

# Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza

2024-2026





# PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E LA TRASPARENZA 2024 - 2026

## Sommario

Premessa: contesto normativo e obiettivi del PTPCT

1. La struttura organizzativa della COVIP
2. Le risorse finanziarie della COVIP
3. L'organizzazione dei soggetti che operano ai fini della prevenzione della corruzione e ai fini della trasparenza nella COVIP
4. La metodologia di analisi e valutazione del rischio
  - 4.1 L'analisi del contesto esterno
  - 4.2 La mappatura dei processi
  - 4.3 La valutazione del rischio
5. Trattamento del rischio
6. Le misure di prevenzione della corruzione
  - 6.1 Sezione Trasparenza
  - 6.2 Codice di comportamento
  - 6.3 Disciplina sull'astensione in caso di conflitto di interessi
  - 6.4 Rotazione del personale
  - 6.5 Svolgimento di incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extra-istituzionali
  - 6.6 Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti
  - 6.7 Incompatibilità per specifiche posizioni dirigenziali
  - 6.8 Conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.
  - 6.9 Formazione di commissioni e assegnazioni ad uffici
  - 6.10 Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro
  - 6.11 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di violazioni (c.d. whistleblower)
  - 6.12 Formazione
  - 6.13 Patti di integrità e protocolli di legalità negli affidamenti
  - 6.14 Azioni di sensibilizzazione e rapporti con la società civile
  - 6.15 Sistema di gestione informatica dei documenti
  - 6.16 Guida ispettiva
  - 6.17 Misure ulteriori afferenti all'area di rischio dei contratti pubblici
7. Monitoraggio
8. Aggiornamento del Piano

## 9. Responsabilità

### **Allegati:**

1. “Mappatura dei processi, valutazione dei rischi e misure di prevenzione”;
2. “Scala di esposizione al rischio corruttivo”;
3. “Elenco degli obblighi e dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione”.

## **Premessa: contesto normativo e obiettivi del PTPCT**

Con la legge 6 novembre 2012, n. 190, recante le “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, è stato introdotto nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione.

L’aspetto caratterizzante di tale sistema consiste nell’articolazione del processo di formulazione e attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione su due livelli: a livello “nazionale”, l’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito “ANAC”) predispose e approva il Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito “PNA”), che costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni, a livello “decentrato”, per la definizione – attraverso l’analisi e la valutazione dei rischi specifici di corruzione e la conseguente indicazione degli interventi organizzativi volti a prevenirli – del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (di seguito “PTPCT”).

Il PNA 2016 – adottato con delibera ANAC del 3 agosto 2016 e pubblicato in G.U. il 24 agosto 2016 – tiene conto delle importanti modifiche legislative introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, riguardante la “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione pubblicità e trasparenza correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, e dal decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, che ha riscritto il Codice dei contratti pubblici.

L’ANAC ha, poi, adottato annualmente gli aggiornamenti al PNA e, da ultimo, con la delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, ha approvato l’Aggiornamento 2023 del PNA 2022, che si concentra prevalentemente sul settore dei contratti pubblici a seguito dell’entrata in vigore del decreto legislativo n. 36/2023 (recante il nuovo Codice dei contratti pubblici), individuando i primi impatti che esso sta avendo anche sulla predisposizione di presìdi di anticorruzione e trasparenza.

Con delibera del 2 febbraio 2022 l’ANAC aveva altresì adottato gli Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza.

Ai sensi dell’art. 1, comma 2-*bis*, della legge n. 190 del 2012 – introdotto dall’art. 41, comma 1, lett. *b*), del d.lgs. n. 97 del 2016 citato – il PNA costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai fini dell’adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione, e per gli altri soggetti di cui all’art. 2-*bis*, comma 2, del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell’adozione di misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, anche per assicurare l’attuazione dei compiti di cui al comma 4, lett. *a*). Ancorché le Autorità indipendenti non siano espressamente menzionate tra i soggetti tenuti all’applicazione della

predetta normativa, la COVIP ha ritenuto opportuno accogliere l'invito espresso nel PNA 2013, approvato dalla ex Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche – Autorità Nazionale Anticorruzione con delibera n. 72/2013 dell'11 settembre 2013, nel quale è stato raccomandato anche alle Autorità indipendenti “di valutare l'adozione di iniziative, anche in analogia a quanto stabilito dalla l. n. 190 e dai decreti attuativi della legge, al fine di attuare un'adeguata politica di prevenzione del rischio di corruzione”.

La nuova disciplina introdotta dal d.lgs. n. 97 del 2016 citato tende a rafforzare il ruolo dei Responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza quali soggetti titolari del potere di predisposizione e di proposta del PTPCT all'organo di indirizzo. È, inoltre, previsto un maggiore coinvolgimento degli organi di indirizzo nella formazione e attuazione dei Piani.

Essa persegue, inoltre, l'obiettivo di semplificare le attività delle amministrazioni nella materia, prevedendo l'adozione del solo PTPCT ed eliminando l'obbligo di adottare il Programma triennale della trasparenza e dell'integrità, nonché prevedendo una possibile articolazione degli obblighi in materia di trasparenza in rapporto alle caratteristiche organizzative (soprattutto dimensionali) delle amministrazioni. Tuttavia – nonostante non sia più prevista l'adozione del Programma triennale della trasparenza e dell'integrità – la trasparenza, come viene precisato nel PNA 2016, rimane una misura di estremo rilievo e fondamentale per la prevenzione della corruzione.

La COVIP, condividendo i principi ispiratori della normativa e degli atti di indirizzo sopra citati e considerando la prevenzione e il contrasto della corruzione come presidi necessari a garanzia del buon andamento dell'agire amministrativo, nel rispetto delle peculiarità della propria organizzazione, ha adottato pertanto il primo PTPCT, relativo al periodo 2016-2018; tale documento ha individuato quali obiettivi strategici il ridurre le opportunità che si manifestino rischi di corruzione, l'aumentare la capacità di intercettare casi di corruzione e il creare un contesto sfavorevole al fenomeno corruttivo.

A tale riguardo, va osservato che il concetto di corruzione – come specificato nel PNA 2013 – deve essere inteso in senso ampio. Esso è 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 sono più ampie delle fattispecie penalistiche, che sono disciplinate negli artt. 318, 319 e 319-ter c.p., e sono tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del Codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Il presente PTPCT costituisce il settimo aggiornamento annuale del PTPCT della COVIP ed è relativo al periodo 2024-2026.

## **1. La struttura organizzativa della COVIP**

La **COVIP**, Commissione di vigilanza sui fondi pensione, è l'autorità amministrativa indipendente che, avuto riguardo alla tutela degli iscritti e dei beneficiari e al buon funzionamento del sistema di previdenza complementare, esercita la vigilanza prudenziale sulle forme pensionistiche complementari, perseguendo la trasparenza e la correttezza dei comportamenti, la sana e prudente gestione e la loro solidità. La COVIP esercita, altresì, il controllo sugli investimenti delle risorse finanziarie e sulla composizione del patrimonio delle casse di previdenza private e privatizzate. Il d.lgs. n. 114 del 2022 ha, altresì, attribuito alla COVIP compiti di vigilanza sui prodotti pensionistici individuali paneuropei (PEPP).

L'**Organo di vertice** della COVIP ha carattere collegiale e si compone di tre membri: il Presidente e due Commissari, nominati con decreto del Presidente della Repubblica, su deliberazione del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Il Presidente e i Commissari sono scelti fra persone dotate di riconosciuta competenza e specifica professionalità nelle materie di pertinenza della COVIP e di indiscussa moralità e indipendenza. La durata degli incarichi è fissata in sette anni, senza possibilità di rinnovo. Ai sensi del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, i componenti dell'Organo di vertice non possono esercitare alcuna attività professionale, neppure di consulenza, né essere amministratori o dipendenti di enti pubblici o privati, né ricoprire altri uffici pubblici di qualsiasi natura; qualora siano dipendenti statali sono collocati fuori ruolo per l'intera durata del mandato.

Il **Presidente** rappresenta la COVIP, mantiene i rapporti con gli organi di Governo, con il Parlamento, con le altre Istituzioni nazionali e internazionali e con la stampa. Informa il Ministro del lavoro e delle politiche sociali sugli atti ed eventi di maggior rilievo; sovrintende all'attività istruttoria e cura l'esecuzione delle deliberazioni; convoca le riunioni dell'Organo di vertice, stabilisce l'ordine del giorno e ne dirige i lavori; adotta provvedimenti d'urgenza.

I **Commissari** partecipano alla discussione collegiale e all'approvazione delle deliberazioni; propongono iniziative sull'attività della COVIP e sul funzionamento della struttura organizzativa.

Il **Direttore Generale** è nominato dall'Organo di vertice ed è scelto tra persone di elevata qualificazione e comprovata esperienza professionale. Sovrintende al funzionamento delle strutture,

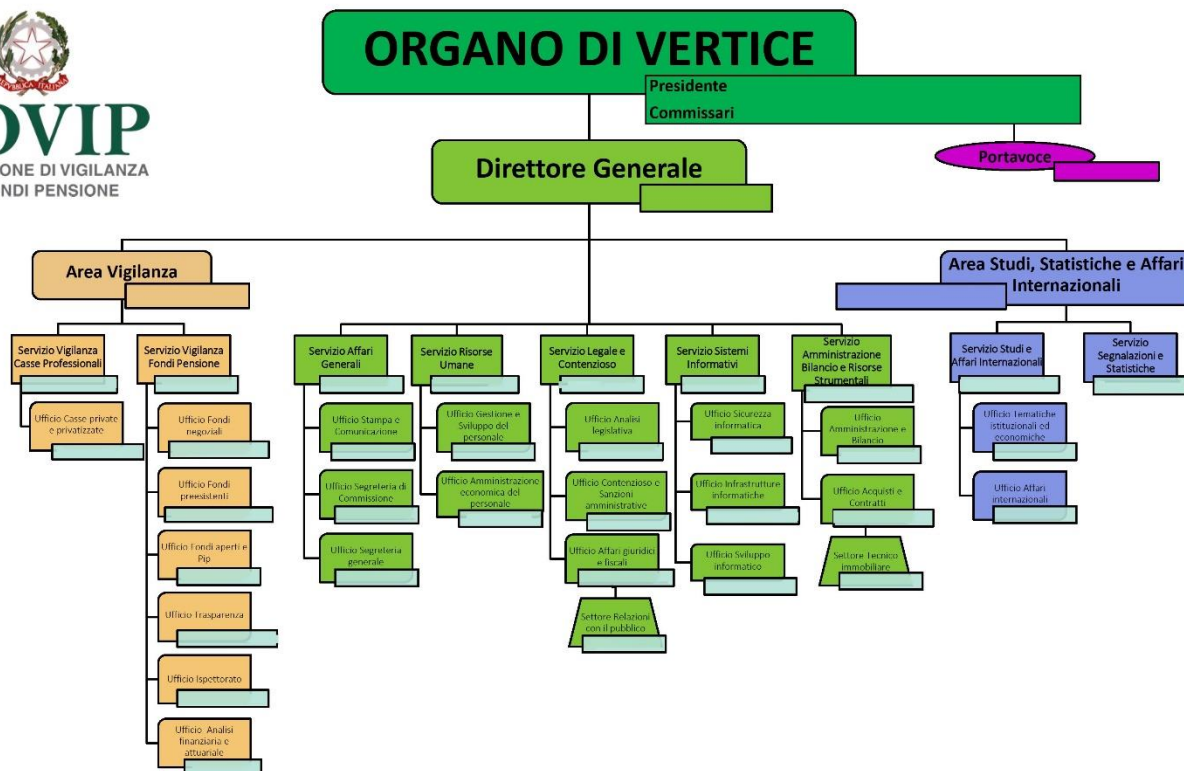
al fine di assicurarne il buon andamento. A tal fine, coordina l'attività delle strutture, vigilando affinché sia svolta secondo gli indirizzi e le priorità stabiliti dall'Organo di vertice. Al Direttore Generale spetta, inoltre, la complessiva gestione e organizzazione della struttura, delle risorse strumentali e del personale. Partecipa, senza diritto di voto, alle riunioni dell'Organo di vertice.

