

*Ordine dei Periti Industriali e dei Periti
Industriali Laureati Provincia di Monza e
Brianza*

**Piano Triennale per la Prevenzione
della Corruzione
2021-2023**

(2022 – Conferma del precedente PTPCT ex Delibera 24.11.2021, n. 777, par. 2,
lett. a)

e

**Programma Triennale per la
Trasparenza e l'Integrità
2021-2023**

(2022 – Conferma del precedente PTPCT ex Delibera 24.11.2021, n. 777, par. 2,
lett. a)

Predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e adottato dal Consiglio Direttivo con propria deliberazione, ai sensi dell'articolo 1 comma 5, lettera a della Legge 190/2012
Pubblicato sul sito Internet dell'Ordine dei Periti Industriali e Periti Industriali Laureati della Provincia di Monza e Brianza.

Presentazione

Nelle pagine che seguono sono presentati il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2021-2023 e il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2021-2023 (PTTI) che, come previsto dall'art. 10, comma 2, del d.lgs. n. 33/2013, ne costituisce una sezione.

Per rendere agevole la consultazione del documento, i due Piani sono mantenuti distinti, ciascuno con un proprio indice, in modo che con immediatezza possano essere identificati gli eventuali temi di interesse. Il PTPC e il PTTI sono integrati tra loro e ciascuno strumento rinvia al documento nel quale i diversi contenuti sono trattati in modo coerente con la finalità ad esso associata.

SEZIONE I

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2021-2023

(2022 – Conferma del precedente PTPCT ex Delibera 24.11.2021, n. 777, par. 2,
lett. a)

Sommario

1. Introduzione	
1.1. Entrata in vigore, validità ed aggiornamenti	
1.2. Obiettivi	
1.3. Struttura del Piano triennale di prevenzione della corruzione	
1.4. Destinatari del Piano	
1.5. Obbligatorietà	
2. Quadro normativo	
3. Elenco dei reati	
4. Metodologia di predisposizione ed attuazione del piano	
4.1. Pianificazione e previsione	
4.2. Gestione dei rischi	
4.3. Sistema di trattamento del rischio	
4.4. Misure di carattere generale	
4.4.1. Segue. Rotazione ordinaria	

4.5. Esito del monitoraggio relativo al PTPCT 2020-2022	
5. Misure di trasparenza	
6. Il Codice di Comportamento	
7. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	
8. Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi	
9. Il <i>whistleblowing</i>	
10. La formazione e la comunicazione	
11. Il <i>pantouflage</i>	

1. INTRODUZIONE

Il PTPCT dell'Ordine, ferme restando le precedenti precisazioni, è stato redatto in coerenza con le disposizioni contenute nella legge n. 190/2012 e nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), tenendo peraltro conto delle proprie specificità organizzative e strutturali e della peculiarità della natura dell'ente e delle attività istituzionali svolte.

Coerentemente con il sistema di *governance* dell'Ordine i destinatari del PTPCT sono i Consiglieri, il personale in servizio presso l'Ordine e tutti i soggetti esterni indicati successivo nel par. 1.4.

I presupposti che hanno portato alla predisposizione del presente PTPCT dell'Ordine sono stati indicati in premessa e l'iter di adozione può essere sintetizzato nei termini di seguito esposti.

L'Ordine ha provveduto alla nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) in esecuzione dell'art. 1, comma 7, della legge 190/2012 e successivamente, vista la Delibera ANAC 831/2016 che ha escluso che la nomina quale Responsabile per l'Anticorruzione e Trasparenza possa essere effettuata a favore di Consiglieri con deleghe gestionali, intendendo con queste i Consiglieri dell'Ordine con cariche di Presidente, Vicepresidente, Segretario, Tesoriere il RPCT è stato individuato nella figura di un consigliere che non riveste cariche all'interno del Consiglio e Titolare del Potere sostitutivo è stato nominato il dipendente amministrativo (delibera 6/2016 del 02/11/2016).

Il presente Piano è stato sottoposto all'approvazione dal Consiglio (Verbale 04 2022 del 27/04/2022). Infine, il Piano viene pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Ordine costituendo quindi un documento programmatico dove confluiscono finalità, istituti e linee di indirizzo del piano stesso sotto il controllo del Responsabile della prevenzione e corruzione.

1.1. Entrata in vigore, validità ed aggiornamenti

Il PTPCT, che entra in vigore successivamente all'approvazione del Consiglio dell'Ordine (Verbale 04 2022 del 27/04/2022) ed in seguito all'inserimento *online* sul sito istituzionale, ha una validità triennale e sarà aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ciascun anno, in ottemperanza di quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012.

L'aggiornamento annuale del PTPCT dovrà tenere conto dei seguenti fattori:

1. l'eventuale mutamento o integrazione della disciplina normativa in materia di prevenzione della corruzione, del PNA e delle previsioni penali;

2. i cambiamenti normativi e regolamentari che modificano le attività istituzionali, le attribuzioni o l'organizzazione dell'Ordine. (es.: l'attribuzione o la eliminazione di nuove competenze);
3. l'emersione di nuovi fattori di rischio che non sono stati considerati in fase di predisposizione del P.T.P.C.;
4. le modifiche intervenute nelle misure predisposte per prevenire il rischio di corruzione.

Come previsto dal dell'art. 1, comma 10, della legge n. 190/2012, il RPCT provvederà, inoltre, a proporre all'Organo collegiale la modifica del Piano ogniqualvolta siano accertate significative violazioni delle prescrizioni in esso contenute. Il RPCT potrà, inoltre, proporre delle modifiche al presente documento qualora ritenga che delle circostanze esterne o interne all'ente possano ridurre l'idoneità del Piano a prevenire il rischio di corruzione o limitarne la sua efficace attuazione.

1.2. Obiettivi

L'attuazione del PTPCT risponde all'obiettivo dell'Ordine (in tutte le sue articolazioni) di rafforzare i principi di legalità, di correttezza e di trasparenza nella gestione delle attività svolte.

A tal fine lo sviluppo, in aggiunta a quelle esistenti, di un complesso di misure aventi lo scopo di prevenire il rischio di corruzione costituisce il mezzo per favorire il raggiungimento dei suddetti principi, promuovendo il corretto funzionamento della struttura e tutelando la reputazione e la credibilità dell'azione dell'Ordine nei confronti degli Iscritti e di tutti coloro che interloquiscono con l'Ente stesso.

Il rispetto delle disposizioni contenute nel PTPCT da parte dei soggetti destinatari elencati nel par. 1.4., intende favorire l'attuazione di comportamenti individuali ispirati all'etica della responsabilità ed in linea con le diverse disposizioni di legge ed i principi di corretta amministrazione.

Inoltre, il PTPCT è finalizzato anche a:

- determinare una piena consapevolezza che il manifestarsi di fenomeni di corruzione espone l'Ordine a gravi rischi soprattutto sul piano dell'immagine, e può produrre delle conseguenze sul piano penale a carico del soggetto che commette la violazione;
- sensibilizzare tutti i soggetti destinatari ad impegnarsi attivamente e costantemente nell'attuare le misure di contenimento del rischio previste nel presente documento e nell'osservare le procedure e le regole interne;

- assicurare la correttezza dei rapporti tra l'Ordine e i soggetti che con esso intrattengono relazioni di qualsiasi genere, anche verificando e vigilando su eventuali situazioni che potrebbero dar luogo al manifestarsi di situazioni di conflitto d'interesse;
- coordinare le misure di prevenzione della corruzione con i controlli che devono essere attuati per vigilare sul rispetto delle disposizioni sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi previste dal d.lgs. 39/2013.

