

***Relazione annuale sull'attuazione del Piano Triennale per la
Prevenzione della Corruzione
e la Trasparenza
(Anno 2021)***

***Il Responsabile per la
prevenzione della corruzione
e la trasparenza***

dott. Alberto Arpano

Sommario

1) Premessa	3
2) Attività di monitoraggio e di verifica dell'efficace attuazione del Piano.....	4
2.1. Processi di lavoro.....	4
2.2. Attività a maggior rischio corruzione.....	4
2.3. Rafforzamento e miglioramento delle misure attuate negli anni precedenti.....	7

1) Premessa

Con delibera del 20 aprile 2020, il Consiglio dell'IVASS ha approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza per il periodo 2020-2022 (di seguito "il Piano"), essendo giunto a scadenza quello del triennio precedente, e ne ha disposto la pubblicazione nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

Una sezione del Piano è dedicata ai profili di trasparenza, in aderenza a quanto richiesto dal d.lgs. n. 97/2016 ("Decreto Madia") che, modificando il d.lgs. n. 33/2013 (c.d. "decreto trasparenza"), ha previsto l'inclusione nel Piano anche del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità, che prima era rappresentato in un documento a parte.

Il Piano è stato redatto secondo i principi ispiratori della legge n. 190/2012 (c.d. "legge anticorruzione"), avendo l'IVASS riconosciuto quali valori fondamentali dell'agire amministrativo la prevenzione e la lotta alla corruzione nonché la trasparenza.

Quanto all'identificazione delle attività con un più elevato rischio di corruzione, seppure le stesse variano a seconda del contesto esterno e interno e della tipologia di attività istituzionale svolta, il Piano ha tenuto conto delle aree di rischio considerate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) come ricorrenti, rispetto alle quali potenzialmente tutte le Pubbliche Amministrazioni sono esposte. In particolare, per l'IVASS si tratta di:

- autorizzazioni,
- affidamento di lavori, forniture e servizi;
- concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale.

In ragione della peculiarità delle funzioni dell'Istituto, ulteriori aree di rischio sono state individuate nell'ambito dell'analisi effettuata per l'attuazione del sistema di monitoraggio e gestione dei rischi operativi (ORM - *Operational Risk Management*).

Il sistema ORM, entrato a pieno regime dal mese di aprile 2018 con l'emanazione della specifica Circolare interna, ha realizzato un'organica mappatura dei processi dell'Istituto, con l'identificazione dei rischi collegati a ciascun processo, incluso quello corruttivo, e la predisposizione, da parte delle Strutture con processi caratterizzati da livelli di rischio alti o medi, dei piani di risposta per la mitigazione o l'accettazione del rischio. Tali piani sono oggetto di valutazione da parte degli Organi di vertice.

La *policy* in vigore definisce i criteri in base ai quali l'IVASS è disposto ad accettare i rischi o ritiene necessario rafforzare i presidi esistenti ed è riassunta nella matrice di *risk tolerance*, dove la gravità dei rischi è definita sulla base della probabilità di accadimento di eventi dannosi e del relativo impatto.

Il Piano prende a riferimento temporale il periodo 2020-2022 e, entro il 31 gennaio di ciascun anno, è oggetto di monitoraggio, anche ai fini di eventuali aggiornamenti. In caso di necessità, il Responsabile, anche su indicazione dei Capi dei Servizi/Uffici interessati, può proporre aggiornamenti in corso d'anno.

La presente Relazione si riferisce al periodo temporale gennaio/dicembre 2021.

2) Attività di monitoraggio e di verifica dell'efficace attuazione del Piano

Il Piano prevede che i responsabili dei Servizi/Uffici, i cui processi di lavoro sono stati individuati come potenzialmente esposti al rischio corruzione (i "Referenti per la prevenzione"), forniscano al Responsabile una relazione informativa sul rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti relativi alle attività di propria competenza e sul rispetto, da parte dei dipendenti loro assegnati, delle previsioni di leggi, regolamenti e disposizioni interne. Nella stessa relazione deve essere, inoltre, precisato se vi sia necessità di incrementare i presidi in essere. Per quanto riguarda gli obblighi di trasparenza, ciascuno dei Referenti garantisce, per le informazioni, i dati e i documenti di propria competenza, il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare¹.

