



ORDINE DOTTORI COMM. E DEGLI ESPERTI CONTABILI DI LAMEZIA TERME
VIA TIMAVO, 13
88046 – LAMEZIA TERME

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE
DELLA CORRUZIONE
2021 – 2023**

**PROGRAMMA TRIENNALE DELLA TRASPARENZA ED INTEGRITA’
2021-2023**

IL CODICE DI COMPORTAMENTO

E

IL WHISTLEBLOWING

**DETERMINA DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO
DEL 23/03/2021 prot. 455**

(art. 1, COMMI 8 e 9, della L. 06/11/2012, N. 190, recante disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione)

Nota: Informativa – Linee Guida - C.N.D.C.E.C. N. 36/14 del 22/12/2014

Legenda:

- ✓ P.T.P.C. “Piano triennale di prevenzione e corruzione”
- ✓ P.N.A. “Piano Nazionale anticorruzione”
- ✓ R.P.C. “ Responsabile Prevenzione e corruzione”

INDICE

ART. 1 – Premesse

- 1.1. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
- 1.2. LA DEFINIZIONE DI CORRUZIONE E LE STRATEGIE DI PREVENZIONE DEL PIANO ANTICORRUZIONE
- 1.3. IL PIANO ANTICORRUZIONE E LE RICADUTE NELL'ORDINE PROFESSIONALE
 - 1.3.A. *Il documento programmatico dell'Ente*
 - 1.3.B. *Tipologia dei reati*
 - 1.3.C. *i soggetti coinvolti nell'attività di contrasto alla corruzione*
 - 1.3.D. *il Responsabile della prevenzione e corruzione*
 - 1.3.E. *Compiti del R.P.C.*
 - 1.3.F. *La gestione del rischio e strumenti di controllo*
 - 1.3.G. *Il sistema disciplinare*

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

ART. 1 – Introduzione – organizzazione e funzioni dell'amministrazione

- 1.1. Organigramma
- 1.2. Tipologia delle commissioni
- 1.3. Attività/procedimenti Ordine
- 1.4. Attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza e integrità
- 1.5. Procedimento di elaborazione e adozione del programma
- 1.6. Iniziative di comunicazione della trasparenza
- 1.7. Processo di attuazione del programma
- 1.8. Accesso agli atti e accesso civico
- 1.9. Dati ulteriori

ART. 2 – Procedimento di elaborazione del piano

- 2.1. Schede delle gestioni dei rischi

ART. 3 – Principi generali di comportamento e il codice di comportamento

- 3.1. Contenuti e divieti
- 3.2. Sistema disciplinare
- 3.3. Formazione, diffusione e obblighi formativi

ART. 4 – Il Whistleblowing

Art 5 -GRIGLIA TRASPARENZA (all. N.1)

ART. 1 - PREMESSE

1.1. IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE "P.T.P.C."

Il presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2021- 2023 (di seguito PTPCT) costituisce un aggiornamento PTPCT di cui l'Ordine dei Commercialisti di Lamezia è già dotato con riferimento al triennio 2020-2022, tenendo conto delle misure adottate nell'anno scorso nonché degli interventi normativi e delle indicazioni pervenute dall'Autorità Nazionale Anticorruzione. L'impostazione del precedente e l'impegno dell'Ordine nella lotta alla corruzione, che sarà portato avanti facendo tesoro delle indicazioni contenute nel nuovo PNA 2020 e dai suoi allegati, in particolare dall'allegato 1, che oggi rappresenta l'unico riferimento metodologico da seguire nella predisposizione del PTPCT per la parte relativa alla gestione del rischio corruttivo e aggiorna integra e sostituisce le indicazioni metodologiche contenute nel PNA 2013 e nell'aggiornamento PNA 2015. Si specifica, comunque, che l'Ordine dei commercialisti è un Ente Pubblico non economico a carattere associativo che non utilizza fondi pubblici ma si autofinanzia esclusivamente con le quote associative degli iscritti all'Ordine liberi professionisti.

Il PTPCT è stato redatto tenendo conto delle proprie specificità organizzative e strutturali e della peculiarità della natura dell'Ente e delle attività istituzionali svolte.

L'aggiornamento annuale del piano ha tenuto conto della modifica intervenuta all'Organo di indirizzo politico – amministrativo. **Con d.m. del 6 novembre 2020, il Ministero della Giustizia ha sciolto il Consiglio dell'Ordine ed ha nominato la dott.ssa Alessandra Aloï, Commissario Straordinario dell'Ordine, con l'incarico curare la prosecuzione delle operazioni elettorali e di provvedere all'ordinaria amministrazione e al disbrigo delle pratiche urgenti fino all'insediamento del nuovo Consiglio. Come è noto, la nomina si è resa necessaria a seguito della decadenza del Consiglio dell'Ordine, conseguente alla scelta di diverso incarico incompatibile con la carica di Presidente dell'Ordine, dott. Massimiliano Canzoniere, ai sensi dell'art. 16, comma 1 del d. legs. N. 139/2005.**

A conclusione, di questa premessa appare utile riepilogare le norme in materia di prevenzione della corruzione e le deliberazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ad oggi approvate.

Partendo dall'art. 6 della "Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione e degli articoli 20 e 21 della Convenzione Penale sulla corruzione di Strasburgo del 27 gennaio 1999, il 06 novembre 2012 il Legislatore ha approvato la Legge n. 190 recante "Disposizione per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" di seguito Legge 190/2012".

Tra i compiti che la Legge 190/2012 assegna alla CIVIT (ora ANAC), in qualità di Autorità Nazionale Anticorruzione, è precipua l'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri. La CIVIT – Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato in via definitiva, con delibera n. 72/2013, il Piano Nazionale Anticorruzione "P.N.A.", predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e condiviso in sede di Conferenza unificata nella seduta del 24/07/2013. Passando per una nutrita attività legislativa e normativa che si espone di seguito:

- 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";

Piano anticorruzione, trasparenza ed integrità 2021/2023, il codice di comportamento e la whistleblowing O.D.C.E.C. di Lamezia Terme (CZ)

- 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, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell’art. 1 della l. n. 190 del 2012”;
- 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”;
- Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.
- D. L. 90/2014, convertito in L. 114/2014, che ha ridefinito le competenze dell’Autorità Anticorruzione, acquisendo le funzioni del Dipartimento di Funzione Pubblica e quelle della soppressa AVCP (Autorità di Vigilanza dei Contratti Pubblici);
- Legge del 27 maggio 2015 n. 69 rubricata “Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”, che ha inasprito le pene ed esteso la punibilità agli incaricati di pubblico servizio anche per i delitti dei pubblici ufficiali contro la P.A.;
- D. Lgs. n. 97 del 23 giugno 2016 recante “La revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza”, correttivo della L. n. 190/2012 e del D. Pagina 5 di 39 Lgs. n. 33/2013, ai sensi dell’art. 7 della L. 124/2015 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;
- Delibera ANAC n. 1134 del 08/11/2017 relativa alla “Attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati da pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”;
- D. Lgs. n. 175 del 19 agosto 2016, come modificato dal D. Lgs. n. 100 del 16 giugno 2017 (c.d. Tusp);
- La c.d. legge “ spazza corrotti” 09/01 /2019 n. 3; • Deliberazione n. 831/2016 di approvazione del P.N.A. 2016; delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 P.N.A. 2017; delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 P.N.A. 2018;
- Delibera ANAC n. 1064 del 2 ottobre 2019 di approvazione del nuovo PNA 2019;
- Delibera n. 833 del 3 agosto 2016 di approvazione della disciplina delle cause di inconferibilità / incompatibilità;
- Delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016 recante gli obblighi in materia di accesso civico;
- Delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 sulle “Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs. n. 33/13, come modificato dal D. Lgs. n. 97/16”;
- Regolamento ANAC del 16/11/2016, pubblicato in G. U. n. 284 del 05/12/2016 “Sull’ esercizio del potere sanzionatorio ai sensi dell’ art 47 del D. Lgs. n. 33/13, come modificato dal D. Lgs. n. 97/16”;

- Regolamento ANAC n. 328 del 29 marzo 2017 “sull’ esercizio dell’attività di vigilanza in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi nonché sul rispetto delle regole di comportamento dei pubblici funzionari”;
- Regolamento ANAC n. 330 del 29 marzo 2017 “Sull’ esercizio dell’attività di vigilanza in materia di prevenzione della corruzione”;
- Regolamento ANAC sull’esercizio della funzione consultiva del 24/10/2018;
- Circolare n. 2/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Circolare n. 1/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione;
- Determinazione ANAC n. 241 dell’8 marzo 2017 sulle “Linee guida recanti indicazioni sull’attuazione dell’art 14 del D. Lgs. n. 33/13 relativa agli obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali, come modificato dall’art 13 del D. Lgs. n. 97/16”;
- Delibera ANAC n. 586 del 26/06/2019: “Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l’applicazione dell’art. 14, co. 1-bis e 1-ter del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della Pagina 6 di 39 sentenza della Corte Costituzionale n. 20 del 23 gennaio 2019”;
- Delibera ANAC n. 1126/2019 di sospensione della delibera ANAC n. 586/2019;
- Decreto mille proroghe (art 1 c. 7 D. L. n. 162/2019);
- Art 1 c. 163 Legge di stabilità per il 2020 n. 160/2019. Arrivando infine al D. Lgs. n. 97 del 23 giugno 2016 recante “La revisione e semplificazione delle disposizioni in materia

Il Piano permette di disporre di un quadro unitario e strategico di programmazione delle attività per prevenire e contrastare la corruzione nel settore pubblico e crea le premesse perché le Amministrazioni possano redigere i loro piani triennali per la prevenzione e corruzione.

A livello periferico, l’art. 1, comma 8, della Legge 190/2012 impone all’Organo di indirizzo l’adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, su proposta del Responsabile anticorruzione, ogni anno **entro il 31 gennaio**. La scadenza dell’adozione del Piano Triennale è stata prorogata al 31.03.2021, considerata l’emergenza Covid 19.

Il presente PTPCT, che entra in vigore successivamente all’approvazione dell’ Organo di indirizzo Politico e all’inserimento online sul Sito istituzionale, ha una validità triennale e sarà aggiornato annualmente e/o entro la data di insediamento del Nuovo Consiglio.