La struttura della COVIP, come risulta dall'organigramma di seguito riportato, è articolata in due aree, l'Area Vigilanza e l'Area Studi, Statistiche e Affari Internazionali, ciascuna coordinata da un Direttore Centrale, a cui si aggiungono i Servizi direttamente coordinati dal Direttore Generale. I Servizi si compongono di Uffici e, in alcuni casi, di Settori.

La dotazione organica dei dipendenti di ruolo della COVIP è fissata con deliberazione dell'Organo di vertice, sottoposta alla verifica di legittimità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze (art. 18, comma 4, del d.lgs. n. 252 del 2005). Essa attualmente consta di 101 unità. L'ordinamento di settore prevede la possibilità di assumere fino a 20 unità di personale con contratto a tempo determinato e di avvalersi, sempre fino a un massimo di 20 unità, di dipendenti pubblici in posizione di comando o distacco (art. 9, comma 5, del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510), ai quali si aggiungono ulteriori risorse ai sensi dell'art. 14, comma 4, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, il cui numero è stabilito in 4 unità dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 28 giugno 2013. Al 31 dicembre 2023 erano in servizio presso l'Autorità 94 unità di personale, delle quali 82 a tempo indeterminato e 12 a tempo determinato. Il trattamento economico complessivo del personale delle carriere direttiva e operativa della COVIP non può superare il limite dell'80 per cento del trattamento economico complessivo previsto per il livello massimo della corrispondente carriera o fascia retributiva per il personale dell'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni.

Nella sottosezione della sezione "Amministrazione trasparente" dedicata al personale sono pubblicati i dati relativi agli "Incarichi amministrativi di vertice" (ossia il Direttore Generale) e ai "Dirigenti" previsti dall'art. 14 del d.lgs. n. 33/2013, nonché, nella voce "Posizioni organizzative", i *curricula* dei Responsabili degli Uffici e Settori.





## 2. Le risorse finanziarie della COVIP

Le **risorse finanziarie** di cui dispone la COVIP provengono attualmente dalle seguenti fonti:

- il cd. contributo di vigilanza, versato annualmente alle forme pensionistiche complementari vigilate (art. 1, comma 65, l. n. 266 del 2005 e art. 13, comma 3, l. n. 335 del 1995);
- una parte del gettito del contributo di solidarietà, che viene applicato sui contributi versati dai datori di lavoro alla previdenza complementare (art. 16 d.lgs. n. 252 del 2005);
- uno stanziamento a carico del bilancio dello Stato (art. 1, comma 509, l. n. 145 del 2018).

Per contro, nessun contributo di vigilanza è posto a carico delle casse di previdenza.

Le prime due entrate, che derivano dall'ambito istituzionale di vigilanza dell'Autorità sulle forme pensionistiche complementari, costituiscono la gran parte delle risorse finanziarie di cui la stessa dispone.

Quanto alla destinazione dei proventi delle sanzioni amministrative irrogate dalla COVIP, gli stessi confluiscono interamente al bilancio dello Stato.

### **3. L'organizzazione dei soggetti che operano ai fini della prevenzione della corruzione e ai fini della trasparenza**

L'**Organo di vertice**, in quanto "organo di indirizzo" ai sensi della legge n. 190 del 2012, individua il Responsabile della prevenzione della corruzione, adotta il PTPCT su proposta di quest'ultimo e ne dispone la pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale.

**Responsabile della prevenzione della corruzione** per la COVIP (di seguito "RPC") è stato nominato dall'Organo di vertice il Direttore Generale con deliberazione del 12 aprile 2017; il Direttore Generale svolge, altresì, il ruolo di Responsabile per l'inconferibilità e l'incompatibilità relativamente agli incarichi di natura dirigenziale o di collaborazione e consulenza. Il RPC propone l'adozione del PTPCT all'Organo di vertice; verifica l'efficace attuazione del Piano e propone eventuali modifiche dello stesso; segnala alla all'Organo di vertice le disfunzioni inerenti l'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente tali misure; definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individua il personale da inserire nei programmi di formazione; elabora annualmente la relazione recante i risultati dell'attività svolta, la trasmette all'Organo di vertice e ne cura la pubblicazione.

Il RPC svolge le proprie funzioni in raccordo con il **Responsabile per la trasparenza**, che l'Organo di vertice ha individuato, con deliberazione n. 3417 del 25 settembre 2014. I compiti del Responsabile per la trasparenza sono meglio delineati nella sezione sulla trasparenza, di cui al paragrafo 6.1 del presente PTPCT.

I dirigenti della COVIP indicati nella tabella denominata "Elenco degli obblighi e dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione", di cui all'allegato 3 al PTPCT (che è stato aggiornato tenendo conto delle riorganizzazioni delle strutture della COVIP nel frattempo intervenute), sono, altresì, individuati come **responsabili della trasmissione e della pubblicazione** dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013, con il compito di porre in essere le azioni necessarie per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, fornendo così supporto al Responsabile per la trasparenza. Sul punto si rinvia nuovamente alla sezione sulla trasparenza, di cui al paragrafo 6.1 del presente PTPCT.

Con l'entrata in vigore del nuovo Codice di comportamento del personale della COVIP un ruolo attivo ai fini dell'adempimento degli obblighi di trasparenza è stato attribuito anche ai **dipendenti** dell'Autorità. A tale riguardo, si rinvia al paragrafo 6.2.

In occasione dell'adozione del primo PTPCT, in considerazione del rilievo attribuito dalla legge n. 190 del 2012 al ruolo dei dirigenti nell'ambito dell'individuazione delle attività a più elevato rischio

di corruzione e delle relative misure di contrasto, con determinazione del Direttore Generale del 12 aprile 2016, in attuazione di quanto deciso dall'Organo di vertice in data 18 marzo 2016, è stato costituito un **gruppo di lavoro** composto dai Direttori Centrali e dai Responsabili di ciascun Servizio, al fine di procedere all'individuazione delle aree a rischio di corruzione, alla mappatura dei processi, alla valutazione e al trattamento del rischio, nonché all'individuazione delle misure volte a prevenire il fenomeno corruttivo.

I **referenti per la prevenzione**, individuati in tutti i dirigenti dell'Amministrazione, ciascuno per i profili di propria competenza, svolgono attività informativa nei confronti del RPC e lo supportano nel costante monitoraggio dell'attività svolta al fine dell'attuazione del PTPCT.

I **dipendenti** della COVIP, oltre ad osservare le misure contenute nel PTPCT e a segnalare situazioni di possibile illecito e casi di personale conflitto di interessi, partecipano direttamente al processo di gestione del rischio, essendo coinvolti nel processo di analisi organizzativa e di mappatura dei processi.

Il presente Piano, nel confermare la metodologia di analisi e valutazione del rischio utilizzata per l'adozione del primo PTPCT illustrata nel paragrafo seguente, apporta i necessari aggiornamenti relativamente al contesto di riferimento dell'attività istituzionale della COVIP.

#### **4. La metodologia di analisi e valutazione del rischio**

Pur in assenza, nel testo della l. n. 190 del 2012, di uno specifico e chiaro riferimento alla gestione del rischio, la logica sottesa all'assetto normativo citato si ispira ai principi di *risk management*. Infatti, secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 5, della l. n. 190 del 2012, il PTPCT "fornisce una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio".

Le fasi nelle quali si articola tale approccio sono: analisi del contesto esterno ed interno; identificazione degli eventi rischiosi che possono verificarsi durante lo svolgimento delle attività poste in essere dall'organizzazione; analisi e valutazione del rischio, prendendo in considerazione una pluralità di variabili connesse alla probabilità e all'impatto di accadimento degli eventi rischiosi individuati; valutazione del rischio cui è esposta l'organizzazione in termini di ammissibilità; identificazione delle modalità più opportune di trattamento del rischio valutato come inaccettabile. A tali fasi consequenziali, si aggiungono due fasi trasversali, quella della comunicazione e quella del monitoraggio.

La COVIP, ispirandosi ai suddetti principi di gestione del rischio, ha seguito le seguenti fasi, analiticamente descritte nel prosieguo, per l'elaborazione del Piano:

- analisi del contesto esterno;
- mappatura dei processi attuati dall'amministrazione;
- valutazione del rischio per ciascun processo;
- trattamento del rischio.

#### **4.1 L'analisi del contesto esterno<sup>1</sup>**

L'analisi del contesto esterno ha la finalità di evidenziare come le caratteristiche dell'ambiente nel quale l'Amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi al proprio interno. A tal fine, è opportuno identificare i portatori e i rappresentanti degli interessi esterni di riferimento nonché le relazioni e le possibili influenze esistenti.

Come noto, la COVIP vigila sul buon funzionamento del sistema dei fondi pensione, a tutela degli aderenti e dei loro risparmi destinati a previdenza complementare, nonché sugli investimenti finanziari e sul patrimonio delle casse di previdenza private e privatizzate.

Volendo tratteggiare un quadro generale dei settori di competenza della COVIP, per ciò che concerne i fondi pensione, alla fine del 2023 le forme pensionistiche complementari sono in tutto 302, di cui 33 fondi negoziali, 40 fondi aperti, 68 piani individuali pensionistici (PIP) e 161 fondi preesistenti. Alla fine di dicembre 2023, le forme pensionistiche complementari totalizzano complessivamente circa 10,7 milioni di posizioni in essere. Le posizioni dei lavoratori dipendenti sono circa 7,9 milioni, quelle dei lavoratori autonomi 1,3 milioni circa e quelle dei c.d. "altri iscritti" 1,5 milioni<sup>2</sup>. Le risorse complessivamente destinate alle prestazioni delle forme pensionistiche complementari ammontano a 222,6 miliardi di euro<sup>3</sup>. Tali risorse rappresentano circa l'11 per cento del PIL e il 4 per cento delle attività finanziarie delle famiglie italiane.

---

<sup>1</sup> Al momento della redazione del presente Piano i dati richiamati nel paragrafo relativo all'analisi del contesto esterno, aggiornati al 31 dicembre 2022, sono da intendersi come provvisori e parzialmente stimati.

<sup>2</sup> I c.d. "altri iscritti" comprendono soggetti diversi dai lavoratori, quali i soggetti fiscalmente a carico, coloro che hanno perso i requisiti di partecipazione alla forma pensionistica per perdita o cambio di lavoro ovvero per pensionamento obbligatorio e, soprattutto, altri soggetti non classificati per i quali la forma pensionistica non dispone di informazioni aggiornate sulla situazione occupazionale. Tale ultimo fenomeno, quantificabile in circa 800.000 casi, è particolarmente rilevante nelle forme di mercato (fondi aperti e PIP) e fa riferimento a individui la cui iscrizione è risalente.