Nello svolgimento dei propri compiti, il Responsabile è supportato da un *team* di tre corrispondenti con competenze giuridiche specifiche.

2.1. Processi di lavoro

Dalle relazioni ricevute dai Referenti per la prevenzione è emerso che nel periodo di osservazione (gennaio/dicembre 2021) non si sono verificati casi di mancato rispetto dei termini dei procedimenti, né casi di mancato rispetto da parte dei dipendenti di previsioni di legge, regolamenti e disposizioni interne, rilevanti ai fini dell'anticorruzione. Inoltre, i presidi per neutralizzare/mitigare l'esposizione al rischio corruttivo, già in essere, sono considerati efficaci e non necessitano, in via generale, di ulteriori rafforzamenti. In ogni caso alcuni dei Referenti hanno precisato di aver adottato, di propria iniziativa, specifici interventi volti a rafforzare l'azione di prevenzione.

2.2. Attività a maggior rischio corruzione

Per quanto riguarda, in particolare, le attività che il Piano Nazionale Anticorruzione dell'ANAC ha individuato come a maggior rischio per tutte le Pubbliche Amministrazioni, gli interventi e le attività di monitoraggio hanno riguardato:

- Autorizzazioni: i presidi normativi ed organizzativi in essere si confermano adeguati a ridimensionare i profili di rischio relativi alle procedure di autorizzazione di competenza dell'Istituto.

¹ Trattasi quasi esclusivamente di obblighi in capo al Servizio Gestione Risorse

Per quanto attiene ai presidi di carattere normativo, le disposizioni primarie e quelle attuative regolamentari delineano una disciplina dettagliata circa i presupposti per l'adozione dei provvedimenti di cui sopra.

I presidi di carattere organizzativo sono ravvisabili nei seguenti elementi:

- esistenza di processi definiti e vincolanti, nell'ambito dei quali è articolato ciascun procedimento autorizzatorio;
- presenza di una molteplicità di livelli decisionali coinvolti nel procedimento, con realizzazione di controlli incrociati;
- previsione di sistemi per il monitoraggio del rispetto dei tempi stabiliti dalle procedure;
- adozione del provvedimento da parte degli Organi di vertice dell'Istituto secondo l'assetto delle deleghe definito nello Statuto ed attuato dal Direttorio Integrato.

- **Affidamento di lavori, forniture e servizi:** i presidi esistenti si sono confermati adeguati strumenti di mitigazione del rischio corruttivo per le attività svolte dal Settore a ciò preposto.

Fino al 20 dicembre 2021, sono state avviate 95 procedure di affidamento, per 89 delle quali sono stati sottoscritti i relativi contratti².

Per tutte le procedure di affidamento, il Settore provvede, in relazione alla natura del servizio e della fornitura da acquisire, a verificare la disponibilità di Convenzioni CONSIP e a utilizzare, nei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente, lo strumento del Mercato Elettronico della Pubblica Amministrazione (MEPA). Per tali affidamenti viene, inoltre, nominato un Direttore dell'esecuzione del contratto, scelto nell'ambito della struttura dell'Istituto "utente", al fine di assicurare una puntuale verifica della fornitura e/o del servizio svolto.

Per le procedure di gara che hanno richiesto la composizione di una Commissione giudicatrice sono state coinvolte le strutture destinatarie dei servizi/forniture, con l'impiego di risorse provenienti dalle stesse e sempre nel rispetto delle norme in materia di conflitto di interessi.