L’applicabilità dei commi da 15 a 33 dell’art. 1, della Legge anticorruzione agli **Ordini Professionali** (in quanto Enti Pubblici non economici) è evinta dall’art. 1, comma 34 della Legge 190/2012, ove è stabilito che “le disposizioni dei commi da 15 a 33 si applicano alle amministrazioni pubbliche di cui all’art. 1, comma 2, del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165, e successive modificazioni, agli Enti pubblici nazionali, nonché alle società partecipate e dalle loro controllate, ai sensi dell’art. 2359 del codice civile, limitatamente alla loro attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dall’Unione europea.

**Piano anticorruzione, trasparenza ed integrità 2021/2023, il codice di comportamento e la whistleblowing
O.D.C.E.C. di Lamezia Terme (CZ)**

Risulta pertanto, che anche gli Ordini Locali oltre al Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, in quanto Enti Pubblici non economici Nazionali, sono annoverati, pur tenendo conto delle relative peculiarità, tra i destinatari della normativa in questione. Riferimento esplicito la delibera ANAC del 21 ottobre 2014 n. 145, ove si afferma l'applicabilità agli Ordini Professionali delle disposizioni di prevenzione della corruzione di cui alla Legge 190/2012 e decreti delegati, chiarendo che i "suddetti Enti" dovranno disporre del Piano triennale di prevenzione della corruzione, il Piano triennale della trasparenza e il codice di comportamento del dipendente pubblico, nominare il Responsabile della prevenzione della corruzione, adempiere agli obblighi di trasparenza di cui al D.Lgs n. 33/2013 e, infine, attenersi ai divieti in tema di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D.Lgs. n. 39/2013.

Con l'informativa n. 26 del 06 novembre 2014, il Consiglio Nazionale ha precisato come tale conclusione non implica l'indistinta e automatica applicabilità di tutti gli adempimenti previsti dalla normativa in questione. Devono ritenersi esclusi, infatti, nell'ottica di un'interpretazione improntata a criteri di ragionevolezza, gli adempimenti che, per loro natura, risultano destinati esclusivamente a specifiche aree di pubblica amministrazione e/o il cui oggetto non è inerente all'attività degli ordini professionali.

Obblighi aventi ad oggetto l'individuazione di un Responsabile per la prevenzione della corruzione e adozione entro il 31 gennaio di ogni anno del piano triennale di prevenzione della corruzione (art. 1, commi 7 e 8, della Legge 190/2012).

1.2. LA DEFINIZIONE DI CORRUZIONE E LE STRATEGIE DI PREVENZIONE DEL PIANO ANTICORRUZIONE

La corruzione

Il P.N.A. fornisce la definizione del fenomeno corruttivo in senso ampio, *"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 della fattispecie penalistica e sono tali da comprendere anche le situazioni in cui a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un mal funzionamento 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"*.

La lotta

È importante attuare una forte lotta alla corruzione, perché, come emerge dalla relazione della Corte dei Conti, è passata da *"fenomeno burocratico/pulviscolare"* a fenomeno *"politico-amministrativo-sistemico"*.

La lotta alla corruzione presuppone una strategia che prevede:

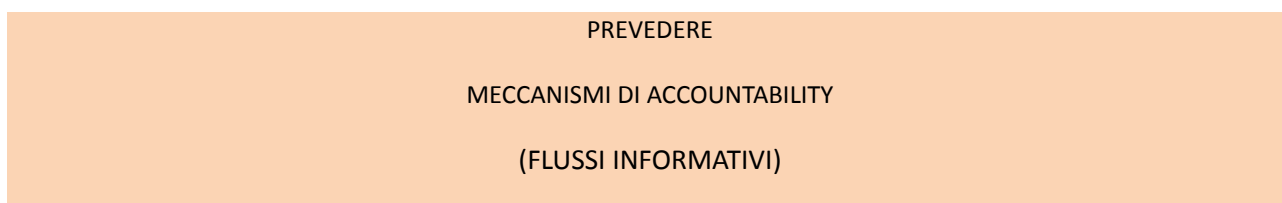
- L'analisi del rischio corruttivo;
- La valutazione del rischio;
- L'individuazione di adeguati interventi organizzativi ed eventuali interventi correttivi in itinere.

1.3. IL PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE E LE RICADUTE NELL'ORDINE PROFESSIONALE

In attuazione del quadro normativo ed attuativo, l'Ordine professionale è tenuto a:

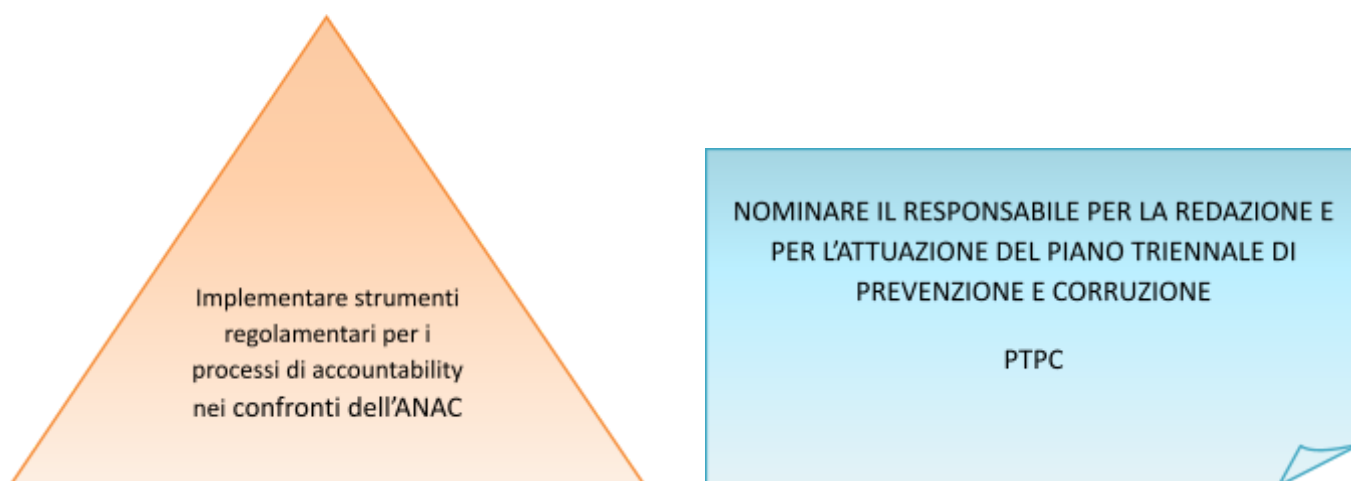
Piano anticorruzione, trasparenza ed integrità 2021/2023, il codice di comportamento e la whistleblowing O.D.C.E.C. di Lamezia Terme (CZ)

- a) a redigere dei Piani Triennali di Prevenzione della Corruzione, prevedendo specifici protocolli e procedure al fine di ridurre il rischio di commissione di reati-presupposto introdotti dalla Legge n. 190/2012 (corruzione tra privati, indebita promessa di dare o promettere, ecc), assicurando nel contempo lo svolgimento delle proprie attività in conformità alla disciplina sulla trasparenza;
- b) a prevedere, nei suddetti PTPC, appositi meccanismi di accountability (flussi informativi);
- c) a trasmettere alle P.A. vigilanti i PTPC, che a loro volta dovranno essere pubblicati anche sul sito istituzionale;
- d) ad implementare strumenti regolamentari e operativi tesi a garantire la conformità alle prescrizioni dei PTPC relativamente ai processi di accountability nei confronti dell'ANAC, cui spetta la vigilanza sull'attuazione dei medesimi Piani;
- e) a nominare il Responsabile per la redazione e per l'attuazione dei PTPC.



Redazione dei Piani Triennali di prevenzione e corruzione

trasmettere alle P.A. vigilanti il PIANO ANTICORRUZIONE, che a loro volta dovrà essere pubblicato anche sul sito istituzionale



1.3.a. Il documento programmatico dell'ENTE "PTPC"

nel caso specifico dell'Ordine Professionale, definisce la strategia di prevenzione della corruzione, descrivendo un processo ad hoc che possa interagire con le attività specifiche della stessa. I suoi contenuti sono:

Individuazione delle attività a più elevato rischio	Previsione di meccanismi di formazione, attuazione e controllo sulle decisioni atte a prevenire il rischio	Definizione degli obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione che deve vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano	Monitoraggio per la conclusione dei procedimenti nel rispetto dei termini previsti per legge	Monitoraggio dei rapporti tra l'Ordine professionale ed i soggetti che con esso entrano in contatto	Individuazione e degli obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti dalla legge
---	--	--	--	---	---

1.3.b. TIPOLOGIA DEI REATI

La nozione di corruzione che viene presa a riferimento nell'ambito del Piano Nazionale Anticorruzione ha un'accezione più ampia, essendo comprensiva 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 della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319-ter c.p., e risultano tali da comprendere non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione 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 ad esterno anche a livello di tentativo.

1.3.C. I SOGGETTI COINVOLTI NELL'ATTIVITÀ DI CONTRASTO ALLA CORRUZIONE

Piano anticorruzione, trasparenza ed integrità 2021/2023, il codice di comportamento e la whistleblowing O.D.C.E.C. di Lamezia Terme (CZ)

Con la Legge 190/2012, lo Stato Italiano in primo luogo ha individuato l’Autorità Nazionale Anticorruzione ANAC e gli altri Organi incaricati a svolgere, con modalità tali da assicurare un’azione coordinata, un’attività di controllo, di prevenzione e di contrasto alla corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione.

ANAC

ORGANI INCARICATI A SVOLGERE E ASSICURARE LE AZIONI DI CONTROLLO, PREVENZIONE E CONTRASTO ALLA
CORRUZIONE

GLI ATTORI COINVOLTI NELL’ENTE “ORDINE PROFESSIONALE”

RESPONSABILE DELLA TRASPARENZA

RT

RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE E CORRUZIONE

RPC

I REVISORI DEI CONTI

I componenti delle Commissioni

Il personale dell’Ordine

Il commissario straordinario

I TITOLARI DI CONTRATTI PER LAVORI, SERVIZI E FORNITURE

I CONSULENTI

1.3.D. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE E CORRUZIONE "R.P.C."