<sup>3</sup> Tali risorse comprendono: l'attivo netto destinato alle prestazioni (ANDP) per i fondi negoziali e aperti e per i fondi preesistenti dotati di soggettività giuridica; i patrimoni di destinazione ovvero le riserve matematiche per i fondi preesistenti privi di soggettività giuridica; le riserve matematiche costituite a favore degli iscritti presso le compagnie di assicurazione per i fondi preesistenti gestiti tramite polizze assicurative; le riserve matematiche per i PIP di tipo tradizionale e il valore delle quote in essere per i PIP di tipo *unitlinked*.

Per quanto riguarda le casse di previdenza private e privatizzate, si tratta di 20 enti, costituiti in forma di associazione o fondazione, che hanno come platea di riferimento varie categorie di liberi professionisti e, in taluni casi, di lavoratori dipendenti. Di questi, 16 enti presentano quale principale finalità l'erogazione di prestazioni pensionistiche di base, tre enti hanno quale scopo l'erogazione di prestazioni aggiuntive rispetto a quelle dell'Assicurazione Generale Obbligatoria, mentre un ente è volto esclusivamente all'erogazione di prestazioni di carattere assistenziale a favore degli orfani di alcune categorie di professionisti. Alla fine del 2022, le attività complessivamente detenute dalle Casse di previdenza ammontano, a valori di mercato, a circa 103,8 miliardi di euro.

Per quanto concerne i prodotti pensionistici individuali paneuropei (PEPP), al momento non risultano ancora prodotti di tal genere operanti in Italia.

I dati sopra riportati restituiscono una fotografia degli interlocutori principali. Relativamente ai rapporti intercorrenti tra quest'ultimi e l'Amministrazione, si rammenta che, in materia di previdenza complementare, al fine di realizzare la propria missione istituzionale, la COVIP esercita la propria attività attraverso un articolato sistema di vigilanza, che si compone di tre fondamentali aree, tra loro complementari, la vigilanza cosiddetta documentale, le segnalazioni statistiche e di vigilanza e gli accertamenti ispettivi. A ciò si aggiungono gli incontri con i soggetti vigilati, che costituiscono una sede importante di acquisizione e di verifica di informazioni nonché di confronto diretto rispetto a temi specifici. All'esito delle attività di vigilanza, la COVIP può irrogare sanzioni amministrative pecuniarie nei confronti dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali, dei titolari delle funzioni fondamentali, dei responsabili delle forme pensionistiche complementari, dei liquidatori e dei commissari. La COVIP può, inoltre, adottare provvedimenti di amministrazione straordinaria e proporre al Ministero del lavoro provvedimenti di liquidazione coatta amministrativa, nominando, in ogni caso, i relativi organi.

In particolare, nel corso dell'anno 2022, l'insieme delle attività svolte nell'ambito del sistema di vigilanza della COVIP ha determinato: 1680 iniziative di vigilanza, volte a verificare situazioni potenzialmente suscettibili di interventi; tali iniziative si sono tradotte in 255 interventi correttivi o, qualora inerenti a procedimenti di approvazione di modifiche statutarie o regolamentari, autorizzativi; la gestione e l'utilizzo, a fini conoscitivi e di analisi, dei dati acquisiti con il flusso periodico delle segnalazioni di vigilanza e statistiche; l'esecuzione di articolate verifiche ispettive.

In relazione agli enti previdenziali privati di base, invece, l'attività della COVIP si inserisce in un sistema di vigilanza articolato che vede il coinvolgimento di diverse istituzioni, ciascuna con specifiche competenze. In particolare, il legislatore ha conservato in capo ai Ministeri del lavoro e delle politiche sociali e dell'economia e delle finanze (di seguito "Ministeri vigilanti") la competenza in ordine agli aspetti più strettamente previdenziali, nonché quella di carattere regolatorio e quella

relativa all'adozione delle iniziative conseguenti alle risultanze degli accertamenti tecnici svolti dalla COVIP. In un siffatto quadro, la COVIP svolge le proprie funzioni di controllo sugli enti, riferendo ai Ministeri vigilanti gli esiti degli accertamenti svolti, condotti anche tramite specifiche ispezioni *in loco*. Nel corso del 2015, infatti, la COVIP ha iniziato a utilizzare anche lo strumento ispettivo – contemplato dall'art. 14, comma 1, del d.l. n. 98 del 2011 (e successivamente richiamato dall'art. 2, comma 4, del DM Lavoro del 5 giugno 2012) – per l'approfondimento di taluni profili emersi proprio nell'ambito delle analisi cartolari poste in essere ai fini dell'attività di referto annuale da rendere ai Ministeri vigilanti.

Ciò posto, va osservato che l'art. 23, comma 2, della legge 28 dicembre 2005, n. 262, stabilisce che Banca d'Italia, CONSOB, IVASS e COVIP nella definizione del contenuto degli atti di regolazione generale “consultano gli organismi rappresentativi dei soggetti vigilati, dei prestatori di servizi finanziari e dei consumatori”.

In attuazione della disposizione sopra citata, la COVIP, nell'ambito del procedimento di adozione degli atti di regolazione relativi alle funzioni di vigilanza, procede ad una consultazione pubblica, come disciplinato dalla propria deliberazione dell'8 settembre 2011 (“Regolamento di attuazione dell'art. 23 della legge n. 262 del 28 dicembre 2005 concernente i procedimenti per l'adozione degli atti di regolazione di competenza della COVIP”).

Interpretando i dati sin ora presentati alla luce delle dinamiche del rischio corruttivo per l'Amministrazione, si rileva che la COVIP risulta astrattamente esposta, oltre che ai rischi propri dell'attività amministrativa generalmente intesa, principalmente connessi all'attività di gestione nonché all'attività svolta come stazione appaltante, altresì ai rischi correlati all'attività di vigilanza, afferenti ai rapporti intercorrenti con i soggetti vigilati. Pertanto, oltre alle aree di rischio comuni a tutte le pubbliche amministrazioni, il presente Piano esamina e approfondisce anche ulteriori aree di rischio, specifiche e inerenti alle attività istituzionali della COVIP.

## **4.2 La mappatura dei processi**

L'analisi del contesto interno è basata sulla rilevazione ed analisi dei processi organizzativi. La mappatura dei processi consente di individuare e rappresentare tutte le attività dell'ente al fine di identificare, valutare e trattare i rischi corruttivi. In particolare, per processo si intende un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente).

La mappatura dei processi condotta all'interno della COVIP ha portato alla definizione di un elenco dei processi, contenuto nella tabella denominata “Mappatura dei processi, valutazione dei rischi e

misure di prevenzione”, che costituisce l’allegato 1 al PTPCT (il quale è stato aggiornato tenendo conto delle riorganizzazioni delle strutture della COVIP nel frattempo intervenute). In particolare, nella sezione “Mappatura dei processi” della predetta tabella, per ciascuno dei processi sono stati individuati il Servizio competente ed il responsabile. I processi sono stati ulteriormente suddivisi in fasi, con riferimento alle quali sono stati individuati gli Uffici coinvolti, i responsabili, la natura discrezionale o vincolata della relativa attività nonché la disciplina di quest’ultima, costituita dalla normativa o dalla prassi. Tale modello di mappatura dei processi è ispirato – con alcuni adattamenti che tengono conto del contesto organizzativo della COVIP – alle tabelle elaborate dall’ANAC ed allegate al PTPCT 2016-2018 di quest’ultima Autorità, nelle quali i processi vengono mappati con riferimento ai singoli uffici competenti.

Si precisa, inoltre, che nell’allegato 1 al presente PTPCT i processi rilevati sono stati ricondotti ad aree di rischio, a loro volta suddivise in sottoaree. Nell’individuare le aree di rischio sono state raccolte le indicazioni contenute nel PNA 2013 (sostanzialmente riprese negli aggiornamenti successivi del PNA), che tenendo conto dell’elencazione dei procedimenti amministrativi contenuta nell’art. 1, comma, 16 della legge n. 190 del 2012, ha definito le seguenti aree di rischio, comuni a tutte le amministrazioni, ulteriormente articolate in sottoaree nell’allegato 2 dello stesso PNA: processi finalizzati all’acquisizione e alla progressione del personale; processi finalizzati all’affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all’affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal d.lgs. n. 50 del 2016; processi finalizzati all’adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario; processi finalizzati all’adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

L’analisi dei processi ha consentito, altresì, l’individuazione di aree di rischio ulteriori rispetto a quelle sopra indicate, in conformità al PNA 2013 che raccomanda espressamente «che ciascuna amministrazione includa nel PTPCT ulteriori aree di rischio che rispecchiano le specificità funzionali e di contesto».

Le aree di rischio complessivamente risultanti dalla descritta analisi sono: personale; servizi strumentali; contratti pubblici; affari legali, contenzioso e procedure sanzionatorie; autorizzazioni e provvedimenti ampliativi; approvazione statuti e regolamenti fondi pensione; vigilanza sui fondi pensione e sulle casse di previdenza; procedure straordinarie.

### **4.3 La valutazione del rischio**

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

L'identificazione degli eventi rischiosi ha l'obiettivo di individuare gli eventi di natura corruttiva che possono astrattamente verificarsi in relazione ai processi, o alle fasi dei processi, di pertinenza dell'Amministrazione; l'analisi del rischio ha come obiettivo quello di consentire di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi e di individuare il livello di esposizione al rischio delle varie attività.

I risultati emersi dallo svolgimento del descritto processo di valutazione del rischio all'interno della COVIP sono esposti nella sezione "Valutazione del rischio" della tabella di cui all'allegato 1 al PTPCT. In tale sezione, con riferimento a ciascuna fase in cui si articolano i vari processi dell'Amministrazione, sono stati descritti gli ipotetici eventi rischiosi, le modalità di comportamento nelle quali si estrinsecano, il perimetro in cui possono verificarsi e i fattori abilitanti degli stessi; sono state, altresì, analizzate le probabilità di accadimento dei singoli eventi rischiosi e le conseguenze che gli stessi potrebbero produrre e, infine, è stato attribuito il livello di esposizione al rischio cui è soggetta ogni fase.

In particolare, nel compiere tale valutazione è stata utilizzata una metodologia ispirata a quella adottata dall'ANAC nel proprio PTPCT 2016-2018<sup>4</sup>.

Si è scelto, pertanto, di privilegiare un sistema di misurazione qualitativo, piuttosto che quantitativo, che ha avuto anche il pregio di rendere più agile il processo di valutazione del rischio. Infatti, si è concentrata l'attenzione dei componenti del gruppo di lavoro, piuttosto che sulla meccanica applicazione di parametri e formule per il calcolo del rischio, sull'acquisizione di conoscenze relative al contesto ambientale ed operativo delle attività, ponendoli nelle condizioni di dover assumere un'adeguata consapevolezza della minaccia di corruzione e dei relativi impatti che questa può avere sull'Amministrazione e sugli *stakeholders*.

Si è, poi, operata un'attenta valutazione di sintesi di tali informazioni al fine di rappresentare la probabilità di accadimento dell'evento e l'impatto che lo stesso determinerebbe sull'Amministrazione e sugli *stakeholders* attraverso una scala crescente composta da cinque valori (molto basso/a, basso/a, medio/a, alto/a, altissimo/a). Combinando i valori attribuiti alla probabilità e all'impatto, è stato stimato il livello di esposizione al rischio, per ciascuna fase dei processi oggetto di analisi. Il rischio di ciascuna tipologia di evento corruttivo è stato, quindi, calcolato come prodotto della probabilità

---

<sup>4</sup> Il sistema di misurazione adottato dall'ANAC guarda, a sua volta, al modello dell'UN Global Compact, che ha creato una *task force* per valutare i rischi anticorruzione e ha creato una guida per l'analisi dei rischi di corruzione caratterizzata da robustezza metodologica e semplicità applicativa.



dell'evento per l'intensità del relativo impatto (Rischio = Probabilità x Impatto), attraverso l'utilizzo della matrice generale di calcolo del rischio rappresentata di seguito.