La verifica dei requisiti autocertificati dai partecipanti alle procedure di affidamento è stata effettuata attraverso il servizio di verifica disponibile sul "Portale Appalti" dell'Istituto, l'applicazione informatica con accesso *web*, che dal 2018 è utilizzata per la gestione in modalità telematica delle procedure d'appalto, ex artt. 40 e 58 del d.lgs. n. 50/2016 (Codice dei contratti pubblici).

Sempre nell'ottica di garantire la massima trasparenza nella gestione dei contratti, per l'individuazione e la selezione degli operatori economici ai quali affidare servizi e forniture viene utilizzato l'Albo dei fornitori, istituito a partire da gennaio 2020, strumento che consente di assicurare il pieno rispetto dei principi di libera concorrenza, di non discriminazione, di parità di trattamento e di rotazione degli inviti e degli affidamenti. Nel corso dell'anno, attraverso il Portale Appalti sono state esaminate le domande pervenute dagli operatori economici

² Nel dettaglio si tratta di 70 affidamenti diretti; 9 procedure negoziate senza pubblicazione del bando; 1 procedura negoziata sotto soglia; 7 adesioni a convenzioni CONSIP; 2 procedure svolte congiuntamente con Banca d'Italia

interessati che hanno portato ad accreditare finora 113 fornitori, mentre altri 589 sono in fase di preiscrizione.

Infine, nelle procedure aperte ex art. 60 del d. lgs.n. 50/2016 e nelle procedure negoziate ex art. 36 comma 2 lett. b), sono stati utilizzati i Patti D'integrità ai sensi dell'art. 1 comma 17, della Legge 6 novembre 2012 n. 190, con i quali le parti si obbligano reciprocamente a conformare i rispettivi comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza in tutte le fasi dell'appalto, dalla partecipazione alla procedura fino all'eventuale esecuzione del relativo contratto.

➤ Assunzione e progressione del personale ed incarichi di collaborazione:

- Assunzione del personale: Nel 2021, attraverso lo scorrimento delle rispettive graduatorie dei concorsi espletati nel 2019, sono stati assunti 10 esperti con orientamento giuridico e 4 esperti con orientamento ICT.

E' stata, inoltre, stabilizzata 1 risorsa, già in servizio a tempo determinato in esito ad un concorso pubblico svolto nel 2016, considerato quanto previsto dall'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017 in tema di superamento del precariato nelle Pubbliche Amministrazioni e tenuto conto delle attuali e specifiche esigenze di personale dell'Istituto e della professionalità posseduta dall'interessato.

Inoltre, sono state assunte 2 risorse con il profilo di Avvocato, tramite l'utilizzo della graduatoria dell'apposito concorso bandito dalla Banca d'Italia nel 2018, che prevede la facoltà dell'IVASS di utilizzare la graduatoria dei candidati risultati idonei e non assunti dalla Banca stessa ai fini dell'assunzione di uno o più elementi nel ruolo legale.

Per quanto concerne l'osservanza della disciplina in materia di assunzioni obbligatorie di personale appartenente alle categorie protette, si è proceduto, avvalendosi dell'apposita Convenzione con la Banca d'Italia per l'utilizzo della graduatoria della selezione, svolta dalla Banca e riservata agli iscritti nell'elenco dei disabili disoccupati della Città metropolitana di Roma Capitale, all'assunzione a tempo determinato di 1 risorsa e al rinnovo, per la durata di un anno, anche ai sensi di quanto previsto dalla normativa emergenziale Covid-19, del contratto di lavoro a tempo determinato di 3 unità.

Nell'ultima parte dell'anno sono stati avviati due concorsi per la copertura di 6 posti da esperto per laureati nelle materie economico-aziendali e 4 posti da esperto per laureati nelle materie statistico-attuariali e/o economico-finanziarie, le cui prove si concluderanno entro il primo trimestre del 2022.