Ai sensi dell'art. 1, comma 7, della Legge anticorruzione la figura del RPC può essere individuata tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia in servizio, garantendo le condizioni di :

- stabilità dell'incarico
- imparzialità di giudizio
- esclusione di incompatibilità
- onorabilità e professionalità

Le informazioni in ordine alla nomina devono pervenire all'ANAC, attraverso apposito modulo pubblicato sul sito dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Nel caso specifico degli Ordini Professionali di piccole dimensioni, come si evince in pianta organica del nostro Ordine, non è prevista una figura di dirigente amministrativo di ruolo di prima fascia in servizio, e pertanto giova specificare che l'Ordine da tempo abbia provveduto alla nomina del RPCT in esecuzione dell'art.1, comma 7, della legge 190/2012, unificando le figure del RPC e del RT in un unico soggetto.

Con determina del 18 03 2021 N. 454 il commissario straordinario ha individuato il RPCT nell'iscritto all'ordine dott. Fabio, Maria, Marcello Roperto, già RPCT per le annualità pregresse al fine di supportare l'ulteriore compito del Commissario per la prevenzione della corruzione e Trasparenza.

1.3.E. COMPITI DEL R.P.C.

- verifica l'efficace attuazione e l'idoneità del PTPC;
- verifica che, all'interno dello stesso, siano previsti dei meccanismi di accountability che consentano a tutti di avere notizie in merito alle misure di prevenzione della corruzione adottate e alla loro attuazione;

Piano anticorruzione, trasparenza ed integrità 2021/2023, il codice di comportamento e la whistleblowing O.D.C.E.C. di Lamezia Terme (CZ)

- ☒ propone all'Autorità che esercita la vigilanza un idoneo sistema informativo per monitorare l'attuazione delle misure sopra indicate;
- ☒ pone in essere efficaci sistemi di raccordo tra l'Autorità che esercita la vigilanza e l'Ente, finalizzati a realizzare il flusso delle informazioni, compresa l'eventuale segnalazione di illeciti;
- ☒ propone la modifica del PTCP, anche a seguito di accertate significative violazioni delle prescrizioni, così come qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente;
- ☒ riferisce sull'attività svolta almeno con periodicità semestrale e in ogni caso quando l'Organo di indirizzo politico dell'Ente lo richieda;
- ☒ svolge un'azione di controllo e di monitoraggio dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati indicati all'art.1, commi da 15 a 33, della Legge 190/12 e di quelli introdotti dal D.Lgs n. 33/13, secondo le specifiche contenute in quest'ultimo e limitatamente all'attività di pubblico interesse disciplinata dal diritto nazionale o dell'Unione Europea, essendo nominato dall'Organo di indirizzo politico altresì Responsabile della Trasparenza;
- ☒ cura , anche attraverso le disposizioni di cui al PTCP, che nell'Ente siano rispettate le disposizioni in punto di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in controllo pubblico, a norma dell'art. 1, commi 49 e 50, della Legge 6 novembre 2012 n. 190.

1.3.F. LA GESTIONE DEL RISCHIO E STRUMENTI DI CONTROLLO

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione ha come obiettivo quello di proteggere, attraverso un adeguato sistema di controllo interno, da condotte corruttive che non implicino necessariamente l'interesse o il vantaggio dell'Ente medesimo.

Il Piano Triennale di prevenzione della Corruzione viene approvato dal Consiglio dell'Ordine.

INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI ATTIVITÀ A MAGGIOR RISCHIO DI CORRUZIONE

PREVISIONE DI PROCEDURE PER L'ATTUAZIONE DELLE DECISIONI DELL'ENTE IN RELAZIONE AL RISCHIO DI FENOMENI CORRUTTIVI

LA PREVISIONE DELLA PROGRAMMAZIONE DELLA FORMAZIONE CON PARTICOLARE ATTENZIONE ALLE AREE
A MAGGIOR RISCHIO DI CORRUZIONE

LA REGOLAZIONE DI UN SISTEMA INFORMATIVO DI ACCOUNTABILITY PER ATTUARE IL FLUSSO DELLE INFORMAZIONI E CONSENTIRE
IL MONITORAGGIO SULL'IMPLEMENTAZIONE DEL PTCP DA PARTE DELL'AUTORITÀ VIGILANTE

LA PREVISIONE D OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DEL SOGGETTO DEPUTATO A VIGILARE SUL FUNZIONAMENTO E
L'OSSERVANZA DEL PTCP

L'INFORMAZIONE E LA FORMAZIONE FINALIZZATA A FAR ACQUISIRE LE CONOSCENZE NORMATIVE E APPLICATIVE DELLA DISCIPLINA
DELL'ANTICORRUZIONE SECONDO SPECIFICITÀ RILEVATE

DEFINIZIONE DI UN SISTEMA DISCIPLINARE CONTENENTE ANCHE LA PREVISIONE DI SANZIONI CONSEGUENTI AL MANCATO
RISPETTO DELLE MISURE INDICATE NEL PTCP

Le misure di prevenzione della corruzione costituiscono l'ossatura del P.T.P.C.T. 2020-2022 in particolare sono stati individuate le seguenti misure di contrasto per la:

- La "**trasparenza amministrativa**" disciplinata, in particolare, dal D. Lgs. n. 33/2013, rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Sotto tale profilo, infatti, essa consente: la conoscenza dall'esterno del responsabile di ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, di ciascun settore di attività dell'amministrazione e quindi, conseguentemente, la responsabilizzazione dei funzionari interessati; la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento e quindi la possibilità di verificare se ci sono "blocchi" anomali del procedimento stesso; la conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate e di conseguenza se l'utilizzo di risorse pubbliche è deviato verso finalità improprie.

La misura in oggetto si sostanzia, in particolare, nella pubblicazione di una pluralità di dati e di informazioni (di cui al D. Lgs. n. 33/2013) relativi all'attività posta in essere dall'ente. Considerata la ratio della misura, ossia quella di garantire l'accesso alle informazioni dell'amministrazione finalizzata all'esercizio di un controllo sociale da parte della comunità di riferimento, essa può ritenersi trasversale a tutta l'organizzazione ed è ritenuta adottabile nella quasi totalità dei processi mappati. Ne consegue, pertanto, che la misura, pur nell'uguale definizione delle fasi per la sua attuazione, si declina in maniera differente a seconda del processo considerato, in termini di dati oggetto di pubblicazione e di aggiornamento. Ruolo fondamentale al fine dell'attuazione di tale misura viene ricoperto dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione ed oggi anche della Trasparenza, il quale ha il compito di: Effettuare controlli sul rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente; Assicurare la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate; Assicurare adeguata risposta alle istanze di accesso civico "semplice". Nel rispetto delle prescrizioni contenute nella Delibera ANAC n. 1310/2016, al fine di evitare di incorrere in sanzioni, vengono indicati nel presente P.T.P.C.T., in particolare nella sezione relativa alla "trasparenza", i nominativi dei soggetti Responsabili e l'ufficio competente a garantire il flusso di informazioni costante ai fini della attuazione della disciplina della trasparenza. Ogni responsabile è altresì nominato responsabile delle pubblicazioni per i servizi di propria competenza, nel rispetto delle prescrizioni contenute nell'Allegato 1 – par. C3- del P.N.A. 2013 e nella Delibera n. 1310/2016. Al tempo stesso ognuno è delegato all'accesso civico per atti del proprio settore. Per il prossimo triennio, il R.P.C.T. verificherà l'attuazione degli adempimenti di trasparenza con cadenza semestrale; provvederà all'aggiornamento del Regolamento sull'accesso civico e della relativa modulistica al GDPR n. 679/16 e al D. Lgs. n. 101/18, curerà l'attivazione di un registro informatico per monitorare le istanze di accesso entro e non oltre il 30 giugno 2020.

I responsabili della trasmissione, comunicazione e pubblicazione dati, documenti e informazioni: -
De Rito Maria Giovanna e Angela Falvo e-mail segreteria@odceclamezia.it

- **Monitoraggio delle situazioni di insussistenza conflitto di interessi** La legge anticorruzione ha introdotto, con l'art. 1 comma 41, nell'ambito della legge sul procedimento amministrativo (L. n. 241/90), l'art. 6 bis, con cui è stato imposto l'obbligo di astensione del procedimento in capo al responsabile del procedimento competente ad adottare il provvedimento finale ed ai titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali in caso di conflitto di interesse anche solo potenziale. Il conflitto di interessi è la situazione in cui un interesse secondario personale

interferisce o potrebbe interferire con l'interesse pubblico di chi amministra. La materia risulta, altresì, disciplinata dagli artt. 6 e 7 comma 1 del D.P.R. n. 62/2013 e dalle indicazioni contenute nell'allegato 1 del P.N.A.. Le norme vanno lette in maniera combinata. Alla base della norma sul conflitto vi è il diritto degli amministrati-contribuenti a pretendere la correttezza dei pubblici dipendenti, posti dalla Costituzione all'esclusivo servizio della Nazione, specificazione del principio d'imparzialità, quindi a tutela delle interferenze esterne nell'esercizio della funzione pubblica. Il conflitto di interessi non è un evento come la corruzione, ma una situazione in presenza della quale vi è il rischio che interessi primari possano essere compromessi dal contrasto con interessi secondari. Tali situazioni si verificano quando il dipendente pubblico è portatore di interessi della sua sfera privata, che potrebbero influenzare negativamente l'adempimento di doveri istituzionali; situazioni, in definitiva, in grado di compromettere, anche solo potenzialmente, l'imparzialità richiesta al dipendente pubblico nell'esercizio del potere decisionale. La ratio di tale obbligo, di conseguenza, va ricondotta al principio di imparzialità dell'azione amministrativa e trova applicazione ogni volta che esista un collegamento tra il provvedimento finale e l'interesse del titolare del potere decisionale. Peraltro, il riferimento alla potenzialità del conflitto di interessi mostra la volontà del legislatore di impedire ab origine il verificarsi di situazioni di interferenza, rendendo assoluto il vincolo dell'astensione, a fronte di qualsiasi posizione che possa, anche in astratto, pregiudicare il principio di imparzialità. L'obbligo di astensione, dunque, non ammette deroghe ed opera per il solo fatto che il dipendente pubblico risulti portatore di interessi personali che lo pongano in conflitto con quello generale affidato all'amministrazione di appartenenza, (orientamento ANAC n. 78/2014). La stessa norma stabilisce da un lato, l'obbligo di astensione per i soggetti ivi indicati; dall'altro, un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti. Quindi, da un punto di vista operativo, il dipendente, all'atto dell'apertura del fascicolo a lui assegnato, verifica se vi siano situazioni anche dubbie che potrebbero intaccare la propria sfera personale o dei prossimi congiunti. Nel caso in cui emergano situazioni conflittuali, lo dovrà far presente al suo diretto superiore il quale, valutate le circostanze, risponderà per iscritto e deciderà se sollevarlo o meno dall'incarico affidatogli. Ad ogni modo, per dare concreta attuazione a questa importante misura di prevenzione, è intenzione dell'Ordine procedere all'inserimento nei suoi atti di attribuzione o affidamento, di una clausola di stile dal seguente tenore **“Il sottoscritto responsabile del procedimento dichiara l'insussistenza del conflitto di interessi, allo stato attuale, ai sensi dell'art. 6 bis della Legge 241/90”**, oltre alla adozione di apposita modulistica, che ciascun collaboratore o consulente che entra in contatto con l'ente per motivi di consulenza o collaborazione dovrà sottoscrivere e rilasciare, unitamente al suo c.v.