IMPATTO \ PROBABILITA'	MOLTO BASSO	BASSO	MEDIO	ALTO	ALTISSIMO
ALTISSIMA	Medio	Alto	Altissimo	Altissimo	Altissimo
ALTA	Medio	Medio	Alto	Alto	Altissimo
MEDIA	Basso	Medio	Medio	Alto	Altissimo
BASSA	Molto Basso	Basso	Medio	Medio	Alto
MOLTO BASSA	Molto Basso	Molto Basso	Basso	Medio	Medio

La tabella di cui all'allegato 1 del PTPCT della COVIP si compone, infine, della sezione "Misure di prevenzione", in cui vengono indicate le misure di prevenzione del rischio già operative in COVIP e quelle da implementare.

La fase di ponderazione del rischio ha lo scopo di stabilire le priorità di trattamento dei rischi, attraverso il loro confronto, prendendo come riferimento le risultanze della fase precedente, concernente la valutazione del rischio, e considerando gli obiettivi dell'organizzazione. Il confronto tra i rischi, così come stimati secondo la metodologia sopra descritta, trova rappresentazione grafica nella tabella denominata "Scala di esposizione al rischio corruttivo", che costituisce l'allegato 2 al PTPCT della COVIP (il quale è stato aggiornato tenendo conto delle riorganizzazioni delle strutture della COVIP nel frattempo intervenute). Nella tabella in questione, le fasi nelle quali si suddividono i processi della COVIP sono ordinate in ordine decrescente in base al livello di esposizione al rischio, da "altissimo" a "molto basso", formando così una classifica del livello di rischio.

Le fasi che ricadono nella fascia di rischio più elevata appartengono alle seguenti aree di rischio: personale, autorizzazioni e provvedimenti ampliativi, approvazione statuti e regolamenti fondi pensione, vigilanza sui fondi pensione e sulle casse di previdenza, procedure straordinarie.

## 5. Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio è la fase tesa a individuare le misure più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi.

Nel PTPCT, pertanto, vengono individuate le azioni concrete da porre in essere nell'ambito dei processi risultati maggiormente esposti al rischio corruttivo. Tali azioni devono sostanziarsi nell'implementazione di misure di prevenzione. Tra queste, le misure individuate dal PNA 2013 come obbligatorie, in quanto previste da fonti normative nazionali o internazionali, sono le seguenti:

- trasparenza;
- Codice di comportamento;
- disciplina sull'astensione in caso di conflitto di interessi;
- rotazione del personale;
- svolgimento di incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extra-istituzionali;
- conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti;
- incompatibilità per specifiche posizioni dirigenziali;
- conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.;
- formazione di commissioni e assegnazioni ad uffici;
- svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro;
- tutela del dipendente che effettua segnalazioni di violazioni (c.d. whistleblower);
- formazione;
- patti di integrità e protocolli di legalità negli affidamenti<sup>5</sup>;
- azioni di sensibilizzazione e rapporti con la società civile.

La COVIP ha, inoltre, individuato alcune misure di prevenzione ulteriori, utili ad aumentare il contenimento del rischio corruttivo.

Le misure ulteriori individuate sono le seguenti:

- Sistema di gestione informatica dei documenti;
- Guida ispettiva;
- richiesta scritta e motivata da parte degli uffici che segnalano l'esigenza di acquisto di beni e servizi con definizione di natura, quantità e tempistica della prestazione da richiedere;
- presentazione di riferimenti all'Organo di vertice per i contratti di acquisto di beni e servizi aventi carattere strategico.

Verranno esaminate, di seguito, le singole misure di prevenzione citate dando conto delle azioni già intraprese e di quelle poste in essere. In particolare, alla misura della trasparenza è dedicata una apposita sezione nel paragrafo 6. 1.

---

<sup>5</sup>Tale misura viene classificata come obbligatoria dal PNA 2013; tuttavia, la sua adozione costituisce in realtà una facoltà per le amministrazioni, ai sensi dell'art. 1, comma 17, della legge n. 190 del 2012.

## **6. Le misure di prevenzione della corruzione**

### **6.1 Sezione Trasparenza**

In questa sezione viene delineata l'evoluzione del quadro giuridico di riferimento per l'applicazione della misura della trasparenza e le conseguenti misure, anche organizzative, adottate dall'Autorità.

Con il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" (c.d. "Codice della trasparenza"), è stata data attuazione alla delega di cui alla legge n. 190 del 2012. Quest'ultima legge attribuisce alla trasparenza la funzione di presidio a salvaguardia dell'integrità e dell'etica nelle amministrazioni pubbliche, facendola così assurgere a fondamentale misura di prevenzione e contenimento del rischio corruttivo. L'art. 11 del testo originario del d.lgs. n. 33 del 2013 citato prevedeva che le Autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione provvedessero all'attuazione di quanto previsto dallo stesso decreto legislativo in materia di trasparenza secondo le disposizioni dei rispettivi ordinamenti. La legge 11 agosto 2014, n. 114 ("Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, recante misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari"), inserendo l'art. 24-*bis* nel decreto-legge n. 90 del 2014, ha modificato la norma del citato art. 11 del d.lgs. n. 33 del 2013, stabilendo l'applicabilità diretta anche alle Autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione, tra le quali rientra la COVIP, di tutti gli obblighi di trasparenza di cui al medesimo d.lgs. n. 33 del 2013. L'art. 11 più volte citato è stato infine abrogato dal d.lgs. n. 97 del 2016, che ne ha trasfuso il contenuto nel nuovo art. 2-*bis* del d.lgs. n. 33 del 2013, senza apportare modifiche per quanto concerne le predette Autorità.

La normativa, pertanto, viene attuata dalla COVIP fin dal 2013, in quanto:

- dal secondo semestre del 2013 è attiva la sezione "Amministrazione trasparente" sul sito istituzionale dell'Ente;
- con la deliberazione n. 3417 del 25 settembre 2014, l'Organo di vertice ha nominato il Responsabile per la trasparenza (di seguito "RT"). I compiti del RT ai fini del controllo del rispetto degli obblighi di pubblicazione sono specificati nel prosieguo della presente sezione;
- in data 12 febbraio 2015 è stato adottato il primo Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017, nel quale sono state definite le misure, i modi e le iniziative per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi. Contemporaneamente è stata completata la sezione dedicata del sito istituzionale la cui implementazione procede ai sensi di legge;

- a partire dal 2015 il RT ha effettuato con regolarità le attestazioni annuali di conformità agli obblighi di pubblicazione secondo quanto richiesto dalle delibere dell'ANAC. L'ultima attestazione è stata effettuata ai sensi della delibera ANAC n. 203/2023;

- nel 2016 è stato effettuato l'aggiornamento annuale del Programma stesso.

Il quadro normativo in materia di trasparenza, tuttavia, è stato modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 – riguardante la “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” – il quale ha previsto un termine di sei mesi per l'adeguamento alle modifiche introdotte (23 dicembre 2016), in particolare per l'effettività del nuovo accesso civico.

Nell'ambito delle già menzionate modifiche, l'art. 10 del d.lgs. n. 97 del 2016 in esame – novellando l'art. 10 del d.lgs. n. 33 del 2013 – ha soppresso l'obbligo di adottare e aggiornare il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e ha previsto che ogni amministrazione indichi, in un'apposita sezione del PTPCT, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del medesimo d.lgs. n. 33 del 2013. A tal fine è stata predisposta la tabella denominata “Elenco degli obblighi e dei responsabili della trasmissione e della pubblicazione”, di cui all'allegato 3 al PTPCT, che costituisce parte integrante della presente sezione (e che è stato aggiornato tenendo conto delle riorganizzazioni delle strutture della COVIP nel frattempo intervenute).

Tale tabella, in attuazione della disposizione citata, reca l'indicazione degli obblighi di pubblicazione che riguardano la COVIP, nonché dei dirigenti responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del d.lgs. n. 33 del 2013. Tali dirigenti, pertanto, sono individuati come **responsabili della trasmissione e della pubblicazione** ai sensi del citato decreto (cfr. *supra* paragrafo 3), con il compito di attuare le azioni necessarie per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione nella sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale, fornendo così supporto al RT.

Come accennato nel paragrafo 3, inoltre, un ruolo attivo ai fini dell'adempimento degli obblighi di trasparenza è svolto anche dai **dipendenti** dell'Autorità. Ed infatti, il nuovo Codice di comportamento del personale della COVIP (con riferimento al quale si rinvia al paragrafo 6.2) dispone che il dipendente collabori con il Responsabile del Servizio di appartenenza nell'assicurare l'adempimento degli obblighi di trasparenza, anche segnalando allo stesso le eventuali esigenze di aggiornamento o modifica delle informazioni, dei dati e degli atti oggetto di pubblicazione.

La COVIP ha dato concreta attuazione anche alle altre novità introdotte dal d.lgs. n. 97 del 2016.

In particolare, con deliberazione dell'Organo di vertice del 14 dicembre 2016 è stato adottato il Regolamento che disciplina il nuovo diritto di accesso civico, pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente" nonché nella Gazzetta ufficiale n. 301 del 27 dicembre 2016.

Al fine di rafforzare l'attuazione delle disposizioni normative in tema di accesso civico, l'Autorità sta predisponendo un regolamento unico sul diritto di accesso civico semplice, civico generalizzato e documentale.

Il RT svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurandone la completezza, la chiarezza, l'aggiornamento, la tempestività, tenendo in considerazione la disciplina sulla tutela dei dati personali.

Il RT ha il compito di segnalare all'Organo di vertice, all'ANAC e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

In particolare, nel rispetto delle indicazioni fornite da ANAC nella delibera n. 1310 del 2016 e nel relativo Allegato 1 e successivi aggiornamenti, il RT, controlla, in collaborazione con i dirigenti responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, gli adempimenti previsti.

Infine, controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. n. 33 del 2013.

Tutto ciò premesso, la misura della trasparenza è già operativa in COVIP e i relativi adempimenti sono curati dal RT e dai Responsabili dei vari Servizi che sono tenuti alla implementazione della Sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

## **6.2 Codice di comportamento**

Lo strumento dei codici di comportamento è una misura di prevenzione fondamentale in quanto le norme in essi contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti, così indirizzando l'azione amministrativa.

La COVIP ha già adottato due codici etici, il Codice etico dell'Organo di vertice ed il Codice di comportamento del personale della COVIP.

I membri dell'Organo di vertice già in data 2 febbraio 2006 hanno adottato il Codice etico di condotta del Collegio.

Il Codice di comportamento del personale della COVIP, invece, detta regole comportamentali per i dipendenti dell’Autorità.

Con il DPR 16 aprile 2013, n. 62, il Governo, in attuazione della delega contenuta nell’art. 54 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall’art. 1, comma 44, della l. n. 190 del 2012, ha approvato il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, le cui disposizioni assumono, per il personale in regime di diritto pubblico, la valenza “di principi di comportamento”, da applicare in quanto compatibili con le disposizioni speciali.

