



***Relazione annuale sull'attuazione del Piano Triennale per la  
Prevenzione della Corruzione  
e la Trasparenza  
(Anno 2022)***

***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 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 2022.

## **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>.

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 2022) 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.

---

<sup>1</sup> 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.

Nel corso del 2022 (fino al 14 dicembre), sono state avviate 101 procedure di affidamento, per 95 delle quali sono stati sottoscritti i relativi contratti<sup>2</sup>.

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 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).

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. Al 14 dicembre 2022 risultano accreditati nell'Albo 135 fornitori.

Nelle procedure aperte ex art. 60 del d. lgs. n. 50/2016 e nelle procedure negoziate ex art. 36 comma 2 lett. b) dello stesso decreto, vengono fatti

---

<sup>2</sup> Nel dettaglio si sono concluse con la firma del contratto: 80 affidamenti diretti; 8 procedure negoziate senza pubblicazione del bando; 7 adesioni a convenzioni CONSIP

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 2022, in esito a 2 concorsi pubblici espletati nel 2021, sono state assunte 10 risorse (6 laureati nelle materie economico-aziendali e 4 nelle materie statistico attuariali e/o economico-finanziarie). A novembre è stato deliberato il completo scorrimento di 3 graduatorie ancora vigenti di altrettanti concorsi pubblici e sono state assunte 23 risorse (6 laureati nelle materie economico-aziendali, 4 nelle materie statistico attuariali e/o economico-finanziarie e 15 nelle materie giuridiche). Nell'ultimo quadrimestre sono stati avviati 2 concorsi pubblici: uno per l'assunzione a tempo indeterminato di 4 risorse dell'area operativa, riservato ai disabili di cui all'art. 1 della legge n. 68/1999, iscritti nell'elenco dei disabili disoccupati previsto dall'art. 8 della legge stessa; l'altro per l'assunzione di 4 laureati nelle discipline dell'ICT;
- Progressione del personale: con riferimento ai procedimenti inerenti alla progressione interna (passaggi di livello economico, di profilo professionale e di area) effettuati nel 2022 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;
- Incarichi di collaborazione: visto anche il numero molto limitato, sono stati confermati il basso livello di rischio 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 2021-2022, 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 corso del 2022 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 hanno riguardato: la creazione di un archivio strutturato a presidio della conservazione, integrità e riservatezza dei dati e a supporto dell'attività di analisi e di verifica; la messa a disposizione dei Servizi/Uffici di alcuni strumenti informatici che agevolano la raccolta delle informazioni e dei dati e potenziano l'attività di analisi e reportistica; la semplificazione di alcune fasi del processo. In particolare, le innovazioni introdotte permettono una gestione nel continuo del rischio operativo, con la possibilità di aggiornamento mirato delle informazioni disponibili sulla base della natura del cambiamento avvenuto (processo, livello di rischio, presidi, probabilità di accadimento, ecc.). Con il nuovo processo viene altresì intensificata la frequenza del ciclo di valutazione ORM, passando da una revisione triennale ad una annuale. Il sistema ORM è ora supportato da una procedura informatica appositamente predisposta per la gestione integrata delle informazioni relative ai rischi operativi (DBAccess) che risiede su un *server* messo a disposizione da Banca d'Italia, che assicura i presidi di continuità operativa. Tale procedura, mirata a raccogliere in un unico supporto il *set* informativo relativo ai processi e ai sotto-processi dell'IVASS e ai relativi rischi operativi, ha consentito di accelerare le fasi di aggiornamento dei dati e le analisi dei rischi relative al ciclo ORM (aggiornamento della mappatura dei processi e revisione dei documenti e strumenti di supporto) grazie al diretto inserimento delle informazioni nel *tool* da parte delle Strutture dell'Istituto;
- Scambi informativi tra il Responsabile e le altre funzioni di controllo di secondo e terzo livello: si sono intensificati 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 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, è in corso l'istruttoria per individuare le figure che verranno nominate in sostituzione.

Nel corso del 2022 non sono pervenute segnalazioni, comunicazioni, o richieste di parere.

- Whistleblowing: nel 2022 si è conclusa la fase di studio per l'iniziativa progettuale relativa al *Whistleblowing*, portata avanti da un gruppo di lavoro congiunto Ivass-Banca d'Italia con 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. I requisiti funzionali e di esercizio del progetto e la relativa analisi tecnico/economica sono stati approvati dal Comitato per le Tecnologie dell'informazione della Banca d'Italia in data 20 ottobre. L'inizio della fase di realizzazione, considerando un periodo iniziale di acquisizione di risorse esterne e *set up* degli ambienti, è previsto per aprile 2023;

- Rotazione del personale: nel 2022 la rotazione del personale ha riguardato 18 risorse, pari al 5% circa del personale in servizio, anche a seguito della procedura di *job posting* avviata nell'anno precedente. Per quanto riguarda in particolare le posizioni manageriali, la rotazione ha interessato, a seguito delle procedure di *vacancy*, il titolare del Settore Gare e Appalti, assegnato ad una differente Unità;

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 confermata la *policy*, introdotta l'anno scorso, 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.