- La rotazione del personale La rotazione del personale rappresenta una delle misure di prevenzione più importanti previste dalla L. n. 190/12. L'ANAC ha illustrato in diverse occasioni l'importanza che riveste la rotazione c.d. ordinaria dei dirigenti e dipendenti, come strumento fondamentale per contrastare la corruzione. Secondo tale criterio, l'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione. Tuttavia, la rotazione si pone in chiaro conflitto con l'altro importante principio di continuità dell'azione amministrativa, che implica la valorizzazione della professionalità acquisita dai dipendenti in certi ambiti e in certi settori. Inoltre, può costituire forte ostacolo alla rotazione anche la dimensione degli uffici e la quantità dei dipendenti operanti. La rotazione è oggettivamente più semplice laddove le risorse siano maggiori.

In queste realtà, in ragione anche dei rapporti di conoscenza tipici di piccole strutture, se si desse attuazione tanto alla rotazione quanto ai principi di conflitto di interesse potenziale che, in quanto tale, andrebbe gradualizzato, si assisterebbe ad un vero e proprio stallo delle attività amministrative. Comunque Tenuto conto delle indicazioni contenute nel P.N.A. 2016 e dell'impossibilità di dare attuazione a questa importantissima misura di prevenzione, è intenzione dell'Ordine ricorrere alla rotazione straordinaria.

L'istituto è previsto dall'art. 16, co. 1, lett. l-quater) D. Lgs. n. 165/2001, come misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi. La norma citata prevede, infatti, la rotazione del personale "nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva". Dalla disposizione si desume l'obbligo per l'amministrazione di assegnare il personale sospettato di condotte di natura corruttiva ad altro servizio. Si tratta di una misura di natura non sanzionatoria dal carattere eventuale e cautelare, tesa a garantire che nell'area in cui si sono verificati i fatti oggetto di procedimento penale o disciplinare siano attivate idonee misure di prevenzione del rischio corruttivo al fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione. La rotazione straordinaria consiste in un provvedimento dell'amministrazione, adeguatamente motivato, con il quale viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'ente e con il quale viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito. Pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio di carattere disciplinare, è necessario che venga data all'interessato la possibilità di contraddittorio. Il provvedimento, poiché può avere effetto sul rapporto di lavoro del dipendente/dirigente, è impugnabile davanti al giudice amministrativo o al giudice ordinario territorialmente competente, a seconda della natura del rapporto di lavoro in atto. Fermo restando che la rotazione è disposta direttamente dalla legge, è necessario che nei Piani siano indicate modalità e procedure che possano consentirne la sua applicazione. Con l'obiettivo di fornire chiarimenti sui profili critici sopra rappresentati, l'ANAC ha adottato la recente delibera 215/2019, recante "Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all'art. 16, comma 1, lettera l-quater, del D. Lgs. n. 165 del 2001". In essa fa il punto il punto su alcuni aspetti collegati all'applicazione dell'istituto della rotazione straordinaria non del tutto chiari, quali : a) Ambito soggettivo; b) Ambito oggettivo e, quindi, l'identificazione dei reati presupposto da tener in conto ai fini dell'adozione della misura; c) Momento del procedimento penale in cui l'Amministrazione deve adottare il provvedimento di valutazione della condotta del dipendente, adeguatamente motivato, ai fini dell'eventuale applicazione della misura. Quello che stupisce, in realtà, è che la linea guida nulla dice sulla c.d. legge spazza- corrotti e su i suoi effetti a cascata sulla misura della rotazione straordinaria (il T.U. sul pubblico impiego parla di condotte, la legge spazza – corrotti di reati). Se si parte dal considerare le modifiche apportate da questa legge sulla pena accessoria dell'interdizione perpetua dei pubblici ufficiali, si comprende come la linea guida non risolve di fatto il problema dell'applicazione della misura in esame. Come noto, infatti, la norma che è stata modificata ed è oggetto di interesse è l'art. 317 bis c.p. La legge così riscritta determina inevitabilmente un effetto a cascata sul piano amministrativo relativamente alla rotazione straordinaria del personale delle pubbliche amministrazioni, prevista nell'alveo dell'art 16 c. 1, lett. l) quater del D. Lgs. n. 165/01. L'avvento della legge stravolge nella sostanza l'impalcatura del piano nella parte relativa alla rotazione straordinaria nella ipotesi di condanna superiore a 2 anni. Ciò in quanto la misura della rotazione trova applicazione: - solo per la fase di mezzo tra il rinvio a giudizio o l'iscrizione nel registro delle notizie di reato (come sostenuto dall'ANAC) e la sentenza di condanna di primo grado; - è

rimodulata dal legislatore quella successiva alla condanna sotto i 2 anni, laddove non trova applicazione la pena accessoria; - è cancellata l'applicazione della misura per le ipotesi di condanna sopra 2 anni, in considerazione del fatto che, in base alla legge c.d. spazza-corrotti il dipendente è sospeso ipso iure.

NB: L'introduzione delle novità normative presenta certamente un elevato pregio giuridico, ma contrasta con la realtà dei fatti, vista la non definitività della sentenza di I grado.

- Il **divieto di pantouflage** La misura mira a prevenire il rischio che, durante il periodo lavorativo il dipendente possa, sfruttando il ruolo che ricopre all'interno dell'Ente pubblico, preconstituire situazioni lavorative al fine di poter poi, una volta concluso il rapporto con l'amministrazione, ottenere un impiego più vantaggioso presso l'impresa o il soggetto privato con cui ha avuto contatti. Per eliminare il rischio di accordi fraudolenti, il legislatore ha limitato la capacità negoziale del dipendente cessato dall'incarico pubblico per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego. Ne deriva che "i dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali non possono svolgere in detto periodo attività lavorativa o professionale presso soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione o dell'ente, svolta attraverso i medesimi poteri". Per attività lavorativa o professionale deve intendersi "qualsiasi tipo di rapporto di lavoro o professionale che possa instaurarsi con i soggetti privati, mediante l'assunzione a tempo determinato o indeterminato o l'affidamento di incarico o consulenza da prestare in loro favore". Per "poteri autoritativi e negoziali" si intendono i provvedimenti afferenti alla conclusione di contratti per l'acquisizione di beni e servizi per la p.a. sia i provvedimenti che incidono unilateralmente, modificandole, sulle situazioni giuridiche soggettive dei destinatari, atti volti a concedere in generale vantaggi o utilità al privato, quali autorizzazioni, concessioni, sovvenzioni, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti sono nulli; ai soggetti privati che li hanno conferiti o conclusi è vietato di contrattare con la P.A. interessata per 3 anni successivi e sono tenuti a restituire compensi eventualmente percepiti. Per tali motivi, è intenzione dell'Ordine prestare particolare attenzione nell'attuazione di questa misura e all'uopo prevede: 1) L'obbligo di autocertificazione, da parte dei concorrenti, di non avere stipulato rapporti di collaborazione/lavoro dipendente con ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali nei loro confronti. L'obbligo di rendere la predetta dichiarazione è stato ribadito nei bandi-tipo emanati dall'Autorità in attuazione del D. Lgs. n. 50/2016, recante il codice dei contratti pubblici. 2) Analogo obbligo dovrà essere previsto dai Dirigenti, con apposita clausola da inserire nei contratti stipulati. 3) Infine, è previsto l'obbligo per il dipendente, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma. In virtù di quanto indicato nel P.N.A. 2019, tale misura trova applicazione anche agli ordini professionali, dal momento che la norma parla genericamente di enti pubblici senza fare il distinguo tra enti pubblici economici e non economici.

NB: Con la sentenza n. 7411/19 il Consiglio di Stato, dopo aver ribadito la competenza dell' ANAC in merito alla vigilanza e all'accertamento delle fattispecie di pantouflage previste dall' art 53 , c. 16-ter, D. Lgs. n. 165/01, ne ha riconosciuto anche i poteri sanzionatori. (comunicato ANAC del 30 ottobre 2019). Pertanto, al fine di garantire la concreta applicazione della misura, l'Ordine si impegna a predisporre una nota ad hoc entro e non oltre il mese di marzo 2020 per dare concreta attuazione alla misura.