Ciò premesso, il previgente Codice di comportamento del personale della COVIP in buona misura già rispondeva ai principi del citato DPR. L’attuale Codice, allegato al Regolamento disciplinante il trattamento giuridico ed economico e l’ordinamento delle carriere del personale della COVIP, è stato adottato nell’ambito del rinnovo del predetto Regolamento relativo al triennio 2018-2020 ed è in vigore da marzo 2020. Detto Codice, adottato in sede di manutenzione evolutiva, risulta ora anche meglio corrispondere al DPR con riferimento a specifici istituti.

Tra le principali innovazioni rispetto al Codice previgente, si segnala l’ampliamento dell’ambito di applicazione, che ora include – oltre al Direttore Generale, ai dirigenti e al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e determinato, nonché a tutti coloro che a qualunque titolo prestano servizio alle dipendenze della COVIP, anche in posizione di comando, distacco o fuori ruolo – anche tutti i collaboratori o consulenti, titolari di qualsiasi tipologia di contratto o incarico. Viene previsto, inoltre, che a tal fine, nei provvedimenti di incarico o nei contratti di collaborazione, siano inserite apposite clausole di risoluzione del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal medesimo Codice.

Sono state apportate modifiche, altresì, alla disciplina dei conflitti di interesse, con riferimento alla quale si rinvia al paragrafo 4.3.

Specifica attenzione è stata, altresì, posta alla continuazione dei doveri dopo la cessazione del rapporto di lavoro, tema su cui si rinvia al paragrafo 4.10, oltre che alla segnalazione di condotte illecite e, come detto, all’adempimento degli obblighi di trasparenza, temi per i quali si rinvia, rispettivamente, ai paragrafi 4.11 e 4.1.

Disposizioni particolari sono state introdotte per i dirigenti, ai quali si chiede non solo che le risorse assegnate alle strutture siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e in nessun caso per esigenze personali, ma anche di curare, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nelle strutture a cui sono preposti e di assumere iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all’aggiornamento del personale, nonché all’inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

È stato, infine, espressamente previsto che la violazione degli obblighi previsti dal Codice integri comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e sia fonte di responsabilità disciplinare ai sensi del Regolamento del personale, nel rispetto del principio di proporzionalità e dei criteri di gradualità e adeguatezza della sanzione stessa.

Successivamente è stato emanato il DPR n. 81/2023, il quale ha modificato il sopra richiamato Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di cui al DPR n. 62/2013, introducendovi nuove disposizioni vertenti principalmente in tema di utilizzo da parte dei dipendenti pubblici delle tecnologie informatiche fornite dall'amministrazione, nonché di utilizzo da parte dei dipendenti stessi dei propri account di social media (si vedano, rispettivamente, il nuovo art. 11-*bis* e il nuovo art. 11-*ter*, inseriti nel Codice dal citato DPR n. 81/2023).

Ciò posto, le norme del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, come detto, assumono, per il personale in regime di diritto pubblico, la valenza di principi di comportamento, da applicare in quanto compatibili con le specifiche disposizioni ordinamentali, e naturalmente lo stesso principio vale anche per le integrazioni al Codice stesso, che dunque non sono direttamente applicabili al personale della COVIP.

Pertanto, nell'ambito del rinnovo del Regolamento del personale della COVIP per il triennio 2024-2026, sarà avviato il processo di revisione dell'attuale Codice di comportamento del personale della COVIP tenendo conto delle nuove disposizioni introdotte dal DPR n. 81/2023.

Responsabili di tale revisione sono il Servizio Legale e Contenzioso, il Servizio Risorse Umane ed il Servizio Sistemi Informativi, coordinati dal RPC.

Tutto ciò premesso, la misura di prevenzione è già operativa all'interno della COVIP.

Sull'applicazione delle disposizioni del Codice di comportamento vigilano, per quanto di rispettiva competenza, i Responsabili dei Servizi, i Responsabili delle Aree e il Direttore Generale.

### **6.3 Disciplina sull'astensione in caso di conflitto di interessi**

Il previgente Codice di comportamento del personale della COVIP già conteneva un'apposita disposizione riguardante le ipotesi di conflitto di interessi.

Nel nuovo Codice di comportamento del personale della COVIP la disciplina sull'astensione in caso di conflitto di interessi è stata rivisitata anche alla luce delle disposizioni del DPR n. 62 del 2013.

In particolare, quale causa di astensione del dipendente dall'assumere decisioni o svolgere l'attività è stata introdotta la fattispecie del conflitto anche potenziale di interessi. La previsione dell'astensione è stata, altresì, estesa all'ipotesi di conflitto di interessi concernente il coniuge, i parenti entro il secondo grado e il convivente del dipendente.

È stato, inoltre, previsto che il dipendente, all'atto dell'assegnazione al Servizio, debba informare per iscritto il Responsabile dello stesso dei rilevanti interessi che egli, il coniuge, i parenti entro il secondo grado e il convivente abbiano, per quanto di sua conoscenza, nei settori di competenza della COVIP.

Viene prevista altresì una procedura dedicata, sia per la comunicazione dovuta in caso di conflitto d'interessi sia per l'obbligo di astensione dall'attività, laddove la situazione riguardi i Responsabili di Servizio, i Direttori Centrali o il Direttore Generale.

In tema di conflitti di interesse e conseguente astensione vertono anche alcune disposizioni specificamente rivolte a disciplinare tali occorrenze nei riguardi di dipendenti preposti all'attività di stipula di contratti con imprese per conto dell'Autorità.

Tutto ciò premesso, la misura di prevenzione è già operativa all'interno della COVIP.

#### **6.4 Rotazione del personale**

La rotazione del personale è considerata quale misura organizzativa preventiva finalizzata a limitare il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa, conseguenti alla permanenza nel tempo di determinati dipendenti nel medesimo ruolo o funzione.

Negli ultimi anni, per esigenze di riorganizzazione la COVIP ha adottato alcuni importanti interventi sulle strutture, nell'ambito delle quali sono stati ruotati i Responsabili di alcuni Servizi e Uffici e redistribuiti competenze e personale tra diversi Servizi. Tali interventi hanno altresì concorso alla riduzione del rischio di corruzione.

Nel 2022 si è proceduto a interventi di riorganizzazione, anche mediante attribuzione di nuovi incarichi di responsabilità di Uffici, e all'avvicendamento nella responsabilità dell'Area di vigilanza della COVIP.

Analoghi interventi sul piano organizzativo, che comportano anche una rotazione di personale, potranno essere effettuati nel triennio di riferimento, tenendo conto delle dimensioni dell'Amministrazione, delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune specifiche attività e del reclutamento di nuovo personale.



Va peraltro precisato che l'organizzazione della attività istituzionale vede già in essere in COVIP una articolazione delle fasi del procedimento nella quale l'intervento di più livelli di responsabilità comporta una condivisione delle valutazioni sull'istruttoria in corso; in tal modo si contrasta il rischio di concentrazione di competenze e rapporti in capo al medesimo soggetto, ferma restando l'unitarietà della responsabilità del procedimento a fini dell'interlocuzione con l'esterno.

I relativi adempimenti sono curati dal Servizio Risorse Umane, coordinato dal RPC.

Accanto alla rotazione di personale c.d. "ordinaria", il legislatore ha, altresì, previsto una rotazione, c.d. straordinaria, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi.

L'art. 16, comma 1, lett. 1-*quater*) del d.lgs. n. 165 del 2001, non direttamente applicabile alla COVIP, dispone che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali "provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva".

Si ritiene che tale misura sia assorbita da un'altra misura, già prevista dall'art. 79 del Regolamento disciplinante il trattamento giuridico ed economico e l'ordinamento delle carriere del personale della COVIP, il quale prevede la possibilità di sospendere il dipendente dal servizio e dalla retribuzione, per gravi motivi, durante il procedimento disciplinare o anche prima che esso abbia avuto inizio, nonché nel caso in cui il dipendente sia sottoposto ad azione penale quando la natura dell'imputazione sia particolarmente grave. Con tale misura l'ordinamento interno della COVIP appronta uno strumento di reazione al rischio corruttivo più forte rispetto alla rotazione straordinaria e, peraltro, con un ambito di applicazione più esteso, in quanto non limitato alle condotte di natura corruttiva.

### **6.5 Svolgimento di incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extra-istituzionali**

La *ratio* della misura in parola è quella di vigilare sul conferimento di incarichi istituzionali ed extra-istituzionali in capo ad un medesimo soggetto, al fine di evitare che l'eccessiva concentrazione di potere su un unico centro decisionale indirizzi l'attività amministrativa verso fini che possano ledere l'interesse pubblico, compromettendone il buon andamento.

In merito al conferimento di incarichi, il Regolamento disciplinante il trattamento giuridico ed economico e l'ordinamento delle carriere del personale della COVIP, all'art. 18, prevede che «l'attribuzione [...] di particolari incarichi è demandata al Direttore Generale, d'intesa con i Direttori Centrali, su proposta dei singoli titolari delle Direzioni e dei Servizi».

In ordine all'autorizzazione all'esercizio di incarichi extra-istituzionali, l'art. 65 prescrive che tali incarichi possano essere svolti con la preventiva autorizzazione dell'Organo di vertice, sulla base di criteri oggettivi in relazione ai quali viene valutata la non interferenza dello svolgimento degli incarichi con l'attività lavorativa e la durata limitata degli stessi.

Tutto ciò premesso, la misura di prevenzione è già operativa all'interno della COVIP ed è attuata applicando, di volta in volta, le citate disposizioni del Regolamento alle fattispecie concrete emergenti.

I relativi adempimenti sono curati dal Servizio Risorse Umane, coordinato dal RPC.

### **6.6 Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti**

Il d.lgs. n. 39 del 2013 contiene disposizioni sulla inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni. L'intervento normativo persegue lo scopo di prevenire e contrastare la corruzione e il sorgere di situazioni di conflitto di interessi rispetto all'esercizio delle funzioni pubbliche.

L'art. 1, comma 2, lett. a), del decreto precisa che per "pubbliche amministrazioni" si intendono le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, ivi comprese le Autorità amministrative indipendenti. In forza di tale norma, pertanto, le previsioni del decreto che fanno riferimento alle "pubbliche amministrazioni" (altre previsioni riguardano esplicitamente gli enti locali o altri enti pubblici) trovano applicazione anche nei confronti della COVIP.

Il d.lgs. n. 39 del 2013 prevede che, all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai Capi III e IV dello stesso, debba essere verificata la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti destinatari. Le condizioni ostative sono quelle previste nei suddetti Capi, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive.

In particolare, l'art. 4 prevede che gli incarichi dirigenziali esterni (ossia gli incarichi conferiti a soggetti non muniti della qualifica di dirigente pubblico o comunque non dipendenti di pubbliche amministrazioni), comunque denominati, nelle pubbliche amministrazioni non possono essere conferiti a coloro che nei due anni precedenti abbiano svolto, all'interno degli enti di diritto privato regolati o finanziati dall'amministrazione, attività di presidente con deleghe gestionali dirette, amministratore delegato, dirigente, ovvero di consulenza stabile a favore dell'ente.

Incarichi dirigenziali esterni non possono, altresì, essere conferiti a coloro che nei due anni precedenti abbiano svolto in proprio attività professionali, se queste sono regolate, finanziate o comunque retribuite dall'amministrazione che conferisce l'incarico.

Per "enti di diritto privato regolati" si intendono le società e gli altri enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica, nei confronti dei quali l'amministrazione che conferisce l'incarico svolga funzioni di regolazione dell'attività principale che comportino, anche attraverso il rilascio di autorizzazioni, l'esercizio continuativo di poteri di vigilanza, di controllo o di certificazione (art. 1, comma 2, lett. *d*), n. 1).