- Progressione del personale: con riferimento ai procedimenti inerenti alla progressione interna (passaggi di livello economico e di profilo professionale) effettuati nel 2021, sono stati osservati i presidi di mitigazione descritti nel Piano anticorruzione (es. predeterminazione del numero dei promuovibili, pubblicità dei criteri di valutazione), nel Regolamento per il trattamento giuridico ed economico del personale e nella Circolare interna sugli avanzamenti. In ottica di trasparenza, l'Istituto consente l'accesso al fascicolo personale e la relativa implementazione dei documenti da parte dei dipendenti interessati.

Con riferimento al passaggio al profilo di Direttore e alle procedure di *vacancy* per le posizioni manageriali, sono state applicate le norme regolamentari che prevedono, quale ulteriore presidio di trasparenza ed imparzialità, la valutazione del possesso delle caratteristiche attitudinali da parte di un esperto esterno, nonché la rotazione, di anno in anno, di 2 dei 5 membri della Giunta di scrutinio;

- Incarichi di collaborazione: visto anche il numero molto limitato, sono stati confermati il basso livello di rischiosità e l'assenza, al momento, di interventi da effettuare.

2.3. Rafforzamento e miglioramento delle misure attuate negli anni precedenti

Il Piano ha previsto l'attuazione, nel triennio 2020-2022, di una serie di misure specifiche, tenuto conto del contesto giuridico-istituzionale dell'Istituto e delle misure di riduzione del rischio corruttivo già esistenti nei processi di lavoro alla fine del triennio precedente, e l'effettuazione di un'attività di verifica e monitoraggio sull'efficacia delle azioni messe in atto nel biennio 2020-2021, definendo, d'intesa con i Capi delle Strutture, l'eventuale revisione e miglioramento delle misure già adottate.

In tale ottica, si ritiene di segnalare nel dettaglio:

- Operational Risk Management (ORM): nel 2021 sono state completate le attività relative al II ciclo ORM, con l'aggiornamento della mappatura dei processi e la revisione dei documenti e strumenti di supporto. A tal fine le Strutture sono state chiamate, con il supporto della funzione ORM, collocata all'interno della Divisione Pianificazione Organizzativa e Gestionale (DPOG) del Servizio Gestione Risorse, ad aggiornare l'elenco dei processi di competenza, le schede processo riportanti anche l'indicazione dell'eventuale presenza di rischi corruttivi e i relativi *flow chart*.

Al fine di accrescere l'efficacia del sistema aziendale di gestione del rischio operativo, nel maggio 2021, è stato costituito il gruppo di lavoro "Revisione del sistema ORM"³ le cui attività, per evitare duplicazioni e semplificare in lavori in capo alle Strutture, si sono inserite nell'ambito del percorso di realizzazione del II ciclo ORM.

Il gruppo ha realizzato un archivio Access, denominato "DB Access", mirato a raccogliere in un unico supporto il set informativo relativo ai processi e ai sotto-processi dell'IVASS e ai relativi rischi operativi. Per l'alimentazione di tale DB Access da parte delle Strutture, sono state realizzate due interfacce Excel, la prima - "Excess-V1" - dedicata all'immissione delle informazioni contenute nelle schede processo, la seconda "ORM-V1" per l'acquisizione della valutazione dei rischi inerenti, effettuata allo scopo di individuare i processi critici. Le analisi e

³ Il gruppo di lavoro, istituito con Ordine di Servizio n. 11 del 14 maggio 2021, è coordinato dall'Ufficio Revisione interna ed è composto da risorse di detto Ufficio e della Divisione Pianificazione organizzativa e gestionale.

l'inserimento delle informazioni nei *tool* da parte delle Strutture saranno completate nei primi mesi del 2022.