1.3. Struttura del Piano triennale di prevenzione della corruzione

Allo scopo di conferire al PTPCT una maggiore dinamicità collegata all'esigenza di procedere annualmente alla revisione:

- 1) Si è proceduto innanzitutto alla redazione del documento contenente il Piano, che comprende: l'indicazione del quadro normativo di riferimento; l'elenco delle ipotesi di reato prese in esame; la descrizione della metodologia seguita per l'elaborazione del piano; l'individuazione delle misure di carattere generale valide per tutti i processi che caratterizzano l'attività dell'Ordine; i compiti del Responsabile di prevenzione della corruzione.
- 2) Oltre a ciò, sono state create apposite tabelle per il procedimento di gestione del rischio corruttivo, in ottemperanza a quanto previsto dall'allegato 1 alla Delibera n. 1064 del 13.11.2019.

1.4. Destinatari del Piano

In base alle indicazioni contenute nella legge n. 190/2012 e nel PNA sono stati identificati come destinatari del PTPCT:

1. i componenti del Consiglio;
2. i revisori dei conti;
3. il personale dell'Ordine;
4. i consulenti;
6. i titolari di contratti per lavori, servizi e forniture.

1.5. Obbligatorietà

È fatto obbligo a tutti i soggetti indicati nel par. 1.4 di osservare scrupolosamente le norme e

le disposizioni contenute nel presente Piano.

2. QUADRO NORMATIVO

Di seguito si riportano le fonti normative sulla cui base è stato redatto il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

Si ricordano, in particolare:

- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;
- Legge 4 marzo 2009, n. 15, *“Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei Conti”*;
- Decreto 12 marzo 2010 del Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione di concerto con il Ministero dell'economia e finanze, *“Definizioni delle attribuzioni della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche”*;
- Decreto dell'1 luglio 2010, *“Compensi del Presidente e dei Componenti della Commissione”*, GU n. 172 del 26 luglio 2010;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190, *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*;
- Decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235, *“Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190”*;
- Decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, *“Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese”*, convertito con modificazioni dalla legge n. 221 del 17 Dicembre 2012;
- Delibera 11 novembre 2013, n. 72 *“Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione”*;

- Piano Nazionale Anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica – Servizio Studi e Consulenza Trattamento del Personale (anno 2013);
- Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2013 in ordine alla Legge n. 190 del 2012 – *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*;
- Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*;
- Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, *“Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”*;
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, intitolato *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*;
- Decreto legge 21 giugno 2013, n. 69, *“Disposizioni urgenti per il rilancio dell'economia”*, convertito in legge il 9 agosto 2013, n. 98;
- Intesa tra Governo, Regioni ed Enti locali per l'attuazione dell'articolo 1, commi 60 e 61 della legge 6 novembre 2012, n. 190, recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, del 24 luglio 2013;
- Decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, *“Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni”*, convertito in legge il 30 ottobre 2013, n. 125;
- Decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, *“Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari”*, convertito con modificazioni dalla legge n. 114 del 11 agosto 2014;
- Legge 27 maggio 2015, n. 69 recante *“Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”*;
- Determinazione 28 ottobre 2015, n. 12 *“Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”*;
- Determinazione 3 agosto 2016, n. 831 *“Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016”*;
- Determinazione dell'ANAC n. 833 del 3 agosto 2016 recante *“Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del*

responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'ANAC in caso di incarichi inconferibile e incompatibile”;

- Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.lgs. 33/2013 e successive modifiche;
- Determina ANAC 28 dicembre 2016, n. 1309, “*Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5 D.lgs. 33/2013*”;
- Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, “*Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, corretti vo 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*”;
- Delibera 22 novembre 2017, n. 1208, “*Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione*”;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”;
- Delibera 21 novembre 2018, n. 1074, “*Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione*”;
- Delibera 13 novembre 2019, n. 1064, “*Approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019*”.

3. ELENCO DEI REATI

Il PTPCT costituisce il principale strumento adottato dall’Autorità per favorire il contrasto della corruzione e promuovere la legalità dell’azione dell’Ordine, allo scopo di prevenire le situazioni che possono provocarne un malfunzionamento.

Il PTPCT è stato redatto per favorire la prevenzione di una pluralità di reati. Nel corso dell’analisi dei rischi si è fatto riferimento ad un’accezione ampia di corruzione, prendendo in considerazione i reati contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale e, più in generale, tutte quelle situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, potrebbe emergere un malfunzionamento dell’Ordine 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. Tutto ciò porterebbe al concretizzarsi di fenomeni di *maladministration*.

Nel corso dell'analisi del rischio sono stati considerati tutti i delitti contro la pubblica amministrazione. Date le attività svolte dall'Ordine, in fase di elaborazione dello strumento, l'attenzione si è focalizzata in particolare sulle seguenti tipologie di reato:

- Peculato (Art. 314)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (Art. 316)
- Concussione (Art. 317)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (Art. 318)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (Art. 319)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (Art. 319-*quater*)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (Art. 320)
- Istigazione alla corruzione (Art. 322)
- Abuso d'ufficio (Art. 323)
- Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (Art. 328)

4. METODOLOGIA DI PREDISPOSIZIONE E ATTUAZIONE DEL PIANO

4.1. Pianificazione e previsione

Prima di procedere all'analisi dei rischi di corruzione, si è provveduto a definire il quadro dei processi che caratterizzano l'attività dell'Ordine, suddividendo il tutto in due macrocategorie:

- 1) i *processi istituzionali*, che riguardano le attività che l'Autorità svolge in base ai compiti ad essa riconosciuti dall'insieme delle norme vigenti;
- 2) i *processi di supporto*, che comprendono le attività necessarie ad assicurare l'efficace funzionamento dei processi istituzionali e, più in generale, il corretto espletamento delle funzioni riconosciute all'Autorità.

Nell'analizzare i processi istituzionali e di supporto dell'Autorità, in questa versione del Piano, l'attenzione è stata rivolta in primis (e con riserva di maggior approfondimento) ai processi che rientrano nell'attività istituzionale, che possono ritenersi più esposti al rischio.

4.2. Gestione dei rischi

L'analisi dei rischi si è articolata in due fasi costituite rispettivamente da:

1. l'identificazione dei rischi di corruzione che caratterizzano i processi e le attività dell'Autorità;
2. la valutazione del grado di esposizione ai rischi.

Queste due attività preludono al trattamento del rischio, che costituisce la terza fase del processo di *risk management*, che sarà analizzata nel paragrafo seguente. Le attività di identificazione e valutazione dei rischi sono state sviluppate assumendo come riferimento metodologico il PNA ed i relativi allegati.

In una prima fase, l'attività di identificazione dei rischi è stata condotta analizzando i processi istituzionali e di supporto elencati nel paragrafo precedente, attraverso l'analisi della documentazione predisposta internamente costituita dai regolamenti organizzativi, dalle delibere e da ogni altra documentazione utile nonché dalla prassi abitualmente seguita.

In una seconda fase, sono stati identificati per ciascun processo e attività i seguenti elementi:

- i reati di corruzione o contro la pubblica amministrazione ipotizzabili, considerando i delitti previsti dal Titolo II-Capo I del codice penale, e qualsiasi altro elemento che possa portare ad un malfunzionamento di ANAC;
- le modalità di commissione dei reati ipotizzando delle fattispecie concrete.

Lo svolgimento di questa attività ha consentito di individuare i rischi inerenti alle attività realizzate dall'Autorità. Si è proceduto in tal modo alla definizione di alcune schede di analisi del rischio in cui sono riportati per ciascun processo i reati che potrebbero verificarsi e le modalità di possibile manifestazione dei delitti ipotizzati.

Completata questa prima attività di identificazione e mappatura dei rischi, è stato quindi stimato il livello di esposizione al rischio per ciascuna attività ed è stata valutata la probabilità che si possano realizzare i comportamenti a rischio ipotizzati.

Nello specifico, per quanto riguarda la probabilità sono stati considerati, ove applicabili, i seguenti fattori:

- la discrezionalità del processo;
- la rilevanza esterna;
- la frazionabilità;
- il valore economico;
- la complessità;
- la tipologia di controllo applicato al processo.