La norma citata ha, quindi, la finalità di evitare il sorgere di situazioni di conflitto di interessi, precludendo il conferimento da parte della pubblica amministrazione di incarichi dirigenziali a soggetti che potrebbero essere portatori di interessi propri o di enti di diritto privato regolati o finanziati dall'amministrazione che conferisce l'incarico.

L'accertamento avviene mediante acquisizione della dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del DPR n. 445 del 2000, pubblicata sul sito dell'Amministrazione (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013). L'Amministrazione effettua una verifica sulla già menzionata dichiarazione (con riferimento a quest'ultima si rinvia al paragrafo 6.7 del presente Piano) tenendo conto degli incarichi risultanti dal *curriculum vitae* che deve essere allegato alla stessa, nonché dei fatti notori comunque acquisiti.

L'efficacia dell'incarico è subordinata all'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità.

Tutto ciò premesso, la misura di prevenzione è già operativa all'interno della COVIP ed è attuata applicando, di volta in volta, le citate disposizioni del d.lgs. n. 39 del 2013 alle fattispecie concrete emergenti.

Gli adempimenti sono curati dal Servizio Risorse Umane e la relativa vigilanza è curata dal RPC.

### **6.7 Incompatibilità per specifiche posizioni dirigenziali**

I Capi V e VI del d.lgs. n. 39 del 2013 disciplinano le situazioni di incompatibilità per le posizioni dirigenziali.

In particolare, l'assunzione di un incarico di direttore generale ovvero dirigenziale presso una pubblica amministrazione che comporti poteri di vigilanza o controllo sulle attività svolte dagli enti

di diritto privato regolati dall'amministrazione che conferisce l'incarico è incompatibile con l'assunzione e il mantenimento nel corso dell'incarico di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati dall'amministrazione (art. 9, comma 1).

Inoltre, se un soggetto svolge un'attività professionale regolata, finanziata o retribuita da una pubblica amministrazione, lo stesso soggetto non può assumere incarichi di direttore generale o dirigenziali presso la stessa amministrazione (art. 9, comma 2).

Ulteriori situazioni riguardano l'incompatibilità degli incarichi dirigenziali, interni ed esterni, con la carica di componente dell'organo di indirizzo<sup>6</sup> nella stessa pubblica amministrazione che ha conferito l'incarico, nonché con l'assunzione della carica di Presidente del Consiglio dei ministri, Ministro, Viceministro, sottosegretario di Stato, Commissario straordinario del Governo o di parlamentare (art. 12, commi 1 e 2).

L'Amministrazione verifica la sussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità, nei confronti dei titolari di incarichi previsti nei Capi V e VI del d.lgs. n. 39 del 2013 per le situazioni contemplate nei medesimi Capi, all'atto del conferimento dell'incarico (come specificato nel paragrafo 4.6), annualmente e su richiesta nel corso del rapporto. Nell'effettuare tale verifica si tiene conto, altresì degli elenchi dei consulenti e collaboratori e dei componenti dell'Organo di vertice pubblicati sul sito istituzionale dell'Autorità.

Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima che l'incarico diventi operativo. Se una possibile situazione di incompatibilità emerge, invece, nel corso del rapporto, il RPC avvia il procedimento di accertamento della stessa e, nel caso in cui all'esito del procedimento risulti accertata tale situazione, contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt. 15 e 19 del d.lgs. n. 39 del 2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

Tutto ciò premesso, la misura di prevenzione è già operativa all'interno della COVIP ed è attuata applicando, di volta in volta, le citate disposizioni del d.lgs. n. 39 del 2013 alle fattispecie concrete emergenti.

Gli adempimenti sono curati dal Servizio Risorse Umane e la relativa vigilanza è curata dal RPC.

## **6.8 Conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.**

---

<sup>6</sup>Le situazioni di incompatibilità di cui al predetto art. 12 si affiancano a quelle specifiche per il Presidente e i Commissari della COVIP, previste dall'art. 1, quinto comma, del d.l. n. 95 del 1974 (richiamato dall'art. 18, comma 3, del d.lgs. n. 252 del 2005) e dall'art. 2 del Regolamento di organizzazione e funzionamento.

L'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013 riguarda l'inconferibilità di incarichi dirigenziali, interni ed esterni, a coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per uno dei delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione di cui al Codice penale. La situazione di inconferibilità cessa di diritto ove venga pronunciata, per il medesimo reato, sentenza anche non definitiva di proscioglimento.

Con riferimento agli incarichi dirigenziali esterni, qualora il soggetto incaricato sia condannato, anche con sentenza non definitiva, per detti reati è previsto che l'incarico e l'efficacia del contratto di lavoro debbano essere sospesi e che non spetta, per il periodo della sospensione, alcun trattamento economico (art. 3, comma 6). La sospensione ha la stessa durata dell'inconferibilità. All'esito della sospensione l'amministrazione valuta la persistenza dell'interesse all'esecuzione dell'incarico, anche in relazione al tempo trascorso.

L'accertamento sui precedenti penali viene effettuato dall'Amministrazione all'atto del conferimento dell'incarico, mediante acquisizione d'ufficio ovvero mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'art. 46 del DPR n. 445 del 2000 (art. 20 d.lgs. n. 39 del 2013).

Se all'esito della verifica risultano a carico del personale interessato dei precedenti penali per delitti contro la pubblica amministrazione, l'incarico è inefficace e l'Amministrazione provvede a conferire l'incarico nei confronti di altro soggetto.

Qualora, invece, una situazione di inconferibilità emerga nel corso del rapporto, trova applicazione quanto previsto nel paragrafo 6.7 del presente Piano e l'Amministrazione applica le misure previste dall'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013.

La misura di prevenzione è già operativa all'interno della COVIP ed è attuata applicando, di volta in volta, le citate disposizioni del d.lgs. n. 39 del 2013 alle fattispecie concrete eventualmente emergenti.

Gli adempimenti sono curati dal Servizio Risorse Umane e la relativa vigilanza è curata dal RPC.

## **6.9 Formazione di commissioni e assegnazioni ad uffici**

L'art. 35-*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001, non direttamente applicabile alla COVIP, prevede che «Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale:

a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;

b) non possono 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) non possono 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.

La disposizione prevista al comma integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.

Ferma restando la non applicabilità in forma diretta di tali previsioni alla COVIP, l'Autorità applica in via volontaria, nella prassi operativa, la norma in questione per quanto concerne i componenti e i segretari delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici.

I relativi adempimenti sono curati dal Servizio Risorse Umane, coordinato dal RPC.

#### **6.10 Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro**

L'art. 22, comma 1, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 (recante "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari" e convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114) stabilisce che: «I componenti dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato, della Commissione nazionale per le società e la borsa, dell'Autorità di regolazione dei trasporti, dell'Autorità per l'energia elettrica, il gas e il sistema idrico, dell'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni, del Garante per la protezione dei dati personali, dell'Autorità nazionale anticorruzione, della Commissione di vigilanza sui fondi pensione e della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, alla cessazione dall'incarico, non possono essere nuovamente nominati componenti di una autorità indipendente, a pena di decadenza, per un periodo pari a cinque anni».

I componenti dell'Organo di vertice della COVIP sono, pertanto, destinatari di una disposizione di legge speciale che presidia lo svolgimento di attività incompatibili successive all'incarico svolto presso la COVIP.

Va osservato, inoltre, che l'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. n. 165 del 2001 dispone che: "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso

i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri [...]”.

Tale disposizione non è applicabile al personale delle pubbliche amministrazioni in regime di diritto pubblico, di cui all'art. 3 del citato d.lgs. n. 165 del 2001, in cui rientra il personale della COVIP. Si è ritenuto, tuttavia, di inserire nel nuovo Codice di comportamento, al fine di perseguire le medesime finalità di prevenzione della corruzione sottese alla norma citata, una disposizione la quale prevede l'impegno del dipendente a non svolgere, nell'anno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro con la COVIP, attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o autonomo) presso soggetti privati nei confronti dei quali siano stati effettivamente svolti, negli ultimi tre anni di servizio, compiti con poteri decisionali nei relativi procedimenti istruttori.

Ciò premesso, la misura di prevenzione è già operativa all'interno della COVIP.

### **6.11 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di violazioni (c.d. whistleblower)**

Il quadro normativo di riferimento della misura di contrasto della corruzione costituita dal whistleblowing è mutato di recente in virtù del recepimento della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, entrata in vigore il 16 dicembre 2019, recante disposizioni volte a fornire ai segnalanti una tutela uniforme e armonizzata in tutti gli Stati membri mediante, attuato nell'ordinamento nazionale con il d.lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (di seguito “decreto”).

Il decreto ha ridefinito il quadro normativo di riferimento tenendo conto, tra l'altro, della previsione comunitaria che ha ampliato l'ambito di applicazione soggettivo della fattispecie, prevedendo una più ampia platea di soggetti giuridici che possono effettuare la segnalazione, e ottemperando all'obbligo di disporre l'adozione di canali di segnalazione che tutelino la riservatezza dei segnalanti e, al tempo stesso, rafforzino ulteriormente la loro protezione da possibili ritorsioni, nonché abrogando la normativa pregressa in materia<sup>7</sup>.

Nelle more dell'attuazione della citata direttiva comunitaria, la COVIP aveva avviato l'attività necessaria all'implementazione dei principi espressi in sede europea facendo riferimento alle Linee

---

<sup>7</sup> Prima della citata direttiva europea, con l'art. 1, comma 51, della legge n. 190 del 2012 era stato introdotto, nell'ambito del d.lgs. n. 165 del 2001, l'art. 54-*bis*, rubricato “Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti”, modificato dalla legge n. 179 del 2017 che ne ha esteso l'applicazione anche ai dipendenti delle PP.AA. in regime di diritto pubblico di cui all'art. 3 del citato decreto, tra i quali rientrano i dipendenti della COVIP. La norma ha previsto una forma di tutela in favore del segnalante (c.d. whistleblower), delineando una protezione generale e astratta, da rendere effettiva con concrete misure di tutela del dipendente, il quale, per effettuare la propria segnalazione, deve poter fare affidamento su un sistema di protezione in grado di evitare l'esposizione a misure discriminatorie.

Guida emanate dall'ANAC (Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 – modificata con il Comunicato del Presidente dell'ANAC del 21 luglio 2021), che, appunto, tenevano conto anch'esse di tali principi.

Successivamente, stante l'intervenuto decreto di recepimento, la COVIP, previa consultazione delle Rappresentanze sindacali aziendali, ha adottato nel mese di dicembre 2023 la nuova "Procedura relativa alle segnalazioni di violazioni alla COVIP (whistleblowing)" (di seguito "Procedura"), la quale descrive il canale di segnalazione interna istituito dalla COVIP per ricevere le segnalazioni di whistleblowing e le modalità di gestione delle stesse, ai sensi del decreto. Nello specifico, tale canale consiste nella piattaforma informatica online mediante la quale sono trasmesse al RPC le segnalazioni di whistleblowing, compilando e inviando il Modello di segnalazione presente all'interno della piattaforma.

Come previsto dal decreto, la suddetta piattaforma garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità del segnalante, del segnalato e di eventuali altre persone menzionate nella segnalazione (tra i quali, a titolo esemplificativo, il facilitatore e i testimoni del fatto segnalato), nonché del contenuto della segnalazione e della eventuale documentazione allegata alla segnalazione o successivamente inserita nella piattaforma stessa.