- Codice di comportamento L' art. 54 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall' art. 1 comma 44, L. n. 190/2012, ha assegnato al Governo il compito di definire un Codice di Comportamento dei pubblici dipendenti, al fine di assicurare la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità a servizio esclusivo della cura dell' interesse pubblico. Il Codice si applica ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2, D. Lgs. n. 165/2001, il cui rapporto di lavoro è disciplinato contrattualmente, ai sensi dell'art. 2, commi 2 e 3 del medesimo decreto. In maniera innovativa, l'art. 2 comma 3 del Codice prevede l'estensione degli obblighi di condotta anche nei confronti di tutti i collaboratori o consulenti dell'amministrazione, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di servizi in favore della P.A. A tal fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, le amministrazioni inseriscono apposite disposizioni o clausole di risoluzione del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente codice. Secondo quanto previsto dall'art. 54 comma 5, D. Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 1 comma 2 del Codice, ciascuna amministrazione deve adottare un proprio Codice di Comportamento. La disciplina introdotta dal legislatore (D.P.R. n. 62/2013) costituisce non un mero adempimento della legge 190, ma di fatto ha segnato una cesura con il passato (i vecchi codici di condotta); in particolare, il cambio di rotta lo si scorge negli articoli 6, 7, 8 e 9 del D.P.R. n. 62/13 che disciplinano le ipotesi di conflitto di interesse del dipendente pubblico unitamente al rispetto delle norme in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Il collegamento Codice di Comportamento – P.T.P.C. consente da un lato di garantire che il dipendente nel quotidiano rispetti le regole comportamentali, evitando di sfruttare la propria posizione al fine di ottenere regalie, dall'altro di agganciare il rispetto del Codice di comportamento al P.T.P.C. nell'ottica della responsabilità disciplinare, stabilendo sanzioni specifiche nella ipotesi di sua violazione. Si proporrà al Consiglio di adottare, con delibera, un "Codice di comportamento del personale dipendente", redatto in conformità a quanto previsto dal D.P.R. n. 62/2013, nel quale definire i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti sono tenuti a osservare. L'osservanza del Codice sarà estesa anche ai collaboratori e ai consulenti esterni a qualsiasi titolo, prevedendo la risoluzione o la decadenza dal rapporto in caso di violazione dei relativi obblighi.
- **Formazione del Personale** La Legge n. 190/2012 prevede che il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione definisca procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio corruttivo. La formazione in tema di anticorruzione prevede uno stretto collegamento tra il percorso annuale di formazione e il P.T.P.C. La formazione costituisce elemento basilare e ruolo strategico nella qualificazione e mantenimento delle competenze, considerata come misura essenziale. L'Ordine si impegna a stabilire delle giornate formative entro aprile 2020 e a focalizzare l'attenzione su percorsi formativi tesi all'approfondimento dei problemi di coordinamento tra la disciplina sulla trasparenza e la nuova privacy, a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 101/18, decreto di adeguamento del Codice Privacy al Reg. UE 2016/679, oltre che sulle novità introdotte dalla legge spazza corrotti in materia di anticorruzione, dal decreto milleproroghe (D. L. n. 162/2019) e della legge di bilancio per il 2020 in materia di trasparenza.

- **Tutela del Dipendente** che effettua segnalazioni di illecito Tra le misure obbligatorie il P.N.A. include anche la tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti, misura prevista dall' art 54 bis del D. Lgs. n. 165/01, introdotto dall'art. 1 , c. 51 della L. n. 190/12. La disposizione pone tre condizioni : - la tutela dell'anonimato - il divieto di discriminazione nei confronti del denunciante - la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso. Recentemente tale disciplina è stata modificata a seguito della emanazione della legge n. 179/17 che si compone di due soli articoli, di cui il primo dedicato alle pubbliche amministrazioni ed il secondo alle imprese private. La nuova legge, che ha riscritto l'art 54 bis del D. Lgs. n. 165/01, prevede oggi che il pubblico dipendente è tenuto, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione a segnalare : - al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza - all'ANAC - all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro senza che ciò comporti demansionamento, licenziamento, trasferimento o sottoposizione ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinate dalla segnalazione. L'adozione di una misura ritorsiva nei confronti del segnalante espone l'Ente all'inversione dell'onere della prova, dal momento che dovrà dimostrare che la stessa non è collegata alla segnalazione. Sono previste pesanti sanzioni sia a carico del R.P.C.T. che non ha provveduto a verificare le segnalazioni ricevute, sia a carico di colui che ha disposto la misura ritorsiva. Il segnalante decade da tutte le tutele "nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la sua responsabilità per reati di calunnia o diffamazione". La segnalazione è sottratta al diritto di accesso previsto dalla L. n. 241/90. L'Ordine ha provveduto ad accreditarsi sulla piattaforma ANAC.



ORDINE DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI LAMEZIA TERME

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

ANNI 2021-2023

Sezione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione del 18/03/2021 prot. 432

APPROVATO CON DETERMINA DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO DEL

Obblighi di trasparenza – Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità

ART. 1 - Introduzione: organizzazione e funzioni dell'amministrazione

La trasparenza costituisce strumento di prevenzione e contrasto della corruzione ed è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle Pubbliche Amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

L'Ordine, ai sensi dell'articolo 6 del D.Lgs n. 139 del 2005, è un Ente Pubblico non economico a carattere associativo dotato di autonomia patrimoniale e finanziaria che determina la propria organizzazione con appositi regolamenti nel rispetto delle disposizioni di legge ed è soggetto alla vigilanza del Consiglio Nazionale e del Ministero di Grazia e Giustizia. Ai sensi del D.Lgs n. 139 del 2005 l'Ordine svolge attività istituzionali e attività aggiuntive rese a favore degli iscritti e di soggetti terzi richiedenti sia pubblici sia privati.

Al fine di perseguire efficacemente il proprio mandato istituzionale, l'Ordine opera a decorrere dal 06.11.2020 e fino alle elezioni del Nuovo Consiglio attraverso un'organizzazione composta dal:

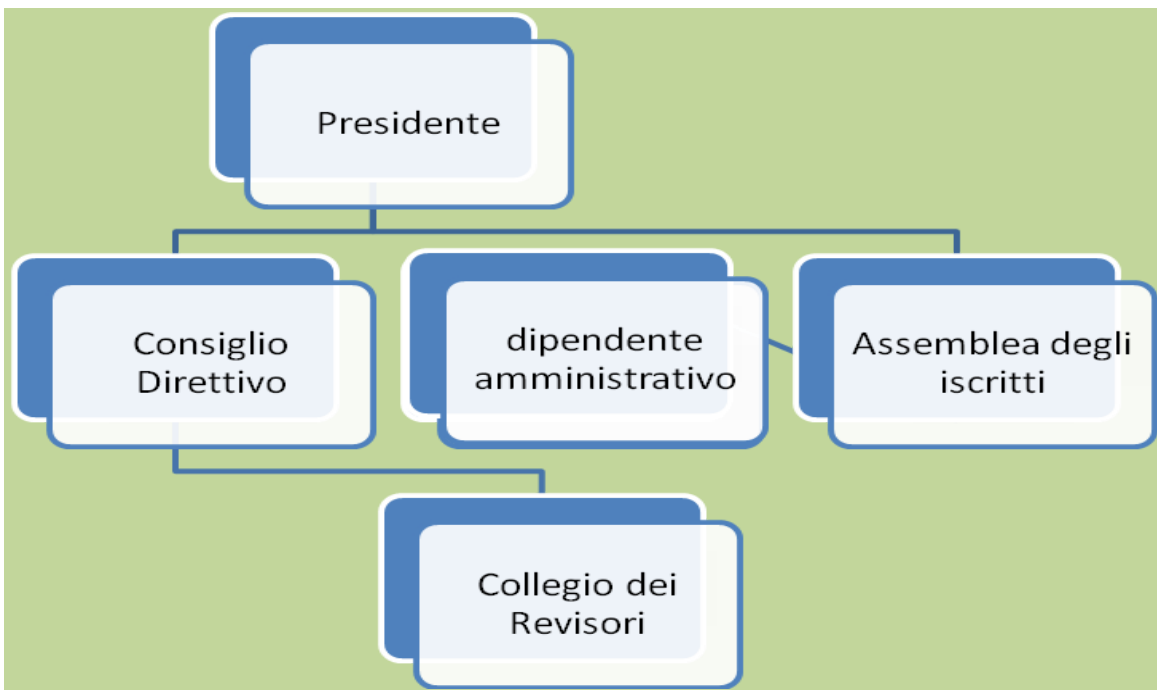
**Piano anticorruzione, trasparenza ed integrità 2021/2023, il codice di comportamento e la whistleblowing
O.D.C.E.C. di Lamezia Terme (CZ)**

- Commissario Straordinario,
- n. 2 dipendenti assunti con orario part-time,
- Assemblea degli iscritti,
- dal Collegio dei Revisori dei Conti,
- dal Consiglio di disciplina.

L'Organigramma è specificato nel prospetto seguente:

ORGANO Direttivo dell'Ordine	Collegio dei Revisori	Struttura Amministrativa	Consiglio di disciplina territoriale
COMMISSARIO STRAORDINARIO: Dott.ssa Alessandra Aloï	n. 3 componenti: Presidente: Domenico Lo Russo Componenti: Giampiero Fusto Daniel Inderst	N. 2 dipendente part-time non dirigente: Maria Giovanna De Rito; Angela Falvo	n. 18 componenti totali – n. 9 effettivi e n. 9 supplenti Presidente: Valentino Torchia Segretario: Osvaldo Rocca Componente: Aurelio Adamo; Francesco Petitto; Gabriella Renda; Giuseppe Notaro; Paolo Cosentino; Antonino Costantino; Salvatore Diaco; SUPPLEMENTI Giovanni Lepore; Fabio Morelli; Roberto De Fazio; Gianfranco Bertolami; Vincenzo Morello; Filippo Maurizio Rocca; Massimo Oreste Durante; Battista Cristaudo

1.1. ORGANIGRAMMA AMMINISTRAZIONE O.D.C.E.C. di Lamezia Terme
dopo le ELEZIONI DEL NUOVO CONSIGLIO e alla nomina delle Commissioni in seno al Nuovo Consiglio
SARA' IL SEGUENTE:



1.2. TIPOLOGIA DELLE COMMISSIONI O.D.C.E.C. di Lamezia Terme

Le commissioni comprendono quattro tematiche finalizzate a migliorare la performance dell'Ordine verso tutti gli iscritti e i rapporti in essere con i diversi istituti.