*** **

A seguito della emanazione della Delibera n. 1064/2019, con cui è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019, e a seguito della quale si è reso necessario ristrutturare l'intero Piano per adeguarlo alla nuova strategia dell'ANAC¹, è stata posta in evidenza la necessità di analizzare il rischio di corruzione da un punto di vista sia esterno (**contesto esterno**) che interno (**contesto interno**).

Relativamente al **contesto esterno**, è opportuno tenere bene in considerazione il territorio e l'ambiente dove opera l'amministrazione in questione, vagliando i possibili fattori che possono in qualche modo favorire l'insorgere di fenomeni corruttivi. Pertanto, è necessario individuare le caratteristiche socio-economiche del territorio e i legami tra l'amministrazione di riferimento e gli *stakeholder* (intendendosi così tutti i portatori di interesse della comunità). Infatti, sembra che tali relazioni possano – qualora sussistano i presupposti della corruzione – condurre a un condizionamento dell'attività della Pubblica Amministrazione.

Così, per quanto concerne il contesto esterno, l'ANAC suggerisce di reperire i dati necessari al corretto svolgimento dell'analisi del rischio da una moltitudine di banche dati (ISTAT, Università e Centri di ricerca, ecc.) e siti istituzionali della giustizia (Ministero della Giustizia, Corte dei Conti, Corte Suprema di Cassazione, ecc.). Da questi ultimi, invero, è possibile estrapolare statistiche circa il tasso di criminalità dello specifico territorio (ad esempio, ricercando il numero di reati contro la Pubblica Amministrazione commessi nell'anno preso in considerazione).

L'Allegato 1 alla Delibera n. 1064/2019 suggerisce di dare contezza nel PTPCT della misura in cui l'analisi del contesto esterno abbia influito sulla rilevazione di aree di rischio da analizzare prioritariamente, di nuovi eventi rischiosi o di misure di prevenzione specifiche. Si auspica in tal modo una attenta indagine circa gli eventi che possono dare luogo a fenomeni corruttivi.

Invece, con riguardo al **contesto interno**, risulta opportuna un'attenta analisi dell'organizzazione e della gestione dei processi interni all'amministrazione di riferimento. È importante porre in risalto il sistema delle responsabilità dei funzionari, così da scoraggiare eventuali comportamenti corruttivi.

Al fine di meglio realizzare il controllo del contesto interno, l'Autorità suggerisce da una parte di fare ricorso a interviste con l'organo di indirizzo o con i vari responsabili delle strutture, dall'altra di incrementare il sistema basato sul *whistleblowing* (v. paragrafo 9).

¹ In linea con quanto previsto nell'allegato 1 “*Indicazione metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi*” della citata Delibera 1064/2019, sono state predisposte delle tabelle in formato excel relative alla gestione del rischio corruttivo all'interno dei singoli uffici. Esse formano parte integrante del presente Piano e saranno pubblicate contestualmente allo stesso e nella medesima sezione dell'Amministrazione trasparente.

Aspetto di primaria importanza nell'esame del contesto interno è la mappatura dei processi organizzativi, ossia l'individuazione delle modalità e delle tecniche con cui essi sono posti in essere. A tal fine è necessario rilevare le attività interne dell'amministrazione in questione e redigere una sorta di catalogo dei diversi procedimenti che vengono avviati nei diversi settori di attività. Tutti i processi legati a un'attività devono essere descritti accuratamente, in modo che ne siano facilmente comprensibili la natura e la finalità (ad esempio, descrizione del processo; attività che compongono il processo; responsabile del processo e soggetti coinvolti).

Esempio di descrizione dei processi²:

Area di rischio n. 1	Processo n. 1 ... Processo n. 2 ...
----------------------	--

Processo n. 1	Attività A	Responsabile ...
	Attività B	Responsabile ...

Naturalmente dovrà essere data priorità a quei processi che, in base alle risultanze dell'analisi del contesto esterno, risultino maggiormente sensibili e richiedano un controllo più intenso.

Prima di effettuare tale mappatura, è essenziale schematizzare la struttura organizzativa dell'amministrazione, ponendo enfasi sulle funzioni svolte dai propri funzionari. Naturalmente, quest'ultima operazione deve essere svolta avendo quale obiettivo finale l'individuazione di informazioni e dati utili a delineare possibili aspetti critici della struttura sotto il profilo del rischio corruttivo³.

² Le aree di rischio principali che devono essere oggetto di esame e che riguardano **tutte le amministrazioni** (per tale ragione definite "general") possono così sintetizzarsi: i provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario; i provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario; i contratti pubblici; l'acquisizione e gestione del personale; la gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; i controlli, le verifiche, le ispezioni e le sanzioni; gli incarichi e le nomine; gli affari legali e il contenzioso. Oltre a queste, le singole amministrazioni sono chiamate a individuare quelle specifiche che caratterizzano l'ente in questione.

Con specifico riferimento agli **Ordini e colleghi professionali**, si annoverano, ad esempio: la formazione professionale continua; il rilascio di pareri di congruità; l'indicazione di professionisti per l'affidamento di incarichi specifici. **In ogni caso, l'obiettivo finale è quello di mappare tutte le attività dell'amministrazione, così da individuare le aree maggiormente a rischio di eventi corruttivi.**

³ L'ANAC consiglia di prendere in considerazione gli organi di indirizzo, la struttura organizzativa (dunque, l'organigramma), i ruoli e le responsabilità, le politiche, gli obiettivi e le strategie, le risorse, le conoscenze, i sistemi e le tecnologie, la qualità e la quantità del personale, la cultura organizzativa (in particolare, la cultura dell'etica), i

Al termine dell'analisi dei rischi deve essere individuato almeno un evento rischioso per ogni processo e deve essere a tal fine creato un "Registro degli eventi rischiosi".

Una volta compiuta l'attività fino a qui brevemente descritta, devono individuarsi le misure di prevenzione degli eventi corruttivi, che, come afferma l'ANAC, rappresentano il "cuore" del PTPCT, nonché la programmazione delle stesse. Solo così risulta possibile elaborare una efficiente strategia di prevenzione della corruzione nelle amministrazioni.

L'Autorità Anticorruzione nell'Allegato 1 alla Delibera n. 1064/2019 rileva come nell'analisi dei rischi di eventi corruttivi tra l'approccio di tipo quantitativo (fatto oggetto dell'Allegato 5 del PNA 2013) – basato su analisi statistiche o matematiche – e l'approccio di tipo qualitativo – fondato su motivate valutazioni che non prevedono l'utilizzo di numeri, sia da preferire il secondo. Dunque, non è più considerabile un valido riferimento metodologico l'Allegato 5 al PNA 2013.

Il nuovo approccio consiste essenzialmente nell'**analisi del contesto** (esterno ed interno), nella **valutazione del rischio**, una volta che è stato correttamente individuato, nonché nel trattamento del medesimo, mediante l'**identificazione delle misure** che risultano più idonee nel caso specifico. A ciò deve seguire un costante **monitoraggio e riesame** del processo di gestione del rischio di corruzione.

La fase di valutazione del rischio presuppone l'individuazione dei relativi criteri valutativi e richiede una attenta motivazione in sede di misurazione dei processi, delle attività, delle fasi o degli eventi rischiosi.

Esempio di schema di valutazione del rischio:

Processo/attività/fase o evento rischioso	Indicatore 1	Indicatore 2	Giudizio sintetico	Dati, evidenze e motivazione della misurazione
...

La fase di trattamento del rischio, invece, mira ad individuare le misure più adatte a prevenire i rischi riscontrati a seguito delle propedeutiche fasi di analisi e di valutazione. A tal fine, si distinguono misure generali e misure specifiche: le prime sono volte a prevenire eventi corruttivi

sistemi e i flussi informativi, oltre ai processi decisionali e alle relazioni interne ed esterne. A questo specifico scopo, possono essere sfruttati i dati presenti nel Piano delle *performance*.

nell'intera amministrazione, avendo una portata più ampia; le seconde hanno ad oggetto specifici rischi.