- Scambi informativi tra il Responsabile e le altre funzioni di controllo di secondo e terzo livello: sono proseguiti gli scambi di informazioni tra il Responsabile e l'Ufficio Revisione Interna, la Funzione ORM e il Responsabile della Protezione dei dati (DPO), previsti dalla specifica *policy*, approvata dal Consiglio nel 2020 con la finalità di rendere più efficiente il processo informativo per il Vertice per la gestione dei rischi e di incrementare l'efficacia del complessivo sistema dei controlli interni, evitando duplicazioni di attività e sovrapposizioni.
- Codice Etico per il personale dell'IVASS e Comitato per l'Etica: E' in via di ultimazione il testo aggiornato del Codice etico del personale dell'Istituto, che riporta alcune modifiche ed integrazioni in analogia a quelle apportate nel 2019 al Codice Etico degli organi dell'IVASS, nonché una proposta per l'introduzione della *Circolare sul conflitto d'interessi*⁴, da sottoporre al parere preventivo del Comitato e successivamente alle organizzazioni sindacali.
Per quanto riguarda l'attività del suddetto Comitato (la riunione annuale si è tenuta il 21 dicembre), è stata data informativa sullo stato dei lavori di aggiornamento normativo nonché sull'attività di definizione dei requisiti funzionali e di esercizio del sistema di gestione delle segnalazioni di irregolarità e illeciti (c.d. *Whistleblowing*) e sono state trasmesse le comunicazioni relative ad eventuali incarichi degli organi dell'Istituto, ai sensi dell'art. 5 del Codice etico.
Nell'anno in corso non sono pervenute segnalazioni, comunicazioni, o richieste di parere.
- Whistleblowing: Nel settembre 2021 è stato costituito un gruppo di lavoro congiunto Ivass-Banca d'Italia nell'ambito del quale l'Istituto ha redatto i requisiti funzionali e di esercizio del progetto, sottoponendoli alle valutazioni della Banca relative all'analisi tecnico/economica.
Il progetto ha l'obiettivo di realizzare un sistema per IVASS dedicato alla ricezione e alla gestione delle segnalazioni di irregolarità e illeciti effettuate dai dipendenti, dai distaccati Banca d'Italia e da personale esterno.
Detta analisi, che dovrebbe concludersi entro il primo semestre 2022, conterrà la descrizione della soluzione individuata, la stima dei tempi di realizzazione e dei costi che la Banca dovrà sostenere nonché le quote di rimborso a carico dell'IVASS.
- Rotazione del personale: Nel 2021 la rotazione del personale, anche a seguito di apposita procedura di *job posting*, ha riguardato 12 risorse, pari al 3% circa della compagine.
E' stata indetta e conclusa la procedura di *vacancy* per la copertura della posizione manageriale apicale di Capo del Servizio Gestione Risorse.
Sono state, inoltre, avviate le procedure di *vacancy* per la copertura di 8 posizioni manageriali, che si sono concluse nel gennaio 2022.

⁴ Sul modello già vigente in Banca, anche alla luce della Circolare 309/2020 - "Disposizioni applicative in tema di conflitto di interessi"

Con la finalità di incentivare la rotazione del personale anche attraverso la conoscenza delle opportunità di cambiamento o di miglioramento della propria carriera professionale, garantendo la massima trasparenza sulle procedure, è stata introdotta, a partire dal 2021, la regola di rendere noto a tutti il piano annuale di gestione del personale, con riguardo sia al numero degli avanzamenti che saranno deliberati nell'anno per ciascun profilo professionale, sia all'elenco di tutte le posizioni manageriali per le quali sarà avviata la relativa procedura di *vacancy* per l'anno in corso.