Nello specifico, il Consiglio di Disciplina, di nuova istituzione, nominato con provvedimento del Presidente del Tribunale decreto 32/2017 del 22 marzo 2017, comprende n. 9 componenti effettivi e n. 9 supplenti;

Le commissioni istituite sono: Formazione, Revisione società ed Enti, Istituzionale, Gestione crisi d'impresa, procedure concorsuali e pari opportunità

1.3. ATTIVITA'/PROCEDIMENTI ORDINE

Per quanto attiene le attività svolte dall'Ordine, le attività sono elencate nella tabella sottostante:

ATTIVITA'/PROCEDIMENTO	UNITA' ORGANIZZATIVA	UNITA' CORRELATE Funzionali ai vari procedimenti	COMMISSIONI
Iscrizione, trasferimento e cancellazione registro tirocinio	Presidente e Consiglio Direttivo	Segreteria amministrativa	
Iscrizione, trasferimento e cancellazione dall'Ordine e dall'elenco speciale	Presidente e Consiglio Direttivo	Segreteria amministrativa	
Rilascio certificati e attestazioni agli iscritti	Presidente	Segreteria amministrativa	
Accredito eventi formativi	Presidente e Consiglio Direttivo	Segreteria amministrativa	
Riconoscimento crediti FPC degli iscritti	Presidente Consiglio Direttivo	Segreteria amministrativa	
Pareri in materia di onorari	Consiglio Direttivo		
Provvedimenti disciplinari a carico degli iscritti			Commissione disciplinare
Composizione delle contestazioni che sorgono, in dipendenza dell'esercizio professionale, tra gli iscritti nell'albo e tra quesiti e i loro clienti	Presidenza Consiglio Direttivo		
Accesso ai documenti amministrativi	Presidente	Segreteria amministrativa	

1.4. ATTUAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI IN MATERIA DI TRASPARENZA E INTEGRITA'

In fase di prima applicazione della normativa in materia di trasparenza e integrità, l'Ordine s'impegna a dare attuazione agli adempimenti di pubblicità previsti dal D.Lgs n. 33 del 2013 mediante l'aggiornamento del **Piano anticorruzione, trasparenza ed integrità 2021/2023, il codice di comportamento e la whistleblowing O.D.C.E.C. di Lamezia Terme (CZ)**

sito web istituzionale con l'attivazione di una speciale sezione denominata "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE", accessibile dalla home-page del sito che si è sviluppata nel corso degli ultimi anni e che nel corso del 2021 sarà meglio articolata secondo il modello proposto nell'allegato al decreto.

I responsabili della pubblicazione sul sito sono le due dipendenti dell'ordine, contattabili direttamente per segnalazioni all'indirizzo mail: segreteria@odceclamezia.it

1.5. PROCEDIMENTO DI ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL PROGRAMMA

I termini e le modalità di assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti dal D.Lgs n. 33 del 2013 e il suo coordinamento il P.T.C.P. sono indicati nelle linee guida sulla trasparenza approvate con delibera n. 50 del 2013 della CIVIT.

Per la redazione del piano il Responsabile della trasparenza si relaziona con tutti i responsabili dei procedimenti per quanto di rispettiva competenza. Tutti i soggetti partecipano al processo di adeguamento agli obblighi relativi alla trasparenza e svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile, assicurano l'osservanza del piano.

1.6. INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA

Il programma è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ordine nella sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ed è trasmesso a tutti gli iscritti attraverso e-mail.

1.7. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è aggiornato con cadenza annuale. Nella sezione "Amministrazione Trasparente" è inoltre pubblicato un invito espresso a tutti gli interessati ad inviare all'indirizzo di posta elettronica del Responsabile della trasparenza, eventuali suggerimenti, critiche e proposte di miglioramento.

1.8 ACCESSO GLI ATTI E ACCESSO CIVICO

L'Ordine dà attuazione alle norme in materia di accesso ai documenti amministrativi di cui alla Legge n. 241 del 1990 mediante l'applicazione del proprio regolamento nel quale sono individuati i soggetti competenti a fornire riscontro alle istanze dei cittadini.

Ai sensi dell'art. 5, comma 2, del decreto Legislativo n. 33/2013, la richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione, quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al Responsabile della Trasparenza dell'Amministrazione.

Il Responsabile della trasparenza si pronuncia in ordine alla richiesta di accesso civico e ne controlla e assicura la regolare attuazione. Peraltro, nel caso in cui il Responsabile non ottemperi alla richiesta, è previsto che il richiedente possa ricorrere al titolare del potere sostitutivo che assicura la pubblicazione e la trasmissione all'istante dei dati richiesti.

Al fine della migliore tutela dell'esercizio dell'accesso civico, le funzioni relative all'accesso civico di cui al suddetto articolo 5, comma 2, sono delegate dal Responsabile della trasparenza ad altro dipendente, in modo che il potere sostitutivo possa rimanere in capo al responsabile stesso.

Piano anticorruzione, trasparenza ed integrità 2021/2023, il codice di comportamento e la whistleblowing O.D.C.E.C. di Lamezia Terme (CZ)

Il Responsabile della Trasparenza delega i seguenti soggetti a svolgere le funzioni di accesso civico di cui all'art. 5 del D.Lgs n 33/2013: PERSONALE ASSEGNATO ALLA SEGRETERIA DELLA PRESIDENZA.

1.9 DATI ULTERIORI

L'Ordine, per il tramite del Responsabile della trasparenza, ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del D.Lgs n. 33/2013, **individua in caso di assegnazione** i seguenti ulteriori dati da pubblicare nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet istituzionale e le relative modalità e termini per la loro pubblicazione.

- INCARICHI ASSEGNATI AGLI ISCRITTI DAL CONSIGLIO DIRETTIVO
- INCARICHI ASSEGNATI AGLI ISCRITTI DAL PRESIDENTE DELL'ORDINE

ART. 2 PROCEDIMENTO DI ELABORAZIONE DEL PIANO

Nella redazione del Piano, l'O.D.C.E.C. di Lamezia Terme ha adottato le indicazioni fornite dalle Linee Guida del Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (22/12/2014) Informativa n. 36/2014, alla luce delle indicazioni desumibili dalla Legge N. 190/2012 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il Piano di prevenzione della corruzione per il triennio 2015/2017, è stato redatto attraverso un processo strutturato come tabella sottostante:

MAPPATURA DEI PROCESSI E LA VERIFICA DEL RISCHIO DI CORRUZIONE COLLEGATO	INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI INTERVENTO PRIORITARIO OVE SI RISCONTRA UN RISCHIO PIU' ELEVATO	INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE IDONEE A RIDURRE IL RISCHIO NEI PROCESSI CHE VI SONO MAGGIORMENTE SOTTOPOSTI	APPROVAZIONE DEL PIANO
IDENTIFICAZIONE DEI RISCHI	Per il 1 anno di dell'adempimento: AREE che presentano il profilo di ALTA PROBABILITA' ED ALTO IMPATTO	Adozione delle misure idonee a fronteggiare il rischio	
Fattori di rischio: raggiungimento dell'obiettivo violazioni di legge perdite finanziarie sicurezza del personale	Nei successivi anni: Monitoraggio sull'applicazione del Piano i modo tale da estendere le aree più a rischio	Formazione degli operatori coinvolti Adozione di procedure idonee a prevenire il fenomeno corruttivo Controlli sui processi per verificare eventuali anomalie sintomatiche del fenomeno in	Entro il 31 Gennaio di ogni anno Art. 34-bis comma 4 del D.L. 179/2012

Piano anticorruzione, trasparenza ed integrità 2021/2023, il codice di comportamento e la whistleblowing O.D.C.E.C. di Lamezia Terme (CZ)

danno per l'immagine e la reputazione del Consiglio e dell'Ordine Provinciale		riferimento alle esigenze dell'Ordine Provinciale	
ALTO IMPATTO		Monitoraggio e Internal Audit per validare le misurazioni del rischio previste e verificare la validità delle azioni di mitigazione poste in essere finalizzate al fine dell'aggiornamento del Piano	
ALTA PROBABILITA'			

2.2. SCHEDE DELLE GESTIONI DEI RISCHI

SCHEDA N.1 "GESTIONE ACQUISTI"

UFFICIO	ATTIVITA'	TIPO DI RISCHIO	DESCRIZIONE DEL RISCHIO	IMPATTO	PROBABILITA'	NOTE
President e Consiglio Direttivo	GESTIONE E ACQUISTI	INTERNO	Induzione ad alterare la procedura per favorire Ditte specifiche	basso	basso	L'impatto e la probabilità di rischio è "basso" in relazione alla minima attività di gestione sugli acquisti da parte di delibera di Consiglio

TIPO DI RISPOSTA	DESCRIZIONE DELL'AZIONE	RESPONSABILE	SCADENZA DEL CONTROLLO	FOLLOW-UP AUDIT	NOTE
Procedure	Comparazione preventivi tra diverse Ditte	Responsabile della procedura	Su ogni singola procedura	SI	CAMPIONAMENTO

					DA PARTE DELL'ORGANO DI CONTROLLO

SCHEDA N.2 "GESTIONE ACQUISTI"- ECONOMICI

UFFICIO	ATTIVITA'	TIPO DI RISCHIO	DESCRIZIONE DEL RISCHIO	IMPATTO	PROBABILITA'
Ufficio Segreteria e Tesoriere e Presidente	Acquisti effettuati con cassa economica	Interno	Induzione a favorire fornitori specifici	Medio	Media

TIPO DI RISPOSTA	DESCRIZIONE DELL'AZIONE	RESPONSABILE	SCADENZA DEL CONTROLLO	FOLLOW-UP AUDIT	NOTE
Procedure	Richiesta preventiva per importi non superiori ad 8.000,00 euro	Responsabile della procedura	Annuale	SI	

SCHEDA n. 3 "GESTIONE INCARICHI E CONSULENZE"

UFFICIO	ATTIVITA'	TIPO DI RISCHIO	DESCRIZIONE DEL RISCHIO	IMPATTO	PROBABILITA'	NOTE
COMMISSARIO STRAORDINARIO	GESTIONE Incarichi e Consulenze Per importi non superiori a € 5.000,00	INTERNO	Induzione ad indicare esigenze alterate per favorire singoli o gruppi	MEDIO	MEDIO	L'impatto e la probabilità di rischio è "medio" in relazione al conferimento degli incarichi tramite delibera del Consiglio e con importo predeterminato

TIPO DI RISPOSTA	DESCRIZIONE DELL'AZIONE	RESPONSABILE	SCADENZA DEL CONTROLLO	FOLLOW-UP AUDIT	NOTE
Procedure	Rotazione incarichi (salvo infungibilità della prestazione)	Responsabile della procedura	Annuale	SI	Formazione di una short list di professionisti

SCHEDA N. 4 " LIQUIDAZIONI E ORDINI DELLA SPESA"

UFFICIO	ATTIVITA'	TIPO DI RISCHIO	DESCRIZIONE DEL RISCHIO	IMPATTO	PROBABILITA'	NOTE
Ufficio Contabilità Commissario straordinario	Liquidazione, ordinazione e pagamento della spesa	Interno	Induzione ad alterare importi e tempistiche	medio	medio	Verifica da parte dell'Organo di Controllo

TIPO DI RISPOSTA	DESCRIZIONE DELL'AZIONE	RESPONSABILE	SCADENZA DEL CONTROLLO	FOLLOW-UP AUDIT	NOTE
Procedure	Verifica rispetto (cronologia e importi)	Responsabile della procedura	Annuale	SI	

ART. 3 - PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO e il CODICE DI COMPORTAMENTO

Il Codice di comportamento prevede regole comportamentali specifiche che indirizzino il comportamento eticamente e giuridicamente adeguato alle diverse situazioni critiche, individuando delle linee guida comportamentali per i vari casi e fornendo riferimenti univoci ai soggetti interni all'Ordine nei casi di dubbio circa il comportamento da seguire. Il codice deve essere approvato senza ritardo e la misura deve essere indicata nel PTPC. L'applicazione rimanda a al disposto del D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62, recante il "Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni".