L'ANAC precisa che *“Nonostante si ritenga che buona parte delle misure generali siano già state adottate da tutte le amministrazioni, si ricorda che è sempre necessario verificare la loro corretta e continua attuazione nel tempo sia attraverso il monitoraggio sia attraverso misure integrative o interventi correttivi. Ciò al fine di assicurare la continuità dell'azione e/o di intercettare criticità che hanno reso inadeguata la misura stessa”*⁴.

Le tipologie di misure individuate a scopo semplificativo dall'Autorità sono: il a) controllo, b) la trasparenza, c) la definizione e la promozione dell'etica e di standard di comportamento, d) la regolamentazione, e) la semplificazione, f) la formazione, g) la sensibilizzazione e la partecipazione, h) la rotazione, i) la segnalazione e la protezione, l) la disciplina del conflitto di interessi, m) la regolazione dei rapporti con i rappresentanti di interessi particolari. Esse possono dare luogo a misure tanto generali quanto specifiche⁵.

Con riguardo, infine, al monitoraggio e al riesame, bisogna precisare che si tratta di attività che differiscono l'una dall'altra: la prima consiste in una periodica verifica circa l'attuazione e l'idoneità delle specifiche misure di trattamento del rischio adottate; la seconda, invece, si attua ad intervalli programmati e ha ad oggetto l'intero funzionamento del sistema di gestione del rischio⁶.

L'attività da ultimo considerata è di fondamentale importanza per la predisposizione della relazione annuale da parte del RPCT, in quanto permette a quest'ultimo di comprendere a pieno l'efficacia delle misure adottate, e di conseguenza di rappresentare nel modo più accurato possibile l'attività svolta.

4.3. Sistema di trattamento del rischio

⁴ Secondo l'ANAC la proposizione di misure è compito spettante non solo al RPCT ma anche, e soprattutto, ai dirigenti, dal momento che solo essi hanno una completa conoscenza dei processi che caratterizzano i rispettivi uffici di appartenenza. Per questa ragione è altamente consigliato un continuo raffronto tra detti dirigenti e il RPCT.

⁵ È essenziale che le misure individuate dall'amministrazione non si limitano a una mera riproduzione delle tipologie sopra elencate. Infatti, occorre che nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sia data puntuale evidenza delle misure in concreto adottate a fronte dello specifico rischio riscontrato. L'Autorità anticorruzione ritiene non idonea al fine di prevenzione della corruzione l'indicazione di misure generiche (e.g. organizzazione di incontri; comunicazioni interne; regolamenti; controlli).

⁶ Il riesame periodico è altamente auspicato, in quanto consente un costante dialogo tra gli organi deputati alla programmazione, idoneo per potenziare le misure già implementate e individuarne delle nuove alla luce delle eventuali lacune riscontrate.

Nel sistema di trattamento del rischio possono essere fatte rientrare tutte quelle azioni che contribuiscono a ridurre la probabilità di manifestazione dei reati di corruzione oppure a limitarne l'impatto. Il sistema di trattamento dei rischi di corruzione, che è stato concepito da ANAC quale elemento cardine del sistema di prevenzione della corruzione, è costituito da una pluralità di elementi che, per esigenze di schematizzazione, possono essere così distinti:

1. misure di carattere generale o trasversale, che comprendono tutte quelle azioni comuni ai processi a rischio, che riguardano l'organizzazione nel suo complesso e che possono contribuire a ridurre la probabilità di commissione di comportamenti corruttivi;
2. misure specifiche che riguardano i singoli processi a rischio e sono finalizzati a definire il sistema di trattamento del rischio specifico per ciascun processo.

4.4. Misure di carattere generale

Come evidenziato nel paragrafo precedente, le misure di carattere generale o trasversali si riferiscono a tutte quelle azioni di prevenzione del rischio di corruzione che riguardano l'organizzazione nel suo complesso e che definiscono le caratteristiche del contesto organizzativo, in cui operano le misure di controllo specifiche o particolari, che riguardano, invece, i singoli processi a rischio.

Le misure di carattere generale si esplicano nelle seguenti azioni:

- a) misure per assicurare la trasparenza delle attività realizzate dall'Ordine (di cui al successivo punto 5);
- b) informatizzazione dei processi;
- c) accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e il riutilizzo dei dati, documenti e procedimenti;
- d) monitoraggio sul rispetto dei termini;
- e) adozione del Codice di comportamento (di cui al successivo punto 6);
- f) formazione e comunicazione in materia di anti-corruzione e presa visione del PTPCT da parte dei soggetti interessati.

4.4.1. Segue. Rotazione ordinaria

Con la Delibera n. 1064/2019 l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha sottolineato l'importanza di procedere a una costante e attenta rotazione del personale impiegato in quelle aree che risultano a più elevato rischio di corruzione, comprese quelle dirigenziali. Trattasi di una misura di straordinaria importanza ai fini della lotta alla corruzione, che trova la propria fonte normativa nella L. n. 190/2012, all'art. 1, co. 4, lett. e)⁷, 5, lett. b)⁸, 10 lett. b)⁹.

È opportuno che le amministrazioni attuino misure di rotazione nel rispetto dei diritti individuali dei dipendenti interessati, da una parte, e dei principi di buon andamento e di continuità dell'azione amministrativa, dall'altra. Ancora, considerato che nelle amministrazioni possono individuarsi talune cariche che richiedono determinate competenze professionali, è altresì doveroso che in detti casi la rotazione avvenga seguendo logiche che garantiscano l'efficienza.

Naturalmente non devono mancare attività di formazione che rendano fungibili le attività, così da evitare che a determinati funzionari debbano essere necessariamente affidati incarichi che altrimenti nessun altro potrebbe svolgere.

Il criterio che deve ispirare la rotazione ordinaria è quello di gradualità, che permette di garantire la continuità dell'*agere* amministrativo ed evitare rallentamenti dell'attività ordinaria. Dunque, si deve procedere a individuare *in primis* gli uffici che appaiono maggiormente esposti al rischio di corruzione, e soltanto in un secondo momento quelli meno soggetti a tale rischio.

4.5. Esito del monitoraggio relativo al PTPCT 2020-2022

Con riferimento al PTPCT 2020-2022 è stata redatta una relazione in forma di tabella schematica recante il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione adottate nell'anno trascorso (2020) e definite dal PTPCT stesso. Il monitoraggio è stato attuato dal RPCT mediante sistemi informatici. Sulla base delle risultanze del monitoraggio è stato possibile appurare l'assenza di fenomeni corruttivi. Il RPCT non ha ricevuto segnalazioni di reati di corruzione pervenute tramite il meccanismo del *whistleblowing* o attraverso fonti esterne. Riguardo all'esame delle modalità di

⁷ Secondo il quale Il Dipartimento della funzione pubblica definisce criteri per assicurare la rotazione dei dirigenti nei settori particolarmente esposti alla corruzione e misure per evitare sovrapposizioni di funzioni e cumuli di incarichi nominativi in capo ai dirigenti pubblici, anche esterni.

⁸ Le pubbliche amministrazioni centrali definiscono e trasmettono al Dipartimento della funzione pubblica procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari.

⁹ Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza provvede alla verifica, d'intesa con il dirigente competente, dell'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

svolgimento dei processi a rischio, il RPCT suggerisce l'adozione di ulteriori misure per il conferimento di incarichi di consulenza, ovvero suggerisce la formazione di elenchi di professionisti e/o aziende cui affidare al bisogno incarichi prestabiliti, secondo un meccanismo di equa distribuzione e rotazione degli incarichi tra i facenti parte dell'elenco.

