

***Relazione annuale sull'attuazione del Piano Triennale per la  
Prevenzione della Corruzione  
e la Trasparenza  
(Anno 2023)***

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

***dott. Alberto Arpano***

## Sommario

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

## 1) Premessa

Con delibera del 19 aprile 2023, il Consiglio dell'IVASS ha approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza per il periodo 2023-2025 (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.

Il Piano è stato adottato ai sensi dell'art. 1, comma 5, della legge n. 190/2012 (c.d. "legge anticorruzione") e dell'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013 (c.d. "decreto trasparenza"), come modificato dal d.lgs. n. 97/2016 (c.d. "decreto Madia").

Il Piano illustra le iniziative di prevenzione del rischio di *maladministration* e le misure di trasparenza già attuate e quelle programmate per il triennio.

Le misure in materia di prevenzione e contrasto della corruzione adottate dall'IVASS sono in linea con le migliori esperienze e con le raccomandazioni elaborate in ambito OCSE.

L'attuazione delle linee strategiche si basa su un insieme di *policy* e di misure anche gestionali che interessano l'assetto organizzativo, la regolamentazione dei processi di lavoro, la digitalizzazione delle attività, il sistema dei controlli interni.

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 2023-2025 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 2023.

## **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 pubblicare<sup>1</sup>.

### **2.1. Processi di lavoro**

Dalle relazioni ricevute dai Referenti per la prevenzione è emerso che nel periodo di osservazione (gennaio/dicembre 2023) 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:

---

<sup>1</sup> Trattasi quasi esclusivamente di obblighi in capo al Servizio Gestione Risorse

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

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.

Nel corso del 2023 sono state avviate 115 procedure di affidamento, per 109 delle quali sono stati sottoscritti i relativi contratti<sup>2</sup>.

Per tutte le procedure di affidamento, il Settore a ciò dedicato 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 ogni affidamento è stato nominato un Direttore dell'esecuzione del contratto (nell'ambito della struttura organizzativa 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 sulle autocertificazioni presentate dai partecipanti alle procedure di affidamento è stata effettuata attraverso il servizio disponibile sul "Portale Appalti" dell'Istituto (applicazione informatica con accesso *web*, dal 2018 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).

L'Istituto ha istituito il proprio Albo dei fornitori, con il quale può individuare e selezionare gli operatori economici ai quali affidare servizi e forniture,

---

<sup>2</sup> Nel dettaglio si sono concluse con la firma del contratto: 95 affidamenti diretti, 3 procedure aperte, 10 procedure negoziate senza pubblicazione del bando e 1 procedura negoziata sotto soglia comunitaria. Una procedura è stata svolta congiuntamente con Banca d'Italia. Sono in corso di completamento: due procedure negoziate senza pubblicazione del bando, 1 procedura aperta con appalto congiunto con Banca e tre affidamenti diretti.

assicurando il pieno rispetto dei principi di libera concorrenza, di non discriminazione, di parità di trattamento e di rotazione degli inviti e degli affidamenti. Attualmente risultano accreditati nell'Albo 150 fornitori<sup>3</sup>.

Inoltre, tutte le risorse assegnate al Settore hanno partecipato, nel 2023, ad iniziative formative in materia di appalti.

Infine, nelle procedure aperte ex art. 71 del d. lgs. n. 36/2023 e nelle procedure negoziate ex art. 50, comma 1, lett. e) e art. 76 dello stesso decreto, vengono fatti sottoscrivere 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 corso del 2023 sono state assunte complessivamente 25 risorse. Più in particolare, a seguito del completo scorrimento di tre graduatorie vigenti, si è provveduto all'assunzione di 6 laureati con orientamento nelle discipline giuridiche, 4 laureati con orientamento in discipline economico-aziendali e 4 laureati con orientamento nelle discipline statistico-attuariali e/o matematico-finanziarie.  
Inoltre, sono stati assunti tutti i vincitori dei concorsi – avviati a fine 2022 - per 4 laureati nelle discipline dell'ICT e della selezione (riservata ai disabili) per 7 unità dell'area operativa.  
Infine, nel mese di dicembre, è stata deliberato il parziale scorrimento delle due graduatorie allo stato vigenti (concorso per laureati ICT e selezione riservata ai disabili), ai fini dell'assunzione di complessive 9 risorse. L'entrata in servizio dei nuovi dipendenti è in prevista nei primi mesi del 2024.
- Progressione del personale: con riferimento ai procedimenti inerenti alla progressione interna (passaggi di livello economico, di profilo professionale e di area), 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, 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;
- 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.

---

<sup>3</sup> Dati al 18 gennaio 2023.