In linea con la normativa, la gestione delle segnalazioni di whistleblowing spetta al RPC, il quale a tal fine può avvalersi, come previsto dalla Procedura, di un gruppo di lavoro dedicato, formato da dipendenti della COVIP appositamente nominati.

Alla nuova procedura verrà data adeguata diffusione, interna ed esterna, anche mediante pubblicazione sul sito dell'Autorità.

Per quanto concerne la tempistica, la nuova procedura sarà attivata nel primo trimestre dell'anno in corso.

Nel nuovo Codice di comportamento è stata data evidenza del fatto che la segnalazione deve essere effettuata secondo le modalità tempo per tempo definite dalla Commissione.

Responsabili della revisione della procedura per la segnalazione di condotte illecite e relativa trattazione sono il Servizio Legale e Contenzioso e il Servizio Sistemi Informativi, coordinati dal RPC.

Nel corso del 2023, restando attiva, nelle more della definizione della nuova procedura, la precedente modalità di segnalazione prevalentemente cartacea (descritta nel precedente PTPCT), non sono pervenute al RPC segnalazioni inerenti alla misura in oggetto.



La formazione è la misura di prevenzione che consente a tutto il personale di prevenire, gestire o scongiurare il manifestarsi di fenomeni corruttivi anche nel quotidiano svolgersi dell'attività amministrativa. L'applicazione di tale misura consente, inoltre, di intervenire sui cd. fattori individuali che tendono ad abilitare comportamenti potenzialmente a rischio e, pertanto, la misura risulta utile trasversalmente in tutti i processi.

L'indicazione generale del PNA prevede la progettazione e l'erogazione di attività di formazione su due livelli, tra loro complementari: un livello generale, rivolto a tutto il personale, per diffondere e potenziare le conoscenze in tema di prevenzione della corruzione e, allo stesso tempo, diffondere i principi dell'etica e della legalità; un livello specifico, mirato a fornire strumenti e indicazioni sull'adozione delle pratiche di prevenzione della corruzione, per il Responsabile della prevenzione della corruzione, i referenti, i componenti degli organismi di controllo, i dirigenti, i funzionari addetti alle aree maggiormente esposte a rischio.

I temi dell'anticorruzione e trasparenza costituiscono parte integrante dell'attività formativa annuale del personale a qualsiasi livello.

Ciò posto, si precisa che nel corso degli anni dal 2016 al 2019 si sono svolti interventi formativi in materia di anticorruzione descritti nei PTPCT precedenti. Nel 2020 e nel 2021 è stata erogata una formazione specialistica relativamente alle diverse tipologie di accesso (civico semplice, civico generalizzato e documentale).

La formazione erogata nel corso del 2022 ha riguardato alcuni temi di particolare interesse. Tra questi, oltre all'aggiornamento relativo all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione sui siti *web*, è stato approfondito il rapporto fra trasparenza e accesso agli atti e il rispetto della normativa di tutela dei dati personali nell'ente pubblico, lo sviluppo di buone pratiche in materia di trasparenza e accesso civico generalizzato e l'aggiornamento della disciplina dei contratti pubblici di lavori, forniture e contratti pubblici.

La formazione erogata nel corso del 2023 ha riguardato la nuova normativa in materia di whistleblowing di cui al d.lgs. n. 24/2023. Nello specifico, due corsi di formazione vertenti in tale materia sono stati erogati da enti di formazione privati e un altro dall'ANAC, quest'ultimo in occasione della nona edizione della Giornata dei Responsabili per la prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT) organizzata dalla predetta Autorità, alla quale ha partecipato il RPC della COVIP.

Nella materia in questione occorre tenere conto della previsione di cui al comma 5 dell'art. 15 del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al DPR n. 62/2013, il quale prevede che al personale delle pubbliche amministrazioni siano rivolte attività formative in materia di trasparenza e

integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

Successivamente, il DPR n. 81/2023 ha inserito nel citato art. 15 il comma *5-bis*, a norma del quale le suddette attività formative destinate ai dipendenti pubblici includono anche cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità.

Sebbene, come detto, per il personale in regime di diritto pubblico le disposizioni del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici assumano la valenza di principi e non siano, dunque, direttamente applicabili al personale della COVIP, cionondimeno, si provvederà a valutare l'integrazione delle proposte formative destinate ai dipendenti con le tematiche sopra richiamate.

In tema (anche) di formazione è intervenuto, altresì, l'art. 4 (rubricato "Canali di segnalazione interna"), comma 2, del summenzionato d.lgs. n. 24/2023 - applicabile anche alla COVIP - il quale prevede, con riferimento al canale di segnalazione interna in materia di whistleblowing, che la gestione del canale stesso sia affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero sia affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

Pertanto, la COVIP provvederà a erogare tale specifica formazione al personale competente - in base alla procedura adottata (cfr. par. 6.11) - a ricevere o a dare seguito alle segnalazioni di whistleblowing, per tutto quanto necessario all'espletamento di tale attività.

La misura della formazione, alla luce di quanto sopra esposto, è operativa in COVIP e i relativi adempimenti sono curati dal Servizio Risorse Umane, coordinato dal RPC.

### **6.13 Patti di integrità e protocolli di legalità negli affidamenti**

I patti d'integrità ed i protocolli di legalità rappresentano un sistema di condizioni la cui accettazione viene configurata dalla stazione appaltante come presupposto necessario e condizionante la partecipazione dei concorrenti ad una gara di appalto. Si tratta quindi di un complesso di regole di comportamento finalizzate alla prevenzione del fenomeno corruttivo e volte a valorizzare comportamenti eticamente adeguati a tutti i concorrenti.

Le pubbliche amministrazioni e le stazioni appaltanti, in attuazione dell'art. 1, comma 17, della l. n. 190 del 2012, possono prevedere negli avvisi, nei bandi di gara o nelle lettere di invito che il mancato rispetto delle clausole contenute nel patto di integrità o nel protocollo di legalità costituisca clausola di esclusione dalla gara.

Con deliberazione dell'Organo di vertice del 21-22 giugno 2017, è stato adottato il format del Patto di integrità che deve essere sottoscritto dagli operatori economici che partecipano alle procedure di scelta del contraente indette dalla COVIP.

La misura, pertanto, è già operativa in COVIP.

Gli adempimenti sono curati dal Servizio Amministrazione, Bilancio e Risorse Strumentali e la relativa vigilanza è curata dal RPC.

#### **6.14 Azioni di sensibilizzazione e rapporti con la società civile**

Al duplice fine di creare un rapporto fiduciario con i propri *stakeholder* e di promuovere la cultura della legalità nel contesto di riferimento, è importante che le amministrazioni pubbliche si dotino di un sistema che favorisca le segnalazioni di casi di corruzione, cattiva gestione o eventuali conflitti di interesse. L'attuazione di questa misura prevede la predisposizione di un buon sistema di comunicazione e di diffusione della strategia di prevenzione posta in essere dall'amministrazione e contenuta nel presente Piano nonché la progettazione di soluzioni organizzative atte a creare e a gestire il dialogo con la società civile.

In tale quadro, si inserisce la funzione svolta dal Settore per le relazioni con il pubblico (URP) quale rete organizzativa che opera come interfaccia comunicativa interno/esterno, in grado di acquisire eventuali *feedback* relativamente ai menzionati aspetti. Inoltre, la COVIP pubblica il PTPCT sul sito istituzionale dell'Amministrazione.

Al consolidamento del rapporto fiduciario con i propri *stakeholder* contribuisce altresì la partecipazione della COVIP al Comitato per la programmazione e il coordinamento delle attività di educazione finanziaria<sup>8</sup>, istituito con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto

---

<sup>8</sup> Il Comitato è composto da undici membri ed è presieduto da un direttore, nominato dal Ministro dell'economia e delle finanze d'intesa con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca tra personalità con comprovate competenze ed esperienza nel settore. I membri diversi dal direttore, scelti con i medesimi criteri, sono designati: dal Ministro dell'economia e delle finanze, dal Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, dal Ministro dello sviluppo economico, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, dalla Banca d'Italia, dalla Commissione nazionale per le società e la borsa (CONSOB), dall'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni (IVASS), dalla Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP), dal Consiglio nazionale dei consumatori e degli utenti ed dall'Organismo di vigilanza e tenuta dell'albo dei consulenti finanziari (OCF).

con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dello sviluppo economico del 3 agosto 2017, ai sensi dell'art. 24-*bis* del decreto-legge 23 dicembre 2016, n. 237. Infatti, tale Comitato è chiamato ad attuare la Strategia nazionale per l'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale (la cui adozione è demandata, ai sensi dell'articolo citato, al Ministero dell'economia e delle finanze, d'intesa con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca) e ha il compito di promuovere e programmare iniziative di sensibilizzazione ed educazione finanziaria per migliorare in modo misurabile le competenze dei cittadini in materia di risparmio, investimenti, previdenza e assicurazioni.

Responsabili delle relative attività sono il Servizio Affari Generali, il Servizio Legale e Contenzioso e il Servizio Studi e Affari internazionali, coordinati dal Direttore Generale.

### **6.15 Sistema di gestione informatica dei documenti**

Come già sopra menzionato, la COVIP ha individuato, tra le misure ulteriori per la prevenzione della corruzione, l'informatizzazione dei flussi documentali, che si sostanzia nell'adozione di un protocollo informatico.

**Il sistema di gestione informatica dei documenti** assume un ruolo strategico e realizza le condizioni operative per una efficace ed efficiente gestione del flusso informativo e documentale interno, anche ai fini della prevenzione del rischio corruttivo.

La gestione dei flussi documentali, in generale, è l'insieme di funzionalità che consentono di gestire e organizzare la documentazione ricevuta e prodotta dalle amministrazioni. L'informatizzazione di tale gestione rende ineludibili la corretta registrazione di protocollo, l'assegnazione, la classificazione, la fascicolazione, il reperimento e la conservazione dei documenti informatici.

Pertanto, il **sistema di gestione informatica dei documenti**, rendendo automaticamente tracciabile il percorso dei flussi documentali all'interno dell'Amministrazione, riduce il rischio di deviazioni illecite, così contribuendo alla prevenzione dei fenomeni di corruzione e di *mala gestio*.

Con delibere del 15 luglio 2020 la COVIP ha nominato il Responsabile della gestione documentale e il Responsabile della conservazione ai sensi dell'art. 44, comma 1-*bis*, del Decreto lgs. 7 marzo 2005, n. 82 (Codice dell'Amministrazione digitale).

Risulta pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente", inoltre, il Manuale di gestione documentale della COVIP, che disciplina la gestione informatica e la conservazione dei documenti formati e acquisiti dalla COVIP e fornisce le istruzioni per il corretto funzionamento del servizio per la tenuta del protocollo informatico, della gestione dei flussi documentali e degli archivi. Il Manuale,

pertanto, contenendo le già menzionate istruzioni rivolte al personale che gestisce il protocollo informatico e a tutti i Servizi della COVIP (ai quali compete la fascicolazione e la gestione dell'archivio corrente), costituisce un rafforzamento della misura di prevenzione costituita dall'informatizzazione dei flussi documentali e contribuisce alla riduzione del rischio di eventi corruttivi.

Contribuisce alla mitigazione di tale rischio anche il sistema di conservazione dei documenti e dei fascicoli informatici adottato dalla COVIP e descritto nell'apposito Manuale di conservazione, anch'esso pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente".