- Formazione del personale: con il piano di formazione 2021, sono state avviate alcune iniziative formative finalizzate a favorire i processi di rotazione tra uffici e la creazione di una cultura diffusa di vigilanza, oltre che amministrativa, anche a personale di Servizi non direttamente interessati alle materie (ad es: la formazione in materia di diritto delle assicurazioni e tutela del consumatore per i neoassunti dell'Arbitro assicurativo o il corso sul procedimento amministrativo, aperto al personale operativo dell'Istituto e dell'area professionale/manageriale con formazione diversa da quella giuridica).
Inoltre, il Responsabile e le 3 risorse del *network* che lo supporta hanno partecipato al corso "La gestione del personale tra prevenzione della corruzione e trasparenza".
Infine, tutte le risorse assegnate al Settore Gare e Appalti hanno partecipato a diverse iniziative formative in materia di appalti allo scopo di garantire il costante aggiornamento della struttura a ciò dedicata.
- Disciplina in materia di condanne per delitti contro la Pubblica Amministrazione e astensione in caso di conflitti di interesse: la procedura interna volta all'acquisizione di apposite dichiarazioni al momento del conferimento degli incarichi previsti dalla normativa, relativamente all'assenza di condanne, è stata applicata anche nel 2021 in occasione del passaggio al profilo di Direttore e delle procedure di *vacancy* per le posizioni manageriali. Analogamente è avvenuto per la dichiarazione concernente l'insussistenza di conflitti di interesse, anche solo potenziali.
Per il personale di nuova assunzione, sono state acquisite le dichiarazioni di assenza di situazioni di incompatibilità previste dalla legge e dallo Statuto;
- Disciplina in materia di incompatibilità e di inconferibilità: in relazione a tutti gli incarichi manageriali in essere, si è provveduto ad acquisire e a pubblicare sul sito istituzionale, la dichiarazione aggiornata relativa all'insussistenza di cause di incompatibilità e quella relativa all'insussistenza di cause di inconferibilità, quest'ultima richiesta al momento del conferimento dell'incarico, anche per coloro che sono già titolari in IVASS di altri incarichi della stessa tipologia;
- Svolgimento di incarichi al di fuori dell'Istituto a titolo personale ovvero in rappresentanza dell'Istituto: il quadro normativo di riferimento in materia di incarichi esterni del personale è contenuto nella Circolare n. 8 del 2016, nella quale sono distinti gli incarichi svolti nell'interesse e su designazione dell'Istituto e gli incarichi che il dipendente intende svolgere a titolo personale.

Per entrambi sono definiti i criteri e le procedure per il rilascio dell'autorizzazione allo svolgimento dell'incarico.

Inoltre, nel Codice etico per i dipendenti pubblicato sul sito istituzionale, sono previste disposizioni regolanti lo svolgimento di incarichi esterni e, in particolare, la previsione che *“il dipendente che effettui interventi a convegni, seminari e simili nell'interesse dell'Istituto, non accetti per essi denaro o altre utilità. Il rimborso delle spese di viaggio e l'assunzione degli oneri di viaggio da parte degli organizzatori sono ammessi nei limiti in cui questi sono riconosciuti agli altri partecipanti. In ogni caso, tale rimborso deve essere dichiarato dal dipendente al Servizio Gestione risorse”*.

Il rilascio dell'autorizzazione è condizionato alla sussistenza di uno specifico interesse istituzionale, all'assenza di profili di inopportunità all'espletamento dell'attività ovvero situazioni di conflitto di interesse nonché all'assenza di fini di lucro nell'iniziativa. Ai fini del rilascio dell'autorizzazione ad assumere incarichi a titolo personale, il Servizio Gestione risorse verifica preliminarmente che le attività siano compatibili con lo *status* di dipendente ai sensi di quanto previsto dall'art. 11 dello Statuto e dall'art. 12 del Regolamento per il trattamento giuridico ed economico del personale.

Anche per il 2021 le autorizzazioni all'assunzione di incarichi esterni sono state valutate alla luce dei criteri sopra enucleati e gli incarichi conferiti o autorizzati nell'interesse dell'Istituto sono stati pubblicati sul sito.

