

Programma Triennale per la Trasparenza ed Integrità

2018–2020

Predisposto dal Responsabile per la Prevenzione della corruzione per la Trasparenza – Dott.ssa Annese Paola.

Approvato in data 24/09/2018 con deliberazione n. 610/18 del Consiglio dell'Ordine degli Psicologi della Regione Puglia.

Publicato sul sito internet dell'Ordine degli Psicologi della Puglia nella sezione “Trasparenza”

Nelle pagine che seguono sono presentati il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2018-2020 ed il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2018-2020 (PTTI) che, come previsto dall'art. 10 , comma 2 , del dlgs n.° 33/2013, ne costituisce una sezione.

Alla luce di quanto indicato nel Piano Nazionale Anticorruzione 2016, modificato con D. Lgs. 97/2016, con il quale vengono emanate disposizioni specifiche per Ordini e Collegi professionali, si rende necessario integrare il Piano Triennale precedente.

Il presente Piano, relativo al triennio 2018-2020, si pone dunque in continuità con il precedente proponendo misure già in essere e fornendo indicazioni specifiche sull'attuazione del sistema di risk management, nel rispetto di quanto previsto dall'aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione, di cui alla determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015, nonché in linea con la determinazione ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016 e con la delibera n. 1208 del 22 novembre 2017 di approvazione dell'aggiornamento 2017 al PNA 2016.

Il Consiglio dell'Ordine ha provveduto nel corso del triennio precedente alla nomina di un nuovo Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (di seguito Responsabile) nella persona della Dott.ssa Paola ANNESE, Consigliere dell'Ordine.

AMBITO SOGGETTIVO. L'ORDINE DEGLI PSICOLOGI DELLA REGIONE PUGLIA.

1. L'Ordine degli Psicologi della Regione Puglia, con sede a Bari in Largo Fratelli Sorrentino n. 6 (di seguito nel presente documento per brevità “Ordine”) è, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. 28 giugno 2005, n. 139, 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 degli Psicologi. I Componenti del Consiglio dell'Ordine sono eletti dagli iscritti e durano in carica 4 anni.

Come previsto dalla normativa nazionale di riferimento, l'Ordine svolge attività istituzionali e attività aggiuntive, rese a favore degli Iscritti e di soggetti terzi richiedenti, pubblici o privati.

2. L'Ordine è tenuto a osservare la disciplina in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione, sia in quanto oggetto di specifico provvedimento di indirizzo (Delibera 21 ottobre 2014 n. 145/2014 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) avente per oggetto: "Parere dell'Autorità sull'applicazione della l. n. 190/2012 e dei decreti delegati agli Ordini e Collegi professionali") sia per specifica disposizione di legge, visto che il d.lgs. 97/2016 agli artt. 3, 4 e 41, ha modificato, rispettivamente gli artt. 2 e 3 del d.lgs. 33/2013 in materia di trasparenza e, tra l'altro, l'art. 1 c. 2 della l. 190/2012.

Pertanto riguardo alla trasparenza, l'art. 2-bis del d.lgs. 33/2013 al comma 2 precisa che la medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni si applica anche agli ordini professionali, in quanto compatibile.

Analogamente, agli ordini e ai collegi professionali si applica la disciplina prevista dalle l. 190/2012 sulle misure di prevenzione della corruzione.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione per gli anni 2018 – 2020 dell'Ordine degli Psicologi della Regione Puglia (di seguito P.T.P.C. 2018-20) viene adottato con Delibera n. 610/18 del 24/09/2018, su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione dott.ssa Paola Annese (vedi art. 2), a seguito dell'attività di monitoraggio dell'applicazione e di aggiornamento del previgente Piano 2015 -17, recependo così le conseguenti azioni di miglioramento, sia nell'analisi dei rischi che nell'adozione delle misure.

Il PTPC 2018-20 è adottato in linea con le rilevanti modifiche legislative intervenute in materia di anticorruzione e trasparenza con il decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, «Recante revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche» (di seguito d.lgs. 97/2016).

Le principali novità del d.lgs. 97/2016 riguardano la definitiva precisazione dell'ambito soggettivo di applicazione della disciplina in materia di anticorruzione e trasparenza (art. 2 bis del D.lgs 33/13), la revisione degli obblighi di pubblicazione nei siti delle pubbliche amministrazioni unitamente al nuovo diritto di accesso civico generalizzato ad atti, documenti e informazioni non oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Il presente PTPC 2018-20, in ossequio alle modifiche di cui al D.lgs 97/16, unifica in un solo strumento il PTPC e il Programma triennale della trasparenza e dell'integrità (PTTI), prevedendo una possibile articolazione delle attività in rapporto alle caratteristiche organizzative (soprattutto dimensionali) dell'Ente

Il presente P.T.P.C. è stato adottato tenendo conto delle indicazioni disponibili alla data di approvazione, in particolare della legge 190/2012, della circolare n. 1/2013 del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, approvato con D.P.R. n. 62 del 16/04/2013, le Linee di indirizzo del Comitato interministeriale per la predisposizione del Piano

Nazionale Anticorruzione da parte del Dipartimento della funzione pubblica di cui al d.p.c.m. 16 gennaio 2013, delle indicazioni fornite dall'ANAC già CIVIT) reperibili on line, dei contenuti del Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito PNA), dell'aggiornamento 2015 al PNA e del PNA 2016, recentemente adottato con Delibera n. 831 del 3 agosto 2016 "Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016". Tale PNA 2016 ha previsto una parte speciale dedicata proprio agli Ordini e Collegi professionali.

In piena aderenza agli obiettivi fissati dalla l. 190/2012 e del PNA, il PTPC 2018-20 ha previsto la revisione dell'analisi del rischio e l'aggiornamento delle misure di prevenzione della corruzione, suddividendole in "misure di prevenzione oggettiva" (che mirano, attraverso soluzioni organizzative, a ridurre ogni spazio possibile all'azione di interessi particolari volti all'improprio condizionamento delle decisioni pubbliche) e "Misure di prevenzione soggettiva" (che mirano a garantire la posizione di imparzialità del funzionario).

QUADRO NORMATIVO AGGIORNATO DI RIFERIMENTO

- La riforma del D.Lgs.n.33/2013 dopo l'approvazione dei Decreti Madia e le Circolari Ministeriali applicative.
- Le nuove Linee Guida Anac sull'attuazione degli obblighi di pubblicità e trasparenza e sulle indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico.
- Le novità in materia di accesso civico e accesso generalizzato: i casi di pubblicazione obbligatoria, i destinatari della domanda di accesso, la gestione del procedimento da parte degli addetti ai lavori.
- Il coordinamento tra i vari Uffici dell'Ente e la corretta ripartizione di competenze al fine di applicare al meglio le misure in materia di anticorruzione e rispettare le scadenze in materia di obblighi di trasparenza.
- Le novità introdotte dal Decreto Correttivo 2017 in materia di appalti pubblici e anticorruzione.
- Disposizioni in materia di incompatibilità, conflitto di interessi, inconfiribilità: aggiornamenti 2017 e linee di indirizzo operativo con riferimento a: dipendenti, componenti di organi di indirizzo politico, soggetti provenienti da enti di diritto privato etc.
- Codice di comportamento e profili di responsabilità: il ruolo collaborativo e le modalità comportamentali dei dipendenti nel rispetto del