La COVIP ha, inoltre, in corso la digitalizzazione della propria documentazione ed ha avviato, negli ultimi mesi del 2023 un progetto di migrazione della propria infrastruttura informatica nel cloud del Polo Strategico Nazionale.

La transizione digitale non è solo il passaggio alla gestione dei dati in cloud, ma un processo che coinvolge vari ambiti che si ricollegano ad una diversa strutturazione dell'attività delle pubbliche amministrazioni ed alla gestione dei canali di comunicazione con i cittadini.

Il percorso avviato ha implicazioni sia sul piano della trasparenza che del rispetto delle regole per la gestione dei dati, in quanto le soluzioni utilizzate comportano un maggiore controllo delle informazioni ed una migliore facilità di governo delle stesse, poiché la migrazione si serve di strumenti che garantiscono il massimo della sicurezza ed una costante trasparenza nel rendere disponibili i dati di cui si è proprietari. La dematerializzazione dei documenti cartacei, l'informatizzazione di processi come il protocollo informatico, costituiscono l'avvio di quei processi tra essi integrati, finalizzati alla realizzazione di un sistema per gestire in piena sicurezza e trasparenza le procedure, non solo attraverso l'utilizzo di adeguate policy di efficienza, ma anche attraverso l'impiego di nuove strategie e strumenti come l'integrazione e la condivisione dei dati.

Ciò premesso, la misura di prevenzione del protocollo informatico è già operativa all'interno della COVIP.

I relativi adempimenti sono curati dal Servizio Affari Generali e dal Servizio Sistemi Informativi, nonché da tutti i Servizi utilizzatori, coordinati dal Direttore Generale.

## **6.16 Guida ispettiva**

Nel corso del 2020 è stata adottata la "Guida per l'attività di vigilanza ispettiva sulle forme di previdenza complementare", di seguito "Guida ispettiva". Essa contribuisce a ridurre il rischio corruttivo connesso alle ispezioni *in loco* effettuate dalla COVIP presso i fondi pensione. Con

l'adozione della Guida ispettiva, infatti, sono state consolidate e valorizzate alcune prassi che già venivano seguite dal personale ispettivo e che costituiscono validi presidi anticorrittivi.

I contenuti della Guida ispettiva sono stati elaborati tenendo conto, oltre che dell'esperienza maturata negli anni nella pianificazione, organizzazione e conduzione degli accertamenti ispettivi, anche delle innovazioni recentemente introdotte nell'ambito della nuova organizzazione dell'Ufficio Ispettorato, incardinato all'interno del Servizio Vigilanza Fondi Pensione.

Con la redazione della Guida si è inteso ricondurre le complessive attività che costituiscono il processo ispettivo in un testo organico e di pronta consultazione da parte di ciascun soggetto coinvolto nell'attività ispettiva, anche attraverso la procedimentalizzazione delle diverse fasi di cui si articola la vigilanza *in loco* e l'utilizzo di Schemi *standard*, che consentono una maggiore rapidità di elaborazione dei documenti e favoriscono il confronto tra le diverse esperienze ispettive.

Ciò premesso, la misura di prevenzione è già operativa all'interno della COVIP.

I relativi adempimenti sono curati dal Servizio Vigilanza Fondi Pensione, con il coordinamento del Direttore Centrale dell'Area Vigilanza e del RPC.

### **6.17 Misure ulteriori afferenti all'area di rischio dei contratti pubblici**

La COVIP ha scelto di adottare alcune misure ulteriori relativamente all'area di rischio dei contratti pubblici, anche formalizzando prassi già seguite all'interno dell'Amministrazione.

In particolare, sono già in essere le seguenti misure:

- la presentazione di richieste scritte e motivate da parte degli uffici che segnalano l'esigenza di acquisto di beni e servizi con definizione di natura, quantità e tempistica della prestazione da richiedere. All'inizio del 2019 tali richieste sono state standardizzate e ulteriormente procedimentalizzate;
- la presentazione di riferimenti all'Organo di vertice per i contratti di acquisto di beni e servizi aventi carattere strategico.

Successivamente, la disciplina in materia è stata innovata dal d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36, con il quale è stato adottato il nuovo Codice dei contratti pubblici, che si applica a decorrere dal 1° luglio 2023. Sul nuovo Codice è incentrato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022, adottato dall'ANAC con Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023, il quale reca una esemplificazione di rischi corruttivi e di misure di contenimento alla luce del nuovo quadro normativo.

Si provvederà, pertanto, a valutare l'adozione di misure di prevenzione afferenti ai contratti pubblici ulteriori a quelle già operative in COVIP e che tengano conto delle disposizioni del nuovo Codice.

Il Servizio Legale e Contenzioso ed il Servizio Amministrazione, Bilancio e Risorse Strumentali, coordinati dal RPC, svolgeranno le suddette valutazioni.

In linea generale, gli adempimenti relativi alle misure afferenti all'area di rischio dei contratti pubblici, in essere e da adottare, sono curati dal Servizio Amministrazione, Bilancio e Risorse Strumentali, coordinato dal RPC.

**Tabella riepilogativa della programmazione delle misure di prevenzione della corruzione in COVIP nel triennio 2024-2026<sup>9</sup>**

<b>ANNO</b>	<b>MISURA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b>	<b>RESPONSABILI (coordinati dal RPC)</b>
<u>Primo trimestre del 2024</u>	Rilascio della nuova procedura relativa alle segnalazioni di violazioni alla COVIP (whistleblowing) <b>(MO)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Legale e Contenzioso</li> <li>– Sistemi Informativi</li> <li>– Coordinamento RPC</li> </ul>
<u>Entro il 2024</u>	Revisione del Codice di comportamento del personale della COVIP <b>(MO)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Legale e Contenzioso</li> <li>– Servizio Risorse Umane</li> <li>– Servizio Sistemi Informativi</li> <li>– Coordinamento RPC</li> </ul>
<u>Entro il 2024</u>	Valutazioni in ordine all'adozione di eventuali ulteriori misure afferenti all'area dei contratti pubblici che tengano conto del nuovo Codice <b>(MU)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Legale e Contenzioso</li> <li>– Amministrazione, Bilancio e Risorse Strumentali</li> <li>– Coordinamento RPC</li> </ul>
<u>Periodicamente</u>	Esame e verifica dell'adeguatezza delle misure adottate nel periodo 2024 – 2026 e proposta di miglioramento di tali misure e di eventuali nuove misure <b>(MU)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– RPC</li> </ul>
<u>Continuativa</u>	Trasparenza <b>(MO)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Responsabile per la trasparenza e Servizi che sono tenuti all'implementazione della Sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale</li> </ul>
	Codice di comportamento <b>(MO)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Responsabili Servizi</li> <li>– Responsabili Aree</li> <li>– Direttore Generale</li> </ul>
	Disciplina sull'astensione in caso di conflitto di interessi <b>(MO)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Responsabili Servizi</li> <li>– Responsabili Aree</li> <li>– Direttore Generale</li> </ul>
	Rotazione del personale <b>(MO)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Risorse Umane</li> <li>– Coordinamento RPC</li> </ul>
	Svolgimento incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extra-istituzionali <b>(MO)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Risorse Umane</li> <li>– Coordinamento RPC</li> </ul>

<sup>9</sup>Con l'acronimo "MO" vengono indicate le misure di prevenzione obbligatorie secondo la classificazione del PNA 2013; con l'acronimo "MU" vengono indicate le misure di prevenzione ulteriori secondo la classificazione del PNA 2013.



Conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (MO)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risorse Umane</li> <li>- Vigilanza RPC</li> </ul>
Incompatibilità per specifiche posizioni dirigenziali (MO)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risorse Umane</li> <li>- Vigilanza RPC</li> </ul>
Conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A. (MO)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risorse Umane</li> <li>- Vigilanza RPC</li> </ul>
Svolgimento di attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (MO)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabili Servizi</li> <li>- Responsabili Aree</li> <li>- Direttore Generale</li> </ul>
Formazione (MO)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risorse Umane</li> <li>- Coordinamento RPC</li> </ul>
Patti di integrità e protocolli di legalità negli affidamenti (MO)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Amministrazione, Bilancio e Risorse Strumentali</li> <li>- Vigilanza RPC</li> </ul>
Azioni di sensibilizzazione e rapporti con la società civile (MO)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Affari Generali</li> <li>- Legale e Contenzioso</li> <li>- Studi e Affari Internazionali</li> <li>- Coordinamento Direttore Generale</li> </ul>
Sistema di gestione informatica dei documenti (MU)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Affari Generali</li> <li>- Sistemi Informativi</li> <li>- Tutti i Servizi utilizzatori</li> <li>- Coordinamento Direttore Generale</li> </ul>
Guida ispettiva (MU)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vigilanza Fondi Pensione</li> <li>- Coordinamento Direttore Centrale Area Vigilanza e RPC</li> </ul>
Presentazione di richieste scritte e motivate da parte degli uffici che segnalano l'esigenza di acquisto di beni e servizi con definizione di natura, quantità e tempistica della prestazione da richiedere (MU)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Amministrazione, Bilancio e Risorse Strumentali</li> <li>- Coordinamento RPC</li> </ul>
Presentazione di riferimenti all'Organo di vertice per i contratti di acquisto di beni e servizi aventi carattere strategico (MU)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Amministrazione, Bilancio e Risorse Strumentali</li> <li>- Coordinamento RPC</li> </ul>

## 7. Monitoraggio

Il monitoraggio dello stato di avanzamento delle azioni programmate nel Piano è fondamentale ai fini dell'efficace attuazione di quanto previsto nel PTPCT.

La responsabilità del monitoraggio del PTPCT è attribuita al RPC che, ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012, trasmette annualmente all'organo di indirizzo dell'amministrazione una relazione recante i risultati dell'attività svolta utilizzando il format che l'ANAC predispone di volta in volta. La relazione è pubblicata sul sito internet della COVIP, nella sezione "Amministrazione trasparente".

I dati sono raccolti dal RPC avvalendosi del contributo dei referenti della prevenzione.

## **8. Aggiornamento del Piano**

Il PTPCT ha un orizzonte temporale triennale.

Il Piano viene aggiornato con cadenza annuale entro il termine fissato tempo per tempo dall'ANAC sia sulla base degli esiti del monitoraggio di cui al precedente paragrafo, sia in conseguenza di cambiamenti organizzativi rilevanti all'interno dell'Amministrazione, sia a seguito di modifiche normative o all'introduzione di nuove procedure anticorruzione, nonché nel caso in cui emergano rischi non considerati in fase di predisposizione.

Il Piano aggiornato è sottoposto all'approvazione dell'Organo di vertice entro il suddetto termine e, successivamente, pubblicato sul sito istituzionale della COVIP<sup>10</sup>.

## **9. Responsabilità**

Ai sensi dell'art. 1, comma 14, della legge n. 190 del 2012, in caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il RPC risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.

---

<sup>10</sup> In effetti, l'art. 1, comma 8, della legge n. 190 del 2012 prevede che il Piano sia trasmesso all'ANAC e l'art. 10, comma 8, del d. lgs. 33 del 2013 dispone che il Piano sia pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente. L'ANAC, con il Comunicato del Presidente dell'Autorità del 18 febbraio 2015, ha, invece, disposto che le Amministrazioni siano tenute esclusivamente a pubblicare il Piano nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Altri contenuti - prevenzione della corruzione" e che nessun documento, pertanto, debba essere inviato, per posta elettronica o tradizionale, all'Autorità.

La violazione, da parte dei dipendenti dell'Amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare (art. 1, comma 14, l. n. 190 del 2012).