Di tale codice l'Ordine deve dare comunicazione mediante pubblicazione nel proprio sito istituzionale ed invio a ciascun dipendente, deve altresì esserne previsto l'opportuno adeguamento, al fine di consentirne l'applicabilità anche ai soggetti legati all'Ente nei rapporti di collaborazione e consulenza.

3.1. CONTENUTI E DIVIETI

DIVIETI

Ciascuna funzione dell'Ordine è responsabile dell'archiviazione e della conservazione di tutta la documentazione prodotta, anche se priva di rilevanza esterna, nell'ambito della propria attività. Ogni processo deve essere costantemente tracciato e gestito in assoluta trasparenza.

Nelle attività svolte di ciascuna funzione deve essere preservato il principio generale della segregazione delle funzioni tra coloro che decidono, coloro che eseguono e i soggetti destinati al controllo ex post.

I destinatari del Piano anticorruzione devono attenersi alle regole di condotta specifiche, che dovranno essere accuratamente descritte, relative al divieto di pratiche corruttive.

ESEMPLIFICAZIONE DEI DIVIETI

DIVIETI A ELARGIZIONI DI DENARO	DIVIETI A OMAGGI E REGALI	DIVIETI DI ACCORDI PER VANTAGGI	DIVIETI A COMPENSI NON GIUSTIFICATI	DIVIETI A RICEVERE DENARO O ELARGIZIONI	DIVIETI A PRESENTARE DICHIARAZIONI NON VERITIERE	DIVIETI A DESTINARE SOMME RICEVUTE PER SCOPI DIVERSI
Effettuare elargizioni di denaro a pubblici funzionari	Distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi dell'Ente, vale a dire ogni forma di regalo eccedente le normali pratiche di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività dell'Ordine	Accordare altri vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione ecc) in favore di rappresentanti	Riconoscere compensi in favore di collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale	Ricevere o sollecitare elargizioni in denaro, omaggi, regali, o vantaggi di altra natura, nell'ambito dell'esercizio delle pubbliche funzioni o di pubblico servizio, ove eccedano le normali pratiche commerciali e di cortesia	Presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati	Destinare somme ricevute da organismi pubblici e nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi
	OMAGGI CONSENTITI:			VALUTAZIONI AL RPC		
	Si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore, o perché rivolti all'immagine dell'Ordine.			Nel caso in cui si riceva omaggi o vantaggi di altra natura non compresi nelle fattispecie consentite, si deve dar comunicazione al		

	Tutti i regali offerti, salvo quelli di modico valore, devono essere documentati in modo idoneo, per consentire di effettuare le opportune verifiche al riguardo			RPC, che ne valuta l'appropriatezza e provvede a far notificare a chi ha elargito tali omaggi la politica dell'Ordine in materia		
--	--	--	--	--	--	--

I rapporti con la committenza, pubblica e privata, sono improntati a senso di responsabilità, correttezza commerciale e spirito di collaborazione.

L'accesso alla rete informatica dell'Ente, finalizzato all'inserimento, alla modifica ovvero alla comunicazione a/da terzi di dati in essa contenuti, ovvero a qualunque intervento su programmi destinati ad elaborarli, deve avvenire tramite l'utilizzo di una password che consenta all'operatore di accedere alla rete limitatamente alla fase, di sua competenza, della procedura. Ad ogni operatore autorizzato ad accedere alla rete sono attribuite una user-ID ed una password personale, che l'operatore si impegna a non comunicare a terzi. La titolarità della user-ID è certificata dal responsabile dei sistemi informativi, presso il quale è depositata.

3.2. SISTEMA DISCIPLINARE

La mancata osservanza delle disposizioni contenute nel Piano costituisce illecito disciplinare (art. 1 comma 14 Legge n. 190/12) e il suo accertamento attiva il procedimento per l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dalla normativa vigente, secondo quanto stabilito dal CCNL.

3.3. FORMAZIONE, DIFFUSIONE E OBBLIGHI INFORMATIVI

Ai fini della efficace attuazione del Piano, l'obiettivo dell'Ordine è quello di garantire a tutti i destinatari la conoscenza e la divulgazione delle regole di condotta e delle procedure ivi contenute.

Tutti i destinatari sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il Piano, sia delle modalità attraverso le quali l'Ordine ha inteso perseguirli.

Piano anticorruzione, trasparenza ed integrità 2021/2023, il codice di comportamento e la whistleblowing O.D.C.E.C. di Lamezia Terme (CZ)

Sarà cura del RESPONSABILE PREVENZIONE CORRUZIONE “R.P.C.” d’intesa ed in stretto coordinamento con l’organo amministrativo valutare l’efficacia del piano formativo proposto con riferimento al contenuto dei corsi, alle modalità di erogazione, alla loro reiterazione, ai controlli sull’obbligatorietà della partecipazione e alle misure da adottare avverso quanti non frequentino senza giustificato motivo.

L’adozione del piano deve essere comunicata a tutte le risorse in pianta organica al momento della sua delibera di approvazione, attraverso:

- Mail contenente il riferimento al link del sito internet dove visualizzare il piano, con evidenza dell’obbligo di prendere conoscenza e condividerlo in quanto parte del contratto;
- Lettera informativa, a firma del legale rappresentante, a tutto il personale, da distribuirsi attraverso busta paga, sui contenuti di sintesi del piano, specificandone le modalità di consultazione;
- Invio a tutti i dipendenti in organico di un modulo di integrazione contrattuale di dichiarazione di adesione al piano, da sottoscrivere e consegnare manualmente alla Direzione entro un mese.

Attraverso il Responsabile Prevenzione e Corruzione, che ne cura la trasmissione e contestualmente ne verifica la pubblicazione sul sito istituzionale, l’Ordine attua un sistema informativo nei confronti dell’autorità di vigilanza secondo il sistema di raccordo definito nel Piano Triennale di prevenzione della Corruzione dello stesso messo a punto.

Nei confronti dei cittadini il meccanismo di accountability, che consente di avere notizie in merito alle misure di prevenzione adottate per contrastare la corruzione, è dato dalla pubblicazione del Piano nel sito istituzionale.

ART. 4 - P WHISTLEBLOWING

**ART: 4 WHISTLEBLOWING
E REGOLAMENTO SULLA PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DEGLI ILLECITI E DELLE
IRREGOLARITA’**

1. INQUADRAMENTO NORMATIVO

L’introduzione nell’ordinamento nazionale di un’adeguata tutela del dipendente (inizialmente solo pubblico, successivamente anche privato) che segnali condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza nell’ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d’Europa) ratificate dall’Italia, oltre che in raccomandazioni dell’Assemblea parlamentare del Consiglio d’Europa. L’art. 1 comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 (recante *“disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*) ha recepito tali sollecitazioni, sia pure limitatamente **Piano anticorruzione, trasparenza ed integrità 2021/2023, il codice di comportamento e la whistleblowing O.D.C.E.C. di Lamezia Terme (CZ)**

all'ambito della pubblica amministrazione, inserendo una nuova disposizione (art. 54bis) nel decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 (*"norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*). Tale articolo (rubricato *"tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti"*) al primo comma, come modificato dalla legge 30 novembre 2017 n. 179 in materia di *"whistleblowing"*, recita: *«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. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.».*

La stessa norma disciplina, poi, nei successivi commi:

- il divieto a rivelare il nome del segnalante nei procedimenti disciplinari (tutela anonimato);
- il controllo del Dipartimento della Funzione Pubblica sui procedimenti disciplinari discriminatori (divieto di discriminazione);
- la sottrazione delle segnalazioni dal diritto di accesso di cui alla legge n. 241/90 e s.m.i.

L'art. 2 della legge 179/2017 (*"disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"*) è intervenuto sul decreto legislativo 231/2001, che disciplina la responsabilità amministrativa degli enti, inserendo all'art. 6 (*"soggetti in posizioni apicale e modelli di organizzazione dell'ente"*) una nuova previsione, che inquadra nell'ambito del Modello organizzativo di gestione e controllo le misure legate alla presentazione e gestione delle segnalazioni di condotte illecite (comma 2bis).

2. DEFINIZIONE DI WHISTLEBLOWING/SEGNALAZIONE

Con la generica espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente che nell'ambito dell'ente riferisce condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro.

Il whistleblower può essere chiunque e, quindi, non solo il dipendente.

Attraverso la segnalazione, il whistleblower contribuisce all'emersione di situazioni di degenerazione e di malfunzionamenti del sistema interno all'ente e, inoltre, partecipa ad un processo di prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'ente (e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo).

Piano anticorruzione, trasparenza ed integrità 2021/2023, il codice di comportamento e la whistleblowing O.D.C.E.C. di Lamezia Terme (CZ)

Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a salvaguardare, proprio in ragione della sua funzione di tutela dell'ente, il dipendente denunciante.

