

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE
2014 – 2016**

Approvato con delibera del Consiglio dell'Istituto del 6 giugno 2014



Sommario

1) Struttura organizzativa dell'IVASS	3
2) Finalità del Piano triennale di prevenzione della corruzione	4
3) Individuazione del Responsabile della prevenzione della corruzione.....	5
4) Elaborazione del Piano e individuazione delle aree di rischio.....	5
5) Obblighi di monitoraggio ed informativa.....	6
6) Pianificazione triennio 2014-2016.....	6
<i>Anno 2014.....</i>	<i>7</i>
<i>Anno 2015.....</i>	<i>9</i>
<i>Anno 2016.....</i>	<i>10</i>

Quadro normativo di riferimento

Tra il 2012 e il 2013 (legge n. 190/2012, c.d. “legge anticorruzione”, d.lgs. n. 33/2013, c.d. “decreto trasparenza”, d.lgs. n. 39/2013) è stato avviato in Italia un processo di rafforzamento nel contrasto alla corruzione da parte delle Amministrazioni pubbliche. Tali normative, anche in una linea di continuità con le indicazioni che provengono dai contesti sovranazionali, trovano il loro fondamento nell’idea che un’adeguata lotta del fenomeno corruttivo non transiti solo attraverso l’introduzione di misure di natura penale, ma debba attuarsi, *in primis*, mediante la predisposizione di misure amministrative di carattere preventivo.

Nella stesura delle norme, il legislatore ha avuto come principale punto di riferimento le Amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, cui sono direttamente applicabili le disposizioni contenute nella legge n. 190/2012.

Tuttavia, per ciò che attiene alle disposizioni in materia di trasparenza, il d.lgs. n. 33/2013 (art. 11 comma 3) ha previsto che “*le Autorità indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione provvedono all’attuazione di quanto previsto dalla normativa vigente secondo le disposizioni dei rispettivi ordinamenti*”; inoltre, il d.lgs. n. 39/2013, in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni ha ricompreso, in via espressa, le Autorità amministrative indipendenti nel suo ambito di applicazione.

Il Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito “PNA”), approvato dall’ANAC in data 11 settembre 2013 (delibera n. 72/2013), ha poi raccomandato alle Autorità amministrative indipendenti di “*valutare l’adozione di iniziative, anche in analogia a quanto stabilito dalla l. 190 e dai decreti attuativi della legge, al fine di attuare un’adeguata politica di prevenzione del rischio corruzione*”.

L’IVASS, condividendo i principi ispiratori delle discipline sopra citate e riconoscendo quale valori fondamentali dell’agire amministrativo la prevenzione e la lotta alla corruzione nonché la trasparenza, nel rispetto delle peculiarità dell’ordinamento interno, ha provveduto a:

- emanare uno specifico Regolamento in materia di trasparenza;
- creare, sul sito istituzionale, la sezione “Amministrazione trasparente”, contenente i dati resi pubblici sulla base delle previsioni di cui al Regolamento in materia di trasparenza;
- elaborare il Piano anticorruzione e il Programma triennale sulla trasparenza.

1) Struttura organizzativa dell’IVASS

L’IVASS, subentrato all’ISVAP a decorrere dal 1° gennaio 2013 in forza del d.l. n. 95/2012 convertito con legge n. 135/2012, opera al fine di garantire la stabilità e il buon funzionamento del sistema assicurativo e la tutela dei consumatori, agendo sulla base di principi di autonomia organizzativa, finanziaria e contabile, oltre che di trasparenza ed economicità.

Ai sensi dello Statuto, approvato con decreto del Presidente della Repubblica del 12 dicembre 2012, organi dell’IVASS sono:

- il Presidente, individuato nel Direttore Generale della Banca d’Italia, cui spetta la rappresentanza legale dell’Istituto;
- il Consiglio, che si compone del Presidente e di due Consiglieri, con competenze di gestione organizzativa ed amministrativa;
- il Direttorio integrato, costituito dal Governatore della Banca d’Italia, che lo presiede, dagli altri membri del Direttorio della Banca e dai due Consiglieri. A tale organo sono attribuite le funzioni di indirizzo e direzione strategica dell’Istituto nonché la competenza ad assumere atti aventi rilevanza esterna relativi all’esercizio delle funzioni istituzionali in materia di vigilanza assicurativa.