### **2.3. Rafforzamento e miglioramento delle misure attuate negli anni precedenti**

Il Piano vigente è un documento con orizzonte triennale a scorrimento annuale, che prende a riferimento temporale il periodo 2023-2025; pertanto, comprende sia le iniziative previste in quello precedente, la cui attuazione non è ancora conclusa, sia quelle di nuova individuazione. Tali iniziative sono state previste 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.

In tale ottica, si ritiene di segnalare, nel dettaglio, le seguenti iniziative di rafforzamento e miglioramento delle misure già in essere, assunte nel periodo temporale gennaio/dicembre 2023, cui fa riferimento la presente Relazione:

- **Operational Risk Management (ORM)**: nel corso del 2023, il processo di gestione del rischio operativo, tramite il quale viene gestito anche il rischio corruttivo, è stato interessato da importanti modifiche migliorative. Tali modifiche, volte al rafforzamento del sistema ORM, hanno consentito: la gestione nel continuo del rischio operativo da parte delle Strutture che possono ora aggiornare il *framework* ORM in presenza di cambiamenti del contesto operativo e gestionale, dell'organizzazione interna ovvero della regolamentazione esterna; la frequenza annuale, e non più triennale, delle analisi delle informazioni sul complessivo ciclo ORM e della relativa reportistica, con la produzione di un'informativa al Vertice più aggiornata ed esaustiva; la realizzazione di una nuova architettura informatica per la gestione integrata delle informazioni relative ai rischi operativi, che comprende un archivio informativo dei processi, rischi e misure di mitigazione (DBAccess), strumenti di alimentazione guidata e *tool* di analisi guidata.

Il nuovo processo ORM è stato formalizzato nel marzo 2023, con l'approvazione da parte degli Organi di Vertice degli aggiornamenti alla specifica Circolare "Sistema aziendale di gestione del rischio operativo" (la n. 11/2018);

- **Codice Etico per il personale dell'IVASS e Comitato per l'Etica**: E' in corso la rivisitazione di alcune disposizioni del Codice etico del personale dell'Istituto, in ottica di manutenzione evolutiva del documento in linea, per quanto compatibile con l'organizzazione dell'Istituto, con il Codice etico del personale della Banca d'Italia.

Per quanto riguarda il Comitato per l'etica, a seguito delle dimissioni di due componenti, il Direttorio Integrato ha nominato i due nuovi membri, con decorrenza dal 1° giugno 2023.

Nel corso del 2023 non sono pervenute segnalazioni, comunicazioni, o richieste di parere.

- **Whistleblowing**: è giunto alle fasi finali il progetto relativo al *Whistleblowing*, portato avanti dal gruppo di lavoro congiunto Ivass-Banca d'Italia, che ha l'obiettivo di realizzare un sistema dedicato alla ricezione e alla gestione delle

segnalazioni di irregolarità e illeciti effettuate dai dipendenti, dai distaccati Banca d'Italia e da personale esterno. Il progetto ha previsto il riutilizzo della soluzione di ANAC, che è stata resa disponibile per il riuso da parte delle pubbliche amministrazioni solo a partire da settembre 2023 e, tenuto conto delle attività infrastrutturali non previste e causate dalle novità introdotte nella stessa soluzione ANAC, dovrebbe concludersi nel primo semestre 2024;

- Rotazione del personale: nel 2023 la rotazione del personale ha riguardato un numero ridotto di risorse (4), visto anche il susseguirsi di significativi cambiamenti nel contesto esterno che hanno ampliato i compiti per l'Istituto e accresciuto le attività da svolgere e che non hanno quindi consentito la programmazione di più consistenti rotazioni.

Sono, comunque, proseguite le iniziative volte a incentivare la mobilità interna del personale, favorendo l'acquisizione di competenze di base multidisciplinari, spendibili su più punti del sistema, tramite una formazione di carattere trasversale sui vari ambiti della Vigilanza, destinata a personale neoassunto che svolge attività nelle funzioni istituzionali e a tutto il personale *senior* che intenda aderire alle iniziative con finalità di aggiornamento.

In tale ottica sono state realizzate *work experiences* presso varie Strutture di Vigilanza da parte di risorse assunte nel precedente triennio ed assegnate ad altra Struttura.

Sempre 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 stato reso noto, come già per il 2022, a tutti i dipendenti il piano di gestione del personale, contenente la programmazione degli avanzamenti per l'anno 2023;

- Formazione del personale: è proseguita l'attività di formazione in materia di prevenzione e lotta alla corruzione, già avviata nei precedenti trienni e rivolta, in particolare, al personale neoassunto, attraverso l'erogazione di un corso sulle principali tematiche dell'etica e della legalità, con modalità *e-learning*, che prevede una verifica finale e l'acquisizione dell'attestato di frequenza al superamento dello stesso.

Inoltre il Responsabile ha partecipato alla Tavola rotonda conclusiva organizzata nell'ambito della VII Edizione del Master Anticorruzione dell'Università degli Studi di Roma Tor Vergata dal titolo il "*Ruolo della mission dell'organizzazione aziendale nel contrasto alla corruzione*" " e alla IX Edizione della Giornata del Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza organizzata da ANAC.

Una formazione specifica ha riguardato le risorse assegnate al Settore Gare e Appalti, che hanno partecipato ad un corso su "Anticorruzione e appalti nel Nuovo Codice dei Contratti Pubblici", partecipazione estesa anche alle due risorse del *network* che supporta il Responsabile.

- Disciplina in materia di condanne per delitti contro la Pubblica Amministrazione e astensione in caso di conflitti di interesse: sono state acquisite, come da procedura interna, le apposite dichiarazioni relativamente all'assenza di



condanne e di situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, in occasione dei passaggi di profilo e di area e del conferimento degli incarichi manageriali a seguito delle procedure di *vacancy*.

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 inconfiribilità: 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 inconfiribilità, 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 ad assumere incarichi a titolo personale è condizionato alla verifica, da parte del Servizio Gestione Risorse, della sussistenza di uno specifico interesse istituzionale, all'assenza di profili di inopportunità all'espletamento dell'attività ovvero situazioni di conflitto di interesse nonché, se trattasi di incarico nell'interesse dell'Istituto, all'assenza di fini di lucro nell'iniziativa (ad eccezione dei corsi/master Universitari, atteso il ruolo sociale svolto dalle stesse);

- Attività inerenti la funzionalità dei servizi generali dell'Istituto: l'esposizione ai rischi di corruzione insiti nel processo di gestione della corrispondenza e conservazione della documentazione permane ad un livello medio e i presidi esistenti si sono confermati efficaci strumenti di neutralizzazione/mitigazione del rischio anche nell'ambito della nuova modalità di lavoro “ibrido”;
- Infrastrutture tecnologiche: nel corso del 2023 è stato realizzato un rilevante avanzamento nello sviluppo dei sistemi informativi, che costituisce un importante fattore di mitigazione dei rischi corruttivi potenziali e residui. E' stato, infatti, concluso il periodo di stabilizzazione di importanti progetti IT, che ha riguardato la digitalizzazione e reingegnerizzazione di processi che

sono mappati come soggetti al rischio corruttivo, quali “Evoluzione Banca Dati Sinistri” (EBDS) e “Sistema Informativo Reclami” (GEDI).

E’, inoltre, progredito in modo significativo, in coerenza con l’Accordo quadro sottoscritto con la Banca d’Italia nel 2014 e rinnovato nell’agosto 2019, il passaggio in gestione alla Banca dei servizi tecnologici dell’Istituto (la quota gestita dalla Banca è ora salita al 72%), in conseguenza della graduale dismissione della cosiddetta “Bolla gestionale IVASS”, comprendente sistemi IT a suo tempo realizzati dall’Istituto e non più in linea con le attuali esigenze operative e di sicurezza. Si fa riferimento, in particolare, alla conclusione del progetto Stanza di compensazione-CARD e al completamento della prima fase del progetto Monitoraggio premi r.c.auto-IPER.

- Sicurezza informatica: con riguardo ai temi della sicurezza informatica, è andato crescendo, nel 2023, l’impegno dell’IVASS, rivolto sia al personale interno sia al mondo esterno, con la stabile partecipazione al Comitato di Sicurezza Cibernetica (CSC) coordinato dalla Banca d’Italia e al CERTFin, struttura altamente specializzata sulla *cybersecurity* costituita da Banca d’Italia, ABI e Consorzio ABI Lab.

In tale ambito, si segnalano l’iniziativa di comunicazione “*Cybersicuri - impresa possibile*”, che si rivolge al mondo delle imprese per sensibilizzarle sull’importanza di investire nella sicurezza dei sistemi e nell’informazione dei propri dipendenti, e la creazione di una nuova sezione, nel sito web istituzionale, denominata “*Difendiamoci dalle Truffe*”, contenente informazioni sulle minacce alla sicurezza informatica e le truffe online, in particolare quelle realizzate attraverso i siti abusivi.

Sul fronte interno, infine, la Struttura dell’IVASS a ciò dedicata contribuisce alla *security awareness* in favore di tutti i dipendenti tramite *webinar*, materiale informativo, *newsletter* periodiche e l’aggiornamento delle pagine dedicate sia sulla rete *intranet* che sul sito web internet.