3. PRINCIPI GENERALI E SCOPO DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento intende porsi quale strumento guida per fornire risposte certe sulle procedure e sulle misure adottate per la gestione della denuncia da parte del segnalante, individuando e rimuovendo i possibili fattori che potrebbero, in qualsiasi modo, impedire, ostacolare o rallentare la segnalazione.

In particolare, il Regolamento ha come scopo precipuo quello di tutelare il dipendente che segnali illeciti, proteggendo la riservatezza della sua identità in ogni fase (dalla ricezione della denuncia alla gestione successiva) ovvero garantendo la possibilità di una segnalazione anonima, che tale rimanga.

Tale possibilità viene pertanto mantenuta e ribadita con il presente Regolamento, che appresta altresì ulteriori misure a tutela del segnalante che intenda invece rendere nota la propria identità.

Il Regolamento ha altresì lo scopo di informare il dipendente del divieto di discriminazione ai suoi danni conseguente alla segnalazione e delle tutele a lui riservate qualora ritenga di essere stato discriminato per la denuncia effettuata.

Il presente Regolamento intende, in definitiva, rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni. L'obiettivo perseguito è, pertanto, quello di fornire al whistleblower chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che gli vengono offerte nel nostro ordinamento.

4. CONTENUTO E OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

4.1 OGGETTO DELLA SEGNALAZIONE

Le condotte illecite oggetto di segnalazione meritevole di tutela, secondo le fonti citate e la ratio sottostante al complesso normativo non si riferiscono soltanto a quelle che integrano le fattispecie delittuose corruttive ma anche ogni altro reato, alle situazioni in cui nel corso dell'attività lavorativa si constati la violazione delle norme comportamentali e procedurali anticorruttive nonché ad ogni situazione venutasi a creare nell'ambiente di lavoro in cui, a giudizio del dipendente, si riscontrino aspetti di illiceità o che comunque pregiudichino l'integrità dell'ente (a mero titolo esemplificativo, e non esaustivo: assunzioni non trasparenti, irregolarità contabili, false dichiarazioni, abusi di potere).

Le condotte illecite segnalate devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza e quindi:

- ✓ quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito;
- ✓ notizie acquisite, anche casualmente, in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni

lavorative;

- ✓ informazioni di cui il dipendente sia venuto comunque a conoscenza e che costituiscono fatto illecito.

Quanto ai fatti denunciati, è auspicabile che il dipendente, in base alle proprie conoscenze e in buona fede, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nell'accezione sopra indicata. Non costituiscono fatti meritevoli di segnalazione quelli fondati su meri sospetti o voci correnti.

4.2 IL CONTENUTO DELLA SEGNALAZIONE

Il segnalante (whistleblower) deve fornire tutti gli elementi utili a sua conoscenza, affinché sia possibile procedere alle verifiche ed agli accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti denunciati.

A tale scopo, la segnalazione deve essere circostanziata e fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, così da agevolare l'emersione di condotte potenzialmente illecite.

In particolare, qualora possibile, la segnalazione deve contenere:

- ✓ identità del soggetto che effettua la segnalazione;
- ✓ descrizione chiara e completa dei fatti oggetto di segnalazione;
- ✓ le circostanze di tempo e di luogo in cui i fatti sono stati commessi, se conosciute;
- ✓ le generalità o altri elementi che consentano di identificare il soggetto/i che ha/hanno posto/i in essere i fatti segnalati, se conosciuti;
- ✓ l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- ✓ l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ✓ ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

Qualora il segnalante ne abbia la disponibilità, la segnalazione deve essere corredata da eventuale documentazione di supporto.

4.3 DESTINATARIO E MODALITA' DI INVIO DELLA SEGNALAZIONE

Le segnalazioni potranno essere inviate al Responsabile anticorruzione e trasparenza, utilizzando una delle modalità di seguito elencate

- via mail all'indirizzo dedicato: alessandraaloi@pec.it (valida fino all'insediamento del nuovo consiglio)
- via mail all'indirizzo professionale del RPCT

Ognuna delle modalità sopra indicate garantisce che l'unico destinatario delle segnalazioni è il RPCT.

4.4 LA SEGNALAZIONE IN FORMA ANONIMA

L'ente ha previsto la possibilità di effettuare la segnalazione in forma anonima (prive, cioè, di elementi che consentano di identificare il loro autore).

Tale possibilità viene confermata con il presente Regolamento, fermo restando che le segnalazioni in forma **Piano anticorruzione, trasparenza ed integrità 2021/2023, il codice di comportamento e la whistleblowing O.D.C.E.C. di Lamezia Terme (CZ)**

anonima non sono soggette alle tutele previste dall'art. 6 comma 2bis del d.lgs. 231/2001, introdotto dalla legge 179/2017.

Pertanto, per eventuali segnalazioni da parte di chiunque venga a conoscenza di una violazione effettiva o potenziale del Codice di comportamento, Norme di legge o regolamento, procedure interne in prevenzione e contrasto di condotte corruttive o illecite, è possibile – qualora il segnalante specifichi che intende rimanere anonimo - contattare il RPCT con modalità tali da garantire che la fonte non sia identificata:

- via posta all'indirizzo di studio del RPCT

Il RPCT prenderà in considerazione e valuterà le segnalazioni anonime ricevute, con la sola eccezione di quelle fondate su meri sospetti e voci correnti, fermo restando che, maggiori dettagli e riscontri, anche documentali, vengano forniti, maggiori saranno le possibilità di efficacia della denuncia.

4.5. VERIFICA DELLA SEGNALAZIONE

Il primo vaglio delle circostanze rappresentate nella segnalazione è affidato al RPCT che vi provvede, nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza, effettuando ogni attività ritenuta opportuna.

Il RPCT comunicherà al predetto soggetto solo il contenuto della segnalazione, eliminando tutti i riferimenti dai quali sia possibile identificare il segnalante. La trasmissione avverrà avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza come richiesto dalla legge 179/2017.

5. FORME DI TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWER)

5.1 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA

L'identità del segnalante è tutelata in tutte le fasi della procedura, ad eccezione delle ipotesi in cui la segnalazione integri estremi di reato o di fatto illecito ex art. 2043 codice civile (nei quali casi l'anonimato non è opponibile per legge) e qualora il denunciante comunichi di non voler usufruire della tutela di riservatezza.

La tutela di riservatezza vale anche nei confronti della Direzione dell'ente.

La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento.

Nell'ambito del procedimento disciplinare che potrebbe conseguire alla segnalazione, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

- ✓ vi sia il consenso espresso del segnalante e
- ✓ la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'incolpato, sempre che tale circostanza venga da quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di

audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

Chiunque, in ragione della funzione ricoperta nell'ambito del procedimento disciplinare, venga a conoscenza dell'identità del segnalante, è obbligato a mantenere l'obbligo di riservatezza nei confronti dei soggetti estranei al procedimento stesso.

La violazione della tutela di riservatezza del segnalante, fatti salvi i casi in cui sia ammessa la rivelazione della sua identità, è fonte di responsabilità disciplinare.

5.2 DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE

L'Ordine dei Dott. Commercialisti ed Esperti contabili di Lamezia Terme tutela il segnalante da qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti del segnalante per motivi originatisi a seguito della segnalazione.

Non saranno, in particolare, consentiti né tollerati atto o misure aventi effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro peggiorative.

Il dipendente che ritenga di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al RPCT, che la segnalerà:

- alla Presidenza dell'ente.

Il Presidente del Consiglio destinatario della notizia valuterà tempestivamente l'opportunità o la necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione e per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione.

Restano impregiudicate anche le competenze del Consiglio nella sua collegialità.

Resta in ogni caso fermo ed impregiudicato il diritto del dipendente di dare notizia dell'accaduto alle organizzazioni sindacali e di adire l'Autorità Giudiziaria competente.

5.3 TUTELE IN MATERIA GIUSLAVORISTICA

Sono nulle eventuali misure ritorsive o discriminatorie, compresi i licenziamenti e il mutamento di mansioni, eventualmente assunte dall'ente nei confronti del segnalante in una fase successiva alla denuncia e comunque per motivi connessi alla segnalazione.

Nel caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari o all'adozione di ulteriori misure organizzative con effetti negativi sulle condizioni di lavoro del segnalante (quali, a titolo meramente esemplificativo, demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti) il datore di lavoro ha l'onere di dimostrare che esse sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Il segnalante e l'organizzazione sindacale di riferimento possono denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro le misure discriminatorie eventualmente adottate dalla Società.

6. RESPONSABILITÀ DEL WHISTLEBLOWER

Non è dovuta nessuna tutela a favore del segnalante nel caso in cui effettui una segnalazione che si riveli infondata con dolo o colpa grave ovvero qualora, attraverso la segnalazione stessa, incorra in responsabilità penale o civile ai sensi dell'art. 2043 codice civile.

Sono altresì fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi, eventuali forme di abuso del Regolamento, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

7. SISTEMA DISCIPLINARE

Il Codice di comportamento dell'Ordine dei Dott. Commercialisti ed Esperti contabili di Lamezia Terme, integrato con i divieti previsti dal presente Regolamento e dal Codice di Comportamento, prevede le sanzioni conseguenti all'accertata violazione del divieto di discriminazione del whistleblowing nonché a carico del segnalante che, con una falsa denuncia, si renda responsabile di una delle condotte descritte al precedente paragrafo.

8. DIFFUSIONE

Al presente Regolamento viene data massima diffusione, anche attraverso corsi di formazione e la pubblicazione sul sito internet, affinché siano resi noti ai dipendenti gli strumenti a loro disposizione e le tutele loro riservate, allo scopo di favorire in ogni modo l'emersione di condotte illecite e la tutela dell'integrità dell'ente.

F.to: Il Responsabile della Corruzione e della Trasparenza

Dott. Fabio Maria Marcello Roperto

F.to: Il Commissario Straordinario dell'O.D.C.E.C. di Lamezia Terme

Dott. ssa Alessandra Aloï

ART. 5 – GRIGLIA TRASPARENZA (all. n 1)

Delibera ANAC 148/2014

Allegato N. 1 da pubblicare .