Inoltre, al fine di garantire l'acquisizione di esperienze trasversali e, nel contempo, di formare professionalità spendibili per l'Istituto su più aree di attività, anche in ottica di favorire la rotazione tra Uffici, il Consiglio ha approvato, per tutto il personale di nuova assunzione con il profilo di Esperto (primo livello dell'area professionale/manageriale), un percorso di rotazione professionale nell'ambito della Vigilanza, che promuova cambi di Struttura ogni 2/3 anni, per arricchire il bagaglio di competenze nei diversi ambiti della supervisione (di stabilità, di *market conduct*, di accessi *on site* presso i soggetti vigilati);

- Formazione del personale: il piano di formazione 2022 ha previsto l'avvio della Scuola di analista di vigilanza assicurativa nell'ambito delle Scuole tematiche Banca d'Italia/IVASS, al fine di consentire l'acquisizione di competenze di base multidisciplinari. Trattasi, infatti, di formazione trasversale sui vari ambiti della vigilanza, destinata al personale di nuova assunzione, che svolge l'attività nelle funzioni istituzionali e a tutto il personale *senior* che intenda aderire alle iniziative con finalità di aggiornamento.

Inoltre, il Responsabile ha partecipato al convegno "Autorità indipendenti, Anticorruzione e Whistleblowing: le questioni aperte" organizzato nell'ambito della VII Edizione del Master Anticorruzione dell'Università degli Studi di Roma

Tor Vergata e alla VIII Edizione della Giornata del Responsabile per la prevenzione della corruzione e trasparenza organizzata dall'ANAC.

Sono stati anche erogati 2 corsi dedicati al personale dell'area risorse umane e dell'area appalti e contabilità: "Le risorse umane come area a rischio corruzione" e "L'attuazione della normativa in materia di anticorruzione nell'ambito delle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture e nell'area finanziaria".

E' proseguita, infine, la formazione rivolta al personale neoassunto (26 risorse).

- 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 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, se trattasi di incarico nell'interesse dell'Istituto, 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;

- Attività inerenti la funzionalità dei servizi generali dell'Istituto: I rischi di corruzione insiti nel processo di gestione della corrispondenza e conservazione della documentazione sono stati valutati con un'esposizione a un livello di rischio 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: 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. Nel corso del 2022 sono stati rilasciati importanti servizi IT, che hanno portato ad un deciso avanzamento nello sviluppo dei sistemi informativi dell'Istituto nell'ottica della sicurezza, riservatezza e automazione dei processi di lavoro (Banca Dati Sinistri, Gestione dei reclami GEDI, *Data Warehouse* del Nuovo Preventivatore e *Collaboration-2FA*<sup>3</sup>)  
In particolare, per quanto riguarda le modalità di concessione delle abilitazioni di accesso ai dati della Banca Dati Sinistri, la precedente procedura è stata sostituita con una nuova modalità che, utilizzando servizi di *provisioning* e autenticazione della Banca d'Italia, pone in capo direttamente alle imprese di assicurazione l'onere di indicare coloro cui assegnare il ruolo di amministratore del sistema e che, a loro volta, attribuiscono le autorizzazioni ai singoli soggetti, con tecniche di *self-registration* e di autenticazione secondo quanto previsto dalla Carta Nazionale dei Servizi (CNS) e dal Servizio Pubblico d'Identità Digitale (SPID). La nuova procedura elimina l'intervento di personale IVASS e adotta gli *standard* di sicurezza della Banca d'Italia;
- Sicurezza informatica: con riguardo ai temi della sicurezza informatica, l'IVASS partecipa stabilmente 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 questo ultimo ambito ha contribuito alla predisposizione dei piani di *security awareness training*-  
Inoltre, la Divisione a ciò deputata (Divisione Tecnologie e sistemi, incardinata nel Servizio Gestione Risorse) ha partecipato a gruppi di lavoro internazionali, quali: Risk Management (EIOPA), Incident Reporting (EIOPA), Cyber Risk nel settore assicurativo (IAIS).

---

<sup>3</sup> piattaforma in grado di gestire informazioni classificate come riservatissime