Il RPCT mantiene l'impegno a fornire relazione trimestrale riguardo il PTPCT al Consiglio, e a redigere la relazione annuale entro il 15 dicembre 2021, secondo quanto previsto dalla L. n. 190/2012.

5. MISURE DI TRASPARENZA

La trasparenza costituisce un importante principio che caratterizza l'attività dell'Ordine per prevenire la corruzione e, più in generale, qualsiasi situazione che possa provocare un malfunzionamento.

La pubblicazione costante e tempestiva di informazioni sulle attività poste in essere permette, infatti, di favorire forme di controllo diffuso anche da parte di soggetti esterni e di svolgere un'importante azione di deterrente per potenziali condotte illegali o irregolari.

L'attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza è demandata al RPCT. Al fine di consentire a chiunque interessato di esaminare le iniziative intraprese per prevenire la corruzione, lo stesso PTPCT è pubblicato per esteso sul sito Internet dell'Autorità. La pubblicazione è finalizzata a favorire forme di consultazione pubblica sul Piano, in modo da permettere ai cittadini, alle organizzazioni portatrici di interessi collettivi ed a chiunque interessato di poter indicare al RPCT eventuali aspetti di miglioramento del Piano oppure segnalare irregolarità.

Considerata l'importanza che le misure per la trasparenza rivestono anche ai fini della prevenzione della corruzione, sono di seguito riportate le informazioni più rilevanti inerenti l'attuale assetto tecnico, amministrativo, economico-finanziario riguardanti l'Autorità.

- Partecipazioni

L'Ordine dei Periti Industriali e Periti Industriali Laureati della Provincia di Monza e Brianza non è collegato a società partecipate o fondazioni.

- Attività istituzionale di iscrizione

L'inserimento degli iscritti nell'Albo professionale è sottoposto alle verifiche di Legge previste dal D.Lgs.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 233 e dal D.P.R. 5 aprile 1950, n. 221 che sono pubblicate sul

sito istituzionale. Nel caso di morosità dell'iscritto sono stabilite dall'organo consiliare le modalità sanzionatorie.

- Cariche ordinistiche

I Rappresentanti del Consiglio dell'Ordine e i Revisori dei Conti sono eletti ogni 3 anni con criteri rigorosi definiti dal D.Lgs.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 233 e dal D.P.R. 5 aprile 1950, n. 221.

- Verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità al conferimento di incarichi dirigenziali.

Il Consiglio dell'Ordine, sotto controllo del Responsabile della prevenzione della corruzione, verifica che a carico dell'unica dipendente o dei soggetti con cariche ordinistiche o cui intendano conferire incarichi non sussistano eventuali precedenti penali

- Bilancio economico

Il bilancio, comprensivo dello stato patrimoniale e del conto economico, viene annualmente redatto e reso consultabile mediante pubblicazione sul sito istituzionale.

- Conto corrente bancario

L'Ordine ha definito un rapporto di servizio con la Banca per la gestione del proprio conto corrente con responsabilità di firma in capo al Presidente e al Tesoriere.

- Contratto di locazione della sede istituzionale

Il contratto di locazione in essere per la sede presso i locali di Via Aliprandi n. 13 è stato a suo tempo stipulato e da allora sempre rinnovato alla scadenza. Qualora si rendesse necessario il trasferimento della sede presso altri locali la decisione dovrà essere approvata dalla Assemblea degli iscritti,

- Acquisizioni beni e servizi e acquisto di materiali ad uso segreteria

Le utenze di riscaldamento ed elettricità, così come la quota pro/parte delle spese di smaltimento rifiuti, sono in essere dalla stipula del contratto di locazione. Le spese ordinarie di acquisto di materiali ad uso segreteria sono oggetto di puntuali attività di monitoraggio e controllo da parte dell'organo consiliare.

- Certificazione di qualità

L'Ordine, applica e monitora un efficace sistema di procedure interne per l'espletamento delle funzioni istituzionali. La standardizzazione dei procedimenti con certificazione di qualità persegue l'obiettivo dell'efficienza organizzativa nonché costituisce strumento ausiliario per la prevenzione della corruzione.

- Formazione in tema di anticorruzione

L'Autorità ha di recente implementato ed aderito a numerose iniziative formative in tema di prevenzione della corruzione. Verranno in particolar modo favorite le iniziative a tema organizzate dal Consiglio nazionale dei periti industriali e dei periti industriali laureati con partecipazione di uno o più membri del Consiglio, eventualmente da estendere agli iscritti mediante pubblicazione sul sito istituzionale.

- Informazione agli iscritti e sito istituzionale

L'Ordine si è dotato di sito istituzionale (<https://www.periti-industriali.monza.it/.it>) all'interno del quale sono pubblicate tutte le informazioni ed i servizi che l'Autorità offre ai propri iscritti ed ai cittadini. Gli iscritti hanno l'obbligo di dotarsi di un recapito di posta elettronica certificata. Per ogni iscritto vengono raccolti il recapito del domicilio, un recapito telefonico e un recapito di posta elettronica. L'Ordine cura l'aggiornamento dell'Albo Provinciale e la sua trasmissione al Consiglio nazionale dei periti industriali e dei periti industriali laureati (C.N.P.I.).

6. IL CODICE DI COMPORTAMENTO

Tra le misure adottate per prevenire la corruzione si annoverano l'adesione e disposizioni contenute nel codice di comportamento nella versione approvata dall'Autorità in data 13 dicembre 2016 (che devono essere considerate parte integrante del PTPCT).

7. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Uno dei principali incombeni in materia di prevenzione della corruzione è la nomina del c.d. RPCT (o semplicemente "Responsabile anticorruzione"), il cui ruolo risulta sempre più centrale in una materia così delicata.

Al fine di illustrare correttamente le funzioni che a tale soggetto sono assegnate, è agevole innanzitutto partire dalla disposizione su cui si regge detta carica: l'articolo 1, comma 7, della L. 190 del 2012 prevede che il RPCT sia individuato, dall'organo di indirizzo, tra i dirigenti di ruolo in servizio. Negli enti locali, l'RPCT è di norma individuato nel segretario o nel dirigente apicale.

Il PNA del 2016 ha poi sottolineato che, in caso di carenza di posizioni dirigenziali, soprattutto per gli enti di piccole dimensioni, può essere individuato un dipendente con posizione organizzativa.

Per quanto riguarda la specifica realtà degli Ordini e Collegi professionali, si ritiene che l'RPCT debba essere individuato all'interno di ciascun Consiglio nazionale, ordine e collegio professionale (sia a livello centrale che locale). Più in particolare, l'organo di indirizzo politico individua tale Responsabile, di norma, tra i dirigenti amministrativi in servizio. Occorre tuttavia osservare che Ordini e Collegi non necessariamente dispongono di personale con profilo dirigenziale; in questi casi l'RPCT potrà essere individuato in un profilo non dirigenziale che garantisca comunque le idonee competenze.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza si preoccupa di:

- segnalare all'organo di indirizzo e all'organismo indipendente di valutazione (OIV) le disfunzioni relative all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza, indicando agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente dette misure;
- elaborare la proposta di Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, che deve poi essere adottato dall'organo di indirizzo
- definire idonee procedure di selezione e formazione del personale destinato ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- verificare l'efficace attuazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- modificare il predetto Piano, nel caso in cui si siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento di attività maggiormente esposte al rischio di corruzione;
- individuare il personale da inserire nei programmi di formazione presso la Scuola superiore della Pubblica Amministrazione;
- trasmettere ogni anno all'organismo indipendente di valutazione, nonché all'organo di indirizzo dell'amministrazione, una relazione relativa ai risultati dell'attività svolta, provvedendo a pubblicarla sul sito web dell'amministrazione stessa.

