicativa ai fini della gestione del conflitto di interessi che continuerà a trovare applicazione nel 2020.

6.10 Informatizzazione dei processi

L'informatizzazione dei processi rappresenta una misura idonea a conferire maggiore efficacia ed efficienza all'azione amministrativa e, al contempo, a prevenire potenziali eventi corruttivi.

In particolare, ai sensi del presente PTPCT, l'informatizzazione di processi è misura di prevenzione prevista nella mappatura dei rischi in relazione alle Attività di programmazione e di svolgimento dell'attività ispettiva nell'ambito dell'area vigilanza, di Riscossione coattiva nell'ambito dell'area legale e di Liquidazione delle fatture nell'ambito della gestione delle spese.

L'INL è quindi proiettato a informatizzare il maggior numero di processi che verrà monitorato nel corso dell'anno.

6.11 Altre misure

Nel corso del 2020, si procederà a verificare tutte le proposte di archiviazione delle ordinanze - ingiunzione connesse alle attività ispettive, al fine di verificarne i presupposti di legittimità.

In particolare, infatti, con riferimento all'emissione dell'ordinanza ingiunzione - ex legge 689/81 - si è individuata quale misura di prevenzione specifica la proceduralizzazione dell'ordinanze di archiviazione, 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 del processo vigilanza e del funzionario coordinatore del processo contenzioso.

Al riguardo sarà verificata l'idoneità di tali disposizioni interne e l'eventuale adozioni delle integrazioni/modifiche ritenute necessarie.

Inoltre, in riferimento *alla rappresentanza in giudizio* da parte del personale delle strutture territoriali si procederà al monitoraggio dell'attività del contenzioso e, più specificamente, degli esiti di soccombenza per rilevare eventuali condotte a rischio.

In relazione al provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, ulteriore processo a rischio censito per l'annualità 2019, si individua quale misura specifica la adozione di direttive uniformanti, intesa a limitare la possibilità di comportamenti non omogenei e di potenziali rischi corruttivi, in materia peraltro già contemplata dalla circolare n 33 del 10 novembre 2009 emanata dalla precitata Direzione generale.

Si rammenta, infine, che – in base all'art. 1, commi 8 e 8-bis della legge n. 190/2012 – il Piano triennale della Performance deve contenere obiettivi rivolti alla prevenzione della corruzione e ad assicurare la trasparenza.

7 Monitoraggio del piano

Il monitoraggio costituisce un'attività fondamentale per valutare le criticità e definire gli aggiustamenti che si ritengono utili per elaborare il successivo Piano triennale.

Nell'anno in corso, come di consueto, si procederà ad effettuare:

- un monitoraggio semestrale entro il 31 agosto, riferito ai 1° semestre;
- il monitoraggio annuale, entro il 30 gennaio dell'anno successivo.

Inoltre il RPCT provvede a inviare una relazione recante i risultati dell'attività svolta all'organismo indipendente di valutazione e all'organo di indirizzo dell'amministrazione e alla pubblicazione nel sito istituzionale.²³

La relazione viene trasmessa, per conoscenza, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio dei Revisori.

8 Sezione trasparenza e gestione dei flussi

Nell'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.

In relazione a ciò, l'ANAC ha stabilito - 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. n.33/2013 come modificato dal d.lgs. n. 97/2016) - 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"*.

²³ Cfr. l'art. 1, comma 14, della legge n. 190/2012. Il termine previsto del 15 dicembre è annualmente posticipato con delibera dell'ANAC.

La medesima delibera 1310 aggiunge che *“sia gli obiettivi strategici in materia di trasparenza (art. 1, co. 8, legge 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”*.

Coerentemente con quanto precede, l’INL ha definito il documento denominato *“elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti”* - rivisto a seguito della recente riorganizzazione dell’INL - che costituisce l’allegato 6 al presente Piano 2020-2022 e che contiene sia l’esatta indicazione dei responsabili individuati per la realizzazione e trasmissione di documenti ed informazioni, sia i responsabili delle relative pubblicazioni.

Il RPCT svolge l’attività di controllo prevista dall’art. 43 del d.lgs. n. 33/2013 volta alla verifica degli adempimenti connessi agli obblighi di pubblicazione.

Allo stato, l’Ufficio I – Audit interno, anticorruzione e trasparenza sta effettuando le dovute verifiche e, nel contempo, sta predisponendo una specifica circolare per ribadire il corretto adempimento di tutti gli obblighi di pubblicità.

9 Accesso civico

Il d.lgs. n. 33 del 2013 ha lo scopo di rendere prioritario nell’organizzazione delle pubbliche amministrazioni il principio della trasparenza e la sua attuazione pratica.

La suddetta normativa, così come modificata dal d.lgs. n. 97/2016, ha introdotto nell’ordinamento due forme di accesso ulteriori rispetto al tradizionale accesso documentale ex artt. 22 e ss. della legge n. 241/1990: l’accesso civico semplice e l’accesso civico generalizzato.

L’accesso civico semplice, disciplinato dall’art. 5, comma 1 – sulla base dell’obbligo, posto in capo alle pubbliche amministrazioni, di pubblicare documenti, informazioni o dati – riconosce a chiunque il diritto di accedere ai medesimi, ottenendone la pubblicazione, nei casi in cui la stessa sia stata indebitamente omessa.

L’accesso civico generalizzato, disciplinato dall’art. 5, comma 2, riconosce a chiunque il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall’articolo 5-bis.

Per quest’ultimo tipo di accesso, 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. n. 33/2013”*.

A riguardo, in considerazione del monitoraggio che l’ANAC ha previsto di effettuare sulle decisioni delle amministrazioni afferenti alle istanze di accesso, e in ottemperanza ai suggerimenti della medesima Autorità, si sta provvedendo ad istituire il “Registro degli accessi”, finalizzato ad una raccolta, organizzata e funzionale anche ai fini del monitoraggio, delle richieste relative a tutte le tipologie di accesso, ad uso degli Uffici, centrali e territoriali, dell’Ispezzionato.

ALLEGATI:

- 1) Scheda di rilevazione dei fattori di rischio corruttivo e dei relativi indici di rischio della direzione centrale risorse umane, finanziarie e logistica.
- 2) Scheda di rilevazione dei fattori di rischio corruttivo e dei relativi indici di rischio della direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso.
- 3) Rilevazione dei fattori di rischio corruttivo e dei relativi indici di rischio della direzione centrale pianificazione strategica, organizzazione, tecnologie e innovazione.
- 4) Scheda di rilevazione dei fattori di rischio corruttivo e dei relativi indici di rischio della direzione centrale controlli, trasparenza e comunicazione.
- 5) Scheda di rilevazione dei fattori di rischio corruttivo e dei relativi indici di rischio degli ispettorati interregionali e territoriali del lavoro.
- 6) Scheda sezione "amministrazione trasparente"- elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti.
- 7) Elenco fonti normative del PTPCT.