- Attività inerenti la funzionalità dei servizi generali dell'Istituto: nel corso del 2021 è stata approvata una modifica organizzativa che ha determinato il passaggio delle attività di gestione documentale in Banca d'Italia. In ogni caso, i rischi di corruzione insiti nel processo di gestione della corrispondenza e conservazione della documentazione erano già stati notevolmente ridotti, dall'adozione, fin dal 2015, di un sistema di protocollazione informatica e di gestione digitale del flusso documentale, nonché di un sistema di conservazione sostitutiva della documentazione digitale, introdotto nel 2017.
- Infrastrutture tecnologiche: quale importante fattore di mitigazione dei rischi corruttivi potenziali e residui va considerato l'Accordo quadro sottoscritto con la Banca d'Italia nel 2014 e rinnovato nell'agosto 2019, che disciplina le regole con le quali l'Istituto si avvale delle infrastrutture tecnologiche e dei servizi di tecnologia dell'informazione e della comunicazione (ICT) della stessa Banca. In tale ambito, nel corso del 2021, sono state completate e/o avviate diverse nuove iniziative progettuali per la realizzazione di servizi ICT nell'ottica della sicurezza, riservatezza e automazione dei processi di lavoro (Gestione dei reclami GEDI, *Data Warehouse* del Nuovo Preventivatore, Registro Unico degli Intermediari, Evoluzione Banca Dati Sinistri, Sanzioni e Arbitro Assicurativo, Stanza di compensazione CARD, Monitoraggio premi r.c.auto IPER, Valorizzazione *asset* imprese IVASS - VIAGA). Nel corso dell'anno si è conclusa l'iniziativa, congiunta con Banca d'Italia, avente come obiettivo quella di una migliore sicurezza e razionalizzazione degli ambienti collocati nella "Bolla gestionale IVASS", per ridurre il rischio

correlato all'utilizzo di infrastrutture IT obsolete a supporto dei processi di *business* dell'Istituto. In tale ambito è stato inoltre introdotto l'utilizzo del portale *web MyDrive*, già in uso presso la Banca, per l'archiviazione e la condivisione con l'esterno di documenti riservati in mobilità.

Inoltre, sono state portate a compimento le iniziative progettuali di reingegnerizzazione e migrazione verso i sistemi di Banca d'Italia delle raccolte dati: Comunicazioni Esposizione Rischio Tasso di interesse (RPSI), Comunicazioni Sistematiche Vita (CSVI), Gestioni Separate (GESE). Tali iniziative hanno permesso di modernizzare le procedure in uso, mitigandone il rischio operativo e di corruzione.

- Sicurezza informatica: con riferimento alle *policy* di accesso ai sistemi e basi dati dell'Istituto, è stata emanata, a maggio 2021, la Circolare 14, che descrive le regole di comportamento e i principi di sicurezza in vigore nel sistema di controllo degli accessi alle risorse informatiche dell'IVASS.

Più in generale riguardo ai temi della sicurezza informatica, l'IVASS partecipa stabilmente al Gruppo di coordinamento sulla *cyber security*, costituito in Banca d'Italia.

Con specifico riferimento all'Istituto e al settore assicurativo, si segnalano le seguenti principali iniziative: CERTFin – *CyberInsure* - approfondimento sicurezza settore assicurativo; tavoli di cooperazione nazionali; iniziative internazionali; sicurezza delle imprese e intermediari; migrazione dei sistemi *legacy* IVASS in Banca.

L'Istituto, in collaborazione con Banca d'Italia, ABI oltre ad altri 12 soggetti privati, ha contribuito alla realizzazione della campagna di *security awareness* promossa da CERTFin "I Navigati, informati e sicuri", lanciata a novembre 2021, volta a combattere il *cyber crime*, a sostegno degli utenti dei servizi bancari, finanziari e assicurativi.

La Divisione a ciò deputata (Divisione Tecnologie e sistemi, incardinata nel Servizio Gestione Risorse) ha partecipato a gruppi di lavoro internazionali per fornire il proprio contributo in tema di: 1) revisione della *Cloud strategy* delle Autorità Europee (EIOPA), al fine di identificarne i principali problemi e fornire commenti e osservazioni nonché comprendere la diffusione nell'utilizzo del *public Cloud* nelle Autorità nazionali, 2) pubblicazione delle Linee guida EIOPA sulla sicurezza e sulla *governance* della tecnologia dell'informazione e comunicazione, in vigore dal 1° luglio 2021 per l'intero mercato assicurativo europeo.