In considerazione dei numerosi compiti attribuiti all'RPCT nei confronti del personale dell'ente, ed eventualmente per ciò che concerne le disfunzioni anche nei confronti degli organi di indirizzo, è indispensabile che tra le misure organizzative da adottarsi da parte degli organi di indirizzo vi siano

anche quelle dirette ad assicurare che il Responsabile svolga il suo delicato compito in modo imparziale, al riparo da possibili ritorsioni.

Al fine di garantire che detta figura agisca nella piena autonomia e indipendenza voluta dal Legislatore, occorre considerare anche la durata dell'incarico, che deve essere fissata tenendo conto della non esclusività della funzione. Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza può infatti essere un dirigente che già svolge altri incarichi all'interno della medesima amministrazione; e in tal caso la durata del mandato coincide con quella del contratto sottostante all'incarico dirigenziale già svolto.

Qualora, all'interno dell'amministrazione, sia commesso un reato di corruzione, accertato con sentenza passata in giudicato, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è chiamato a rispondere a titolo di responsabilità dirigenziale – ai sensi dell'articolo 21 del D.lgs. 165 del 2001 – nonché sul piano disciplinare, oltre che per danno erariale e all'immagine della Pubblica Amministrazione. È tuttavia concesso all'RPCT di provare di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza dello stesso, nonché di aver osservato diligentemente gli obblighi ad esso imposti.

In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal menzionato Piano, l'RPCT risponde sia sul piano dirigenziale che su quello disciplinare, per omesso controllo, salvo che provi di aver comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano stesso.

Anche in materia di trasparenza l'RPCT, a seguito delle modifiche apportate dal D.lgs. 97 del 2016 al D.lgs. 33 del 2013, si vede investito di notevoli funzioni; tra esse, quella di ricevere le richieste di accesso civico (una volta che questo sia stato negato dall'amministrazione o nel caso in cui all'istanza non sia seguita alcuna risposta), con conseguente obbligo di decidere con provvedimento motivato entro 20 venti giorni.

La figura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è stata oggetto di modifica, come già anticipato, da parte del D.lgs. 97 del 2016. La novità più rilevante prevede l'unificazione in capo ad un solo soggetto degli incarichi di Responsabile della prevenzione della corruzione e di Responsabile della trasparenza, cui consegue la necessità di disporre le eventuali

modifiche necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività.

Attuando l'art. 1, comma 7, della L. 190 del 2012, l'Ordine dei Periti Industriali e Periti Industriali Laureati della Provincia di Monza e Brianza ha provveduto a nominare il/la Per Ind- Graziano Salvò quale Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

8. INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DEGLI INCARICHI

La legge 190 del 2012 è intervenuta in materia di incompatibilità ed inconferibilità degli incarichi, delegando il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi volti a modificare la disciplina vigente in materia di attribuzione di incarichi dirigenziali e di incarichi di responsabilità amministrativa di vertice nelle Pubbliche Amministrazioni e negli enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico esercitanti funzioni amministrative, attività di produzione di beni e servizi a favore delle Amministrazioni Pubbliche o di gestione di servizi pubblici, da conferire a soggetti interni o esterni alle pubbliche amministrazioni, che comportano funzioni di amministrazione e gestione. Le novità hanno riguardato non tutti i dipendenti pubblici ma solo quelli apicali, essendo presi in considerazione dalla normativa soltanto gli incarichi dirigenziali nonché quelli di responsabilità amministrativa di vertice. Dunque rientrano in questa categoria i dirigenti titolari in via esclusiva dei poteri di adozione di atti amministrativi e di gestione ed altri funzionari che ricoprono un ruolo importante nei processi decisionali nelle amministrazioni, identificabili con i direttori generali, sanitari ed amministrativi delle Asl, ecc. Per tutti gli altri dipendenti diversi da quelli che ricoprono le cariche anzidette, la disciplina rimane quella dettata dall'articolo 53 del d.lgs. 165 del 2001.

A seguito della delega prevista nella legge Severino è stato emanato il d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 (recante: *“Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”*).

L'inconferibilità si riferisce a incarichi pubblici che non possano essere neanche attribuiti a coloro che provengano da situazioni che la legge considera come in grado di comportare delle indebite pressioni sull'esercizio imparziale delle funzioni; l'incompatibilità, invece, impone di tenere distinti gli interessi pubblici da quelli privati confliggenti con i primi, al fine di evitare situazioni che possano portare all'insorgenza di conflitti di interessi.

Le cause di inconferibilità possono essere ricondotte a tre ipotesi:

- a) quella di dipendenti pubblici che abbiano riportato condanne penali, anche non definitive, per i reati contro la Pubblica Amministrazione;
- b) quella di dipendenti pubblici che abbiano svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da Pubbliche Amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi;
- c) quella di dipendenti pubblici che siano stati componenti di organi di indirizzo politico o abbiano ricoperto cariche pubbliche elettive.

Queste si caratterizzano per la temporaneità – eccetto il caso di grave condanna con sentenza definitiva o di cessazione del rapporto di lavoro a seguito di procedimento disciplinare o la cessazione del rapporto di lavoro autonomo, nel qual caso l'inconferibilità rivestirà il carattere permanente (*ex art. 3, commi 2 e 3 del d.lgs. 39/2013*). In particolare, il “periodo di raffreddamento” (durante il quale vige l'esclusione dal conferimento dell'incarico) previsto per la causa *a)* è di cinque anni, sempre che non sia stata inflitta la pena accessoria dell'interdizione, nel qual caso la durata dell'inconferibilità sarà la stessa dell'interdizione; per i casi di cui alle lettere *b)* e *c)*, detto periodo è di due anni.

Le cause di incompatibilità sono normativamente ricondotte a due ipotesi:

- a) l'incompatibilità tra incarichi nelle Pubbliche Amministrazioni e negli enti privati in controllo pubblico e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalle Pubbliche Amministrazioni, nonché lo svolgimento di attività professionale;
- b) l'incompatibilità tra incarichi nelle Pubbliche Amministrazioni e negli enti privati in controllo pubblico e cariche di componenti di organi di indirizzo politico.

Ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001, con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, sono individuati, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche. È vietato alla P.A. conferire ai dipendenti incarichi non compresi nei compiti e doveri d'ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati dalla legge o da altre fonti normative, o che non siano espressamente

autorizzati. Con tale disposizione si assicura che siano individuati - da parte dell'ordinamento - i casi in cui lo svolgimento dell'ulteriore attività sia da considerare comunque precluso o, viceversa, comunque consentito. Più nel dettaglio, si deve osservare che lo svolgimento di attività extra è comunque consentito ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al cinquanta per cento di quella a tempo pieno, ai docenti universitari a tempo definito nonché alle altre categorie di dipendenti pubblici ai quali è consentito da disposizioni speciali lo svolgimento di attività libero-professionali. Per tutti i casi che residuano da quelli esplicitamente esclusi o consentiti dal Legislatore, l'amministrazione viene chiamata ad effettuare una valutazione caso per caso circa la possibilità di autorizzare lo svolgimento dell'incarico.

Infine, nel citato articolo 53 del d.lgs. 165/2001 è stato recentemente aggiunto – con la legge Severino – il comma 16-ter, il cui testo normativo prevede che i dipendenti i quali, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni 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. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

9. IL WHISTLEBLOWING

Il *whistleblowing* è un meccanismo per l'individuazione di irregolarità o di reati, di cui l'Autorità intende avvalersi per rafforzare la sua azione di prevenzione della corruzione. L'art. 1, comma 51, della legge n. 190/2012, inserendo l'art. 54-bis dopo l'art. 54 del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ha introdotto una forma di tutela nei confronti del dipendente pubblico che segnala degli illeciti prevedendo che *“fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia”*.

A seguito dell'entrata in vigore della legge 30 novembre 2017, n. 179, l'art. 54-bis del D.lgs. 165 del 2001 è stato sostituito interamente dall'art. 1 della legge anzidetta.