Con delibera del 3 gennaio 2013, il Direttorio integrato ha nominato il Segretario Generale, al quale sono attribuiti compiti di ordinaria amministrazione e di coordinamento e supervisione delle attività delle Strutture.

L'IVASS è articolato in 9 Servizi e 3 Uffici¹.

I Servizi - di norma, costituiti da unità di base denominate Divisioni - svolgono le attività istruttorie, amministrative e tecniche ad essi demandate e assumono l'iniziativa per l'adozione delle determinazioni dell'Istituto; gli Uffici operano in staff alle dirette dipendenze degli organi di Vertice e del Segretario generale. All'interno delle Strutture, sono istituiti Settori di lavoro per lo svolgimento di specifici compiti, in relazione alla loro complessità.

I dirigenti di ruolo sono 22, cui si aggiungono 5 dirigenti a tempo determinato (compreso il Segretario Generale).

Ai sensi del Regolamento di organizzazione, il Capo del Servizio è responsabile dell'attuazione degli indirizzi dell'Istituto nelle materie di competenza della Struttura cui è preposto, del funzionamento della Struttura medesima, dell'attività istruttoria a supporto delle decisioni riservate agli Organi dell'Istituto; allo stesso può essere delegata l'adozione e la firma di atti.

Il Titolare di Divisione è responsabile dell'andamento nel suo complesso dell'unità a cui è preposto, dell'attività di organizzazione, coordinamento e controllo e della gestione del personale addetto.

2) Finalità del Piano triennale di prevenzione della corruzione

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione pianifica l'attività volta a conoscere la propria esposizione al rischio corruzione e ad adottare le necessarie misure di prevenzione e contrasto, implementando azioni conseguenti per eliminare o ridurre sensibilmente il rischio stesso.

Come evidenziato dalla legge n. 190/2012, il concetto di corruzione deve essere inteso in senso lato, comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti non si esauriscono nella violazione degli artt. 318, 319, 319 *ter* del c.p. e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la Pubblica Amministrazione ma anche le situazioni in cui - a prescindere dalla loro rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell'attività amministrativa a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Ai fini della redazione del Piano si ritiene utile precisare che gli eventi corruttivi sono considerati tali se:

- sono messi in atto consapevolmente da un soggetto interno all'Amministrazione;
- si realizzano attraverso un uso distorto di risorse, regole, processi dell'Amministrazione;
- sono finalizzati a gestire interessi privati a discapito dell'interesse pubblico.

Con il presente Piano, l'IVASS intende perseguire i seguenti obiettivi strategici:

- ridurre le opportunità di manifestazione di casi di corruzione;
- introdurre misure atte a scoprire eventuali casi di corruzione;
- creare un contesto ambientale e culturale sfavorevole alla corruzione.

Destinatari del piano sono tutti i dipendenti e coloro i quali collaborano, a qualsiasi titolo, con l'Istituto.

¹ I Servizi sono: Servizio Vigilanza Prudenziale, Servizio Ispettorato, Servizio Sanzioni, Servizio Liquidazioni, Servizio Normativa e politiche di Vigilanza, Servizio Tutela del Consumatore, Servizio Vigilanza Intermediari Assicurativi, Servizio Studi e Gestione Dati, Servizio Gestione Risorse.

Gli Uffici sono: Ufficio Segreteria di Presidenza e del Consiglio, Ufficio Consulenza Legale, Ufficio Revisione Interna.

3) Individuazione del Responsabile della prevenzione della corruzione

Nella seduta del 20 dicembre 2013 il Consiglio ha nominato il dott. Alberto Arpano, dirigente assegnato al Servizio Ispettorato, Responsabile della prevenzione della corruzione nonché Responsabile della trasparenza (di seguito Responsabile).

Il Responsabile è tenuto a:

- elaborare la proposta del Piano per la prevenzione, da adottarsi dal Consiglio;
- individuare, insieme con il Servizio Gestione Risorse, i dipendenti destinatari della specifica formazione richiesta dalla legge;
- verificare l'efficace attuazione del Piano e la sua idoneità allo scopo di prevenire il rischio di corruzione all'interno dell'Istituto;
- proporre modifiche al Piano in caso di accertamento di significative violazioni o mutamenti dell'organizzazione;
- elaborare la relazione annuale sull'attività svolta, assicurandone la pubblicazione sul sito *web* dell'Istituto;
- riferire al Segretario Generale e al Consiglio sulla sua attività.

Nello svolgimento dell'incarico, il Responsabile può avvalersi del supporto dei Servizi competenti i cui Capi (Referenti per la prevenzione) sono tenuti a:

- accertare e monitorare le attività di competenza soggette a rischio corruzione;
- fornire al Responsabile ogni informazione e formulare proposte per l'adozione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto;
- in presenza di un effettivo e concreto rischio corruzione, avanzare proposte per la rotazione del personale soggetto a procedimenti penali e/o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

4) Elaborazione del Piano e individuazione delle aree di rischio

Ai fini dell'elaborazione del Piano, l'IVASS ha istituito un'apposita *task force* (n.17 elementi) con il compito di individuare i processi di lavoro potenzialmente esposti al rischio di corruzione, i presidi esistenti e le eventuali misure di mitigazione del rischio da attuare.

Per l'individuazione delle categorie di attività amministrative che, per le loro caratteristiche, devono essere presidiate, la *task force*, al fine di rafforzare la consapevolezza delle Strutture interne, ha provveduto:

- all'analisi del rischio corruttivo tramite l'esame dei processi interni e dei procedimenti dell'Istituto e alla conseguente individuazione delle attività a maggiore esposizione al rischio di corruzione;
- per ciascuna attività, all'individuazione dei presidi esistenti finalizzati alla riduzione del rischio;
- alla programmazione di interventi finalizzati all'introduzione di ulteriori presidi gestionali/organizzativi, alla realizzazione di azioni di contrasto al fenomeno corruttivo e al monitoraggio del livello del rischio.

A tal fine, ciascun componente ha fornito il proprio contributo per ciò che attiene all'attività del Servizio di appartenenza. I risultati sono stati condivisi dal Responsabile con i Capi delle Strutture interessate.

Quanto alla identificazione delle attività a maggior rischio di corruzione, il PNA, pur evidenziando che le stesse variano a seconda del contesto esterno e interno e della tipologia di attività istituzionale svolta, ha individuato aree di rischio ricorrenti, rispetto alle quali potenzialmente tutte le pubbliche amministrazioni sono esposte. Si tratta di:

- a) autorizzazioni o concessioni;

b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al d.lgs. n. 163/2006;

c) concessioni ed erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;

d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

Oltre alle aree sopra indicate, in ragione della peculiarità delle funzioni dell'IVASS, sono state individuate ulteriori aree di rischio relative a:

- vigilanza ispettiva su imprese ed intermediari assicurativi;
- vigilanza cartolare sull'attività svolta dalle imprese assicurative;
- vigilanza cartolare sull'attività svolta dagli intermediari assicurativi;
- vigilanza sulle procedure liquidatorie di imprese assicurative;
- attività connesse alla gestione della banca dati sinistri ed alla prevenzione delle frodi assicurative;
- procedimenti sanzionatori relativi a imprese o intermediari assicurativi;
- attività connesse alla tutela del consumatore;
- attività dell'Ufficio di Segreteria del Presidente e del Consiglio;
- attività connesse alla contabilità e al bilancio;
- attività connesse al trattamento economico e previdenziale;
- attività concernenti la funzionalità dei servizi generali dell'Istituto;
- attività della Divisione Tecnologie e Sistemi;
- consulenza legale;
- revisione interna.

Le risultanze dell'analisi svolta sono riportate nella scheda riepilogativa allegata.

5) Obblighi di monitoraggio ed informativa

I Responsabili delle Strutture coinvolte nelle attività a rischio sono tenuti a procedere:

- al monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti relativi alle attività di propria competenza;
- al monitoraggio del rispetto, da parte dei dipendenti assegnati alla propria Struttura, delle previsioni di leggi, regolamenti e disposizioni interne nonché di quanto statuito all'interno del presente Piano.

A tal fine, entro il **15 novembre** di ciascun anno, predispongono una relazione informativa per il Responsabile, avente ad oggetto l'eventuale necessità di implementare i presidi in essere e la concreta attuazione delle misure previste nel presente Piano.

Tutti i dipendenti sono tenuti a segnalare l'esistenza di comportamenti che possano eventualmente integrare, anche solo potenzialmente, casi di corruzione e illegalità. Resta ferma la responsabilità correlata alle ipotesi di calunnia e diffamazione.

6) Pianificazione triennio 2014-2016

Il presente Piano è stato redatto considerando sia le misure obbligatorie ai fini della trattazione del rischio (la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative e indicate anche nel PNA), sia le misure ulteriori, ritenute utili o necessarie al medesimo fine. Tali misure sono state previste tenuto conto del contesto giuridico-istituzionale dell'Istituto.

Il Piano prende a riferimento temporale il periodo 2014-2016 e, entro il 31 gennaio di ciascun anno, sarà oggetto di monitoraggio, anche ai fini di eventuali aggiornamenti. In caso di necessità, il Responsabile, anche su indicazione dei Capi dei Servizi interessati, può proporre aggiornamenti in corso d'anno.

L'inosservanza, da parte dei dipendenti, delle misure previste dal presente Piano costituisce violazione dei doveri di cui all'art. 11, comma 1, del Regolamento per il trattamento giuridico ed economico del personale dell'Istituto, ferme restando le ipotesi in cui tale inosservanza dia luogo a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile.

Le misure di seguito illustrate si muovono lungo tre direttrici principali:

1. Obblighi comportamentali;
2. Misure relative al personale;
3. Predisposizione di presidi organizzativi.

Anno 2014

Obblighi comportamentali:

a) Codice di comportamento: lo Statuto dell'IVASS, oltre a dettare disposizioni rivolte agli organi dell'Istituto e ai dipendenti in materia di incompatibilità, obblighi e doveri, prevede l'adozione di un codice etico per gli organi dell'Istituto e di uno per i dipendenti, stabilendone i principi. A tale adempimento si darà seguito entro la fine del 2014.

In ogni caso, il Regolamento per il trattamento giuridico ed economico del personale già oggi prevede espressamente apposite norme aventi ad oggetto gli obblighi di comportamento cui sono tenuti i dipendenti dell'Istituto e i comportamenti vietati, in aggiunta a quelli sanciti dallo Statuto. Lo stesso Regolamento prevede, poi, nel dettaglio, le sanzioni disciplinari correlate alla violazione - da parte del dipendente - dei propri doveri.

b) Astensione in caso di conflitto di interesse: L'art. 1, comma 41, della legge n. 190/2012 che ha introdotto l'art. 6 *bis* nella legge n. 241/1990, rubricato "*Conflitto di interessi*", stabilisce che "*Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale*".

Il Regolamento per il trattamento giuridico ed economico del personale già prevede l'obbligo del dipendente di comunicare all'Amministrazione situazioni di conflitto d'interesse, anche potenziale, proprie o, qualora note, del coniuge, dei conviventi, dei parenti entro il 3° grado o affini entro il 2°, che possano comprometterne l'imparzialità o l'indipendenza. Con riferimento alle medesime situazioni, nello svolgimento delle proprie funzioni, il dipendente è tenuto ad astenersi dall'assumere decisioni o dal concorrere ad assumere decisioni nonché dal compiere atti al riguardo. La violazione di tali obblighi è punita in via disciplinare.

La previsione di legge in materia di astensione in caso di conflitto di interessi verrà inserita nel Regolamento sui procedimenti amministrativi, oggetto di prossima rivisitazione, in maniera tale da ricevere la massima diffusione ed evidenza.

c) Disciplina in materia di incompatibilità e inconfiribilità: l'IVASS ottempera alle disposizioni previste dal d.lgs. n. 39/2013 in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi, in quanto applicabili alle Autorità amministrative indipendenti. L'accertamento sull'assenza di tali cause impeditive avviene tramite dichiarazione sostitutiva resa dall'interessato, pubblicata sul sito internet dell'Amministrazione.

L'IVASS intende adeguarsi - mediante l'inserimento di apposita previsione nei bandi di gara - alle disposizioni di legge che individuano, per la partecipazione a procedure di affidamento, il divieto di contrarre con dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'ente e che nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di impiego, abbiano svolto attività lavorativa o professionale presso i soggetti

privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso l'esercizio dei poteri di cui sopra.

d) Condanne, anche con sentenza non passata in giudicato, per delitti contro la pubblica amministrazione: per coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per delitti contro la pubblica amministrazione, la legge prevede l'impossibilità:

a) di fare parte di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) di essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;

c) di fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

In proposito, verrà predisposta una procedura interna volta ad acquisire apposite dichiarazioni sostitutive al momento del conferimento degli incarichi sopra riportati, in relazione all'assenza della situazione sopra menzionata, nonché l'obbligo degli interessati/assegnatari di dare comunicazione dei casi in cui si manifesti, nel corso del rapporto o dell'incarico, una situazione di inconferibilità. In queste ipotesi al Responsabile è demandato il compito di effettuare la relativa contestazione nei confronti dell'interessato, dandone informativa al Capo del Servizio Gestione Risorse e al Segretario generale, al fine di intraprendere le opportune iniziative per la rimozione dall'incarico o l'assegnazione del dipendente ad altro ufficio.

Misure relative al personale:

a) Rotazione del personale: la mobilità interna del personale - tanto tra Strutture quanto all'interno delle Strutture stesse - è principio di buona gestione amministrativa, idoneo a valorizzare lo sviluppo professionale delle risorse. Nello specifico, il principio deve essere temperato con l'alto grado di specializzazione tecnica richiesto per l'espletamento di taluni compiti istituzionali e con la disponibilità di figure professionali idonee all'attività da svolgere.

Per il 2014 non si ritiene di dover adottare ulteriori specifiche misure sul punto in quanto, a seguito del profondo processo di riorganizzazione seguito all'istituzione dell'IVASS, nel corso del 2013 è stata attuata una profonda opera di rotazione del personale, che ha coinvolto circa il 41% dei dirigenti e il 27% delle risorse non dirigenti.

b) Predisposizione del piano di formazione: la legge prevede l'obbligo di avviare un'apposita formazione in materia di prevenzione e lotta alla corruzione. A tal fine, nell'anno in corso e con una prospettiva triennale, saranno avviati i seguenti percorsi formativi:

- formazione di livello generale, rivolta a tutti i dipendenti e avente ad oggetto le tematiche dell'etica e della legalità;
- formazione di livello specifico, rivolta al responsabile della prevenzione, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio. In questo caso, la formazione avrà ad oggetto le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione oltre a tematiche settoriali (es. tecniche di *risk management*), in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione.

Verranno a tal fine avviati contatti con enti di formazione che garantiscano un elevato standard qualitativo ovvero con la Scuola Superiore Pubblica Amministrazione per verificare la possibilità di aderire ai corsi programmati.

I soggetti tenuti alla formazione specifica saranno individuati dal Responsabile e dal Capo del Servizio Gestione risorse.

c) Svolgimento di incarichi al di fuori dell'Istituto a titolo personale ovvero in rappresentanza dell'Istituto: gli incarichi di rappresentanza sono conferiti dall'Istituto, tenuto conto, con riferimento all'oggetto dell'incarico, delle specifiche professionalità e competenze possedute e di criteri di rotazione nonché del prestigio del soggetto presso cui l'incarico stesso è espletato e dell'assenza di conflitti di interesse, anche potenziali, con l'attività dell'Istituto.

Del prestigio del soggetto conferente e dell'assenza di conflitti di interesse si tiene conto anche per l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi al di fuori dell'Istituto, a titolo personale.

Entro il 2014, si provvederà a emanare un'apposita disciplina in materia.

Peraltro, il Regolamento per il trattamento giuridico ed economico del personale vieta al dipendente di accettare cariche o incarichi di carattere continuativo e di iniziare occupazioni diverse da quelle già vietate dallo Statuto, sia pure a titolo gratuito, senza darne preventiva segnalazione, laddove gli ambiti di interesse relativi alle cariche o incarichi in questione siano coinvolti o possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio.

Predisposizione di presidi organizzativi:

h) Misure ulteriori previste nell'Allegato al Piano: si darà corso alle ulteriori misure individuate nell'Allegato al presente Piano, nell'ambito delle aree di rischio censite, laddove non rientrino tra le attività da svolgersi nel 2015.

Anno 2015

Misure relative al personale:

a) Tutela dei dipendenti che effettuano segnalazioni di illecito: sarà emanata, entro il 2015, un'apposita disciplina finalizzata alla tutela del dipendente che segnali illeciti; tale disciplina dovrà prevedere la garanzia dell'anonimato e l'esclusione della denuncia dagli atti ostensibili in sede di accesso agli atti amministrativi².

Nelle more, sarà comunque data la possibilità al dipendente che intenda procedere alla segnalazione di inoltrarla direttamente al Responsabile. Verrà a tal fine garantita la protezione dell'identità del segnalante nell'eventuale procedimento disciplinare a cui la segnalazione abbia dato seguito. Le segnalazioni di illecito saranno trattate da un ristretto numero di persone (non superiore a tre).

b) Rotazione del personale: entro il 2015, per le Strutture con il maggior rischio corruzione, anche relativamente a posizioni organizzativamente rilevanti, verrà effettuata una specifica analisi sulla effettiva possibilità di rotazione del personale ivi addetto.

c) Piano di formazione: prosecuzione dell'attività di formazione avviata nell'anno precedente, con eventuale valutazione degli esiti della stessa, e individuazione di possibili ulteriori esigenze formative in materia.

² L'identità del segnalante potrà essere rivelata all'autorità disciplinare ed all'inculpato soltanto:

- se vi è consenso del segnalante;
- se la contestazione è fondata su accertamenti distinti ed ulteriori rispetto alla segnalazione (allorquando la segnalazione è solo uno degli elementi che ha fatto emergere l'illecito, ma la contestazione avviene sulla base di altri fatti, da soli sufficienti all'apertura del procedimento disciplinare);
- se la contestazione è fondata in tutto o in parte sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità dell'inculpato è assolutamente indispensabile per la sua difesa.

Predisposizione di presidi organizzativi:

a) Mappatura dei processi: partendo dall'attività di revisione dei processi svolta ai fini dell'identificazione delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione per la redazione del presente Piano, sarà realizzata dalle Strutture, entro il 2015, una mappatura strutturata e approfondita dei processi interni di lavoro.

b) Realizzazione del Progetto CAD: in parallelo con la mappatura dei processi, realizzazione di un sistema di protocollazione informatica della corrispondenza e di gestione del flusso documentale in formato digitale (procedura CAD già in uso presso la Banca d'Italia).

c) Esame e verifica dell'efficacia delle azioni messe in atto nel 2014: il Responsabile, d'intesa con i Capi delle Strutture, verificherà l'efficacia delle azioni messe in atto nel 2014, definendo procedure di monitoraggio specifiche per le eventuali criticità riscontrate e attività di revisione e miglioramento delle misure adottate.

Anno 2016

a) Esame e verifica delle misure attivate nel 2015: il Responsabile, d'intesa con i Capi delle Strutture, verificherà l'efficacia delle azioni messe in atto nell'intero biennio 2014-2015, definendo procedure di monitoraggio specifiche per le eventuali criticità riscontrate e attività di revisione e miglioramento delle misure adottate.

Piano 2014-16