In particolare, si prevede che *“il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione”*. Di fondamentale rilievo è la posizione assunta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, che si vede destinatario delle segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti pubblici (là dove queste non siano indirizzate all'ANAC e qualora il dipendente non abbia optato per la denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile).

Altra importante novità, nell'ottica di una sempre maggiore riservatezza delle informazioni personali, consiste nella necessità di non rivelare l'identità del segnalante da parte dell'RPCT. Inoltre, se nell'ambito del procedimento penale l'identità del segnalante è coperta dal segreto, nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale, nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Tuttavia, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

Infine, preme sottolineare che la segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni.

10. LA FORMAZIONE E LA COMUNICAZIONE

La formazione del personale costituisce una componente centrale del sistema di prevenzione della corruzione. Tramite l'attività di formazione l'Ente intende assicurare la corretta e piena conoscenza dei principi, delle regole e delle misure contemplate dal Piano da parte di tutto il personale, anche in

funzione del livello di coinvolgimento nei processi esposti al rischio di corruzione. Tenuto conto della natura dell'attività svolta dall'Ente e del *background* culturale e professionale di chi vi lavora, ovvero considerate le competenze e le conoscenze in tema di anticorruzione già possedute dal personale, la formazione sarà rivolta principalmente a favorire il confronto con esperti del settore e la condivisione di esperienze e di pratiche con organizzazioni nazionali ed internazionali che operano nel campo della prevenzione e del contrasto della corruzione.

Per quel che riguarda la normativa e le pratiche nel campo dell'anticorruzione, la formazione verrà realizzata con attività seminari interne sulle norme nazionali e sulle pratiche internazionali in materia. Tali seminari saranno aperti alla partecipazione di tutto il personale.

Per quel che riguarda la comunicazione interna, al fine di favorire la diffusione della conoscenza del Piano e delle misure in esso contenute, sarà inviata una nota informativa a tutto il personale e ai consulenti per invitarli a prendere visione del PTPCT. Inoltre, il personale in servizio e coloro che inizieranno a prestare servizio o a collaborare a qualunque titolo, all'atto della costituzione del rapporto di lavoro o di collaborazione, sottoscriveranno una dichiarazione di presa visione del Piano e di impegno a rispettare i principi e le disposizioni in esso contenuti.

Per quel che riguarda le iniziative di comunicazione esterna, il PTPCT, una volta adottato con le eventuali modifiche, viene pubblicato sul sito istituzionale dell'amministrazione nella sezione "Amministrazione Trasparente – Piano Anti corruzione", dandone notizia con un comunicato pubblicato in evidenza sulla *homepage*.

11. IL PANTOUFLAGE

All'articolo 53 del d.lgs. 165/2001 è stato aggiunto con legge 190 del 2012 il comma 16-ter, in cui si prevede che i dipendenti i quali, 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.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di tale disposizione sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Con tale istituto si è dunque pensato di prevenire l'eventualità di una possibile interferenza da parte del dipendente che, a seguito dell'incarico rivestito - implicante esercizio di poteri autoritativi o negoziali per conto della Pubblica Amministrazione - potrebbe condizionarne le decisioni, al fine di assicurarsi una sua stabilizzazione come dipendente o di ricevere incarichi professionali o di lavoro autonomo da parte dei soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione.

L'istituto in questione mira a prevenire l'eventualità che s'instauri quel meccanismo di condizionamento basato sulla promessa di un compenso futuro (consistente nell'attività lavorativa o professionale) al dipendente pubblico, a fronte di uno uso (attuale) dei poteri autoritativi o negoziali funzionale agli interessi dell'impresa (che promette detto compenso).

La disposizione di cui all'articolo 16-ter allude ad un conflitto di interessi ipotetico, in quanto il fine ultimo è quello di garantire la persistenza dell'integrità del funzionario ed eliminare di conseguenza qualsiasi sospetto della collettività sul suo operato. Dunque si suppone che il fatto di accettare - da parte del dipendente pubblico - un certo incarico successivamente all'esercizio delle proprie funzioni, assurga ad una sorta di ricompensa per averle esercitate in maniera parziale o comunque senza rispettare i principi che permeano l'azione amministrativa.

Dal testo dell'articolo 53, comma 16-ter si possono distinguere tre diverse sanzioni comminabili nel caso di violazione del precetto stesso:

- a) una nullità specifica. Si ritiene infatti che il contratto concluso o l'incarico conferito sono colpiti dalla nullità;
- b) una sanzione accessoria, consistente nell'incapacità per il soggetto privato che ha conferito l'incarico nullo di contrattare con tutte le Pubbliche Amministrazioni per i successivi tre anni;
- c) una sanzione economica, in forza della quale si obbliga a restituire le somme eventualmente percepite con riferimento all'atto o al contratto invalido.

Una questione di rilevante importanza - che è stata risolta definitivamente con il d.lgs. 39 del 2013 - si pone con riferimento alla nozione di "dipendente" cui la disposizione in esame si riferisce. Il fatto che il comma 16-ter parli di "servizio" e contenga l'espressione "cessazione dal rapporto di pubblico impiego", lascia presumere si debba considerare tale il dipendente a tempo indeterminato. Tuttavia un'interpretazione di questo tipo finirebbe per non rispettare la *ratio* della disciplina, restringendola pericolosamente. Infatti è necessario intendere tale nozione nella più ampia accezione possibile, facendovi rientrare anche il dipendente pubblico che con l'amministrazione intrattenga un rapporto a tempo determinato. Si pensi ad esempio agli incarichi dirigenziali affidati

a soggetti esterni all'amministrazione stessa: qui la limitazione della disciplina sarebbe assai dannosa in quanto il titolare temporale della carica pubblica avrebbe maggior interesse a cedere ad eventuali condizionamenti, al fine di ritrovare agevolmente una collocazione nel settore privato (dal quale questi magari proviene).

L'articolo 21 del d.lgs. 39/2013 interviene chiarendo che *“ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, (...), sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo”*. Dunque l'articolo 53, comma 16-ter opera - oltre che con riferimento a tutti i dipendenti che abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali - anche nei confronti dei titolari di incarichi dirigenziali, compresi i soggetti (esterni) con cui l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente privato in controllo pubblico abbiano stabilito un rapporto di lavoro subordinato o autonomo.

In considerazione dell'istituto qui trattato e di quelli fatti oggetto di approfondimento nei precedenti paragrafi – ci si riferisce in particolare ma non solo all'inconferibilità e all'incompatibilità degli incarichi, di cui al paragrafo 8 del presente Piano – si possono scorgere tre situazioni critiche configurabili in diversi periodi di tempo, cui il Legislatore ha provveduto ad apprestare le necessarie cautele:

- per quanto riguarda il momento precedente all'assunzione presso l'amministrazione, opera quale mezzo preventivo il concorso pubblico, che garantisce il pieno rispetto dei principi imparzialità e di buon andamento della Pubblica Amministrazione, oltre all'eguaglianza tra i candidati;

- circa il periodo di svolgimento dell'incarico pubblico trova attuazione l'articolo 53 del d.lgs. 165/2001, esaminato in precedenza (par. 8);

da ultimo, il comma 16-ter del predetto art. 53 completa il quadro, regolando gli eventuali condizionamenti destinati a concretizzarsi soltanto dopo l'avvenuta cessazione dal servizio.

SEZIONE II

Programma Triennale per la

Trasparenza e l'Integrità

2021-2023

**(2022 – Conferma del precedente PTPCT ex Delibera 24.11.2021, n. 777, par. 2,
lett. a)**

Sommario

1. Introduzione
2. Novità
3. Obiettivi
4. Uffici e personale coinvolti
5. Attuazione del Programma
6. Con riferimento agli Ordini e ai Collegi

1. INTRODUZIONE

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale di controllo sia sul perseguimento delle funzioni istituzionali che sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di prevenzione della corruzione. Essa è intesa come accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle Pubbliche Amministrazioni.

In tema di trasparenza, si sono succedute tre leggi fondamentali:

- la L. n. 241 del 1990, che, a seguito delle modifiche apportate dal D.lgs. n. 150 del 2009, individua, tra gli altri, la trasparenza quale criterio da perseguire nell'esercizio delle funzioni pubbliche. Inoltre, agli artt. 22 e seguenti, disciplina lo strumento dell'accesso documentale, che subordina l'accesso al/i documento/i da parte dell'interessato al fatto che questi vanti un interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente a una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento medesimo;
- la L. n. 190 del 2012, di particolare rilevanza, ha delegato il Governo ad adottare un decreto legislativo volto a riordinare gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni;
- il D.lgs. n. 33 del 2013 (anche noto come "decreto trasparenza"), emanato sulla scorta della delega prevista nella legge Severino, che, oltre a prevedere specifici obblighi di pubblicazione da parte delle pubbliche amministrazioni, ha introdotto il c.d. "accesso civico", permettendo a chiunque di richiedere i documenti, i dati e le informazioni che le Pubbliche Amministrazioni hanno omesso di pubblicare. L'istanza può essere trasmessa per via telematica secondo le modalità previste dal decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 ("*Codice dell'amministrazione digitale*"), e successive modificazioni, ed è presentata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ove l'istanza riguardi dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria ai sensi del presente decreto.

Da ultimo è stato emanato il D.lgs. 97 del 2016, che ha introdotto un terzo tipo di accesso: l'accesso generalizzato, ispirato ai sistemi Foia (*Freedom of Information Act*, riferendoci così a tutti quei paesi che si caratterizzano per riconoscere il diritto ai cittadini di accedere ai dati e ai documenti in possesso delle pubbliche amministrazioni, fatti salvi gli eventuali limiti normativamente previsti). Questo consente a chiunque di accedere ai dati e ai documenti in possesso delle Pubbliche Amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli che il decreto trasparenza già assoggettava a pubblicazione.

Con il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2021-2023 (PTTI) l'Ente intende rendere noto a chiunque ne abbia interesse quali sono i propri obiettivi di trasparenza nel corso del periodo 2021-2023, anche in funzione di prevenzione della corruzione, in coerenza con il principio di accessibilità totale come disciplinato dalla legge 190/2012 e dal d.lgs. 33/2013.

2. NOVITÀ

Con l'aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione da parte dell'ANAC, particolare enfasi è stata posta sul rapporto che intercorre tra l'accesso civico, così come disciplinato dal D.lgs. 33/2013, e le novità apportate dal recentissimo Regolamento (UE) n. 679 del 2016 *“relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Europea il 4 maggio 2016, entrato in vigore il 25 maggio dello stesso anno, sebbene operativo soltanto dal 25 maggio 2018.

L'ANAC ha sottolineato che l'art. 2-ter del D.lgs. 196/2003, introdotto dal D.lgs. 101/2018, che adegua la normativa nazionale alle disposizioni del regolamento Privacy, dispone al primo comma che *“la base giuridica prevista dall'art. 6, paragrafo 3 lettera b), del regolamento è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento”*. Al comma 3, poi, aggiunge che la diffusione, così come la comunicazione, di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico, o comunque connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse soltanto se previste ai sensi del primo comma.

A seguito di ciò, stante quando raccomandato dall'ANAC, è necessario che le pubbliche amministrazioni, prima di procedere alla pubblicazione di dati e documenti sui propri siti istituzionali, contenenti dati personali, verifichino che la disciplina dettata in materia di trasparenza (e regolata dalle norme poco sopra elencate) preveda l'obbligo di pubblicazione.

Il nuovo assetto normativo introdotto con il Regolamento (UE) 679/2016 prevede l'obbligo, anche per le pubbliche amministrazioni, di rispettare tutti quei principi ivi individuati all'articolo 5:

- limitazione della finalità
- minimizzazione dei dati
- esattezza e aggiornamento
- limitazione della conservazione

- integrità e riservatezza
- responsabilizzazione

Dunque è fondamentale che anche le amministrazioni siano pronte ad adottare le ragionevoli misure per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati.

Si deve tuttavia osservare che il citato D.lgs. 33/2013 prevede comunque una restrizione del trattamento dei dati; l'art. 7-bis, comma 4, dispone che *“nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione”*.

3. OBIETTIVI

Il procedimento di elaborazione del Programma è stato avviato con la fissazione di un obiettivo strategico da realizzare nel triennio 2021 - 2023, che può essere così sintetizzato:

“promuovere l'innovazione, l'efficienza organizzativa e la trasparenza quali strumenti di prevenzione della corruzione anche migliorando la qualità dell'accesso alle informazioni dell'Autorità mediante l'utilizzo di strumenti avanzati di comunicazione con le amministrazioni e con la collettività”.

Gli obiettivi operativi sono:

1. *Individuare e pubblicare “dati ulteriori”*. Si tratta di dati scelti dall'Autorità in ragione delle proprie specificità organizzative e funzionali in aggiunta ai dati la cui pubblicazione è obbligatoria per legge. L'obiettivo è quello di rendere conto, compatibilmente con i propri vincoli organizzativi e finanziari, di tutte le attività svolte dall'Ente, comunque nei limiti di legge e sempre considerando la particolare natura associativa dell'Ente.

2. *Informatizzare i flussi di comunicazione interna al fine dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza e per il relativo controllo*. L'obiettivo consentirà di ridurre gli oneri delle operazioni di caricamento e pubblicazione anche attraverso la creazione di una unica banca dati delle informazioni da pubblicare, utile, altresì, per supportare le attività di controllo e monitoraggio periodico del Responsabile della Trasparenza.

4. UFFICI E PERSONALE COINVOLTI

In considerazione delle caratteristiche organizzative e dimensionali del Consiglio, nella redazione del Programma, anche al fine di coordinarne i contenuti con il PTPCT sono stati coinvolti alcuni Consiglieri ed il personale amministrativo.

Per le misure attuative il Responsabile per la trasparenza coincide con la figura del RPCT. Il Titolare del potere sostitutivo potrà svolgere il ruolo vicariante come previsto dalla normativa.

5. ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA

Le Misure di Trasparenza di cui al punto 5 del PTPCT sono da intendersi come parte integrante del PTTI. L'entrata in vigore del PTPCT coincide con l'adozione del PTTI e la pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" dei dati riguardanti le principali attività dell'Autorità rimane la modalità principale attraverso la quale si intende attuare il PTTI.

Saranno inoltre adottate misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi. In particolare, il Consiglio, per il tramite del Responsabile della Trasparenza e dei referenti individuati, pubblica i dati in base al principio della tempestività. Il monitoraggio per la verifica dei dati viene effettuato dal Responsabile della trasparenza con cadenza trimestrale.

Ferma restando la possibilità di presentare proposte nel corso dell'anno per l'aggiornamento del Programma, in merito a dati, informazioni e modalità di comunicazione per migliorare il livello di trasparenza, l'aggiornamento del Programma avviene annualmente entro il 31 gennaio.

6. CON RIFERIMENTO AGLI ORDINI E AI COLLEGI

La L. 125 del 2013 (*"Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, recante disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni"*), all'art. 2 ha escluso, con riferimento agli Ordini, ai Collegi professionali, ai relativi organismi nazionali e agli enti aventi natura associativa, l'applicazione delle disposizioni relative alla gestione della performance, di cui al D.lgs. 150 del 2009. In particolare, non si richiede l'istituzione dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV), dal momento che è esclusa la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale.

Per la medesima ragione non è nemmeno prevista l'integrazione del presente Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità con il Piano della performance (art. 10 del D.lgs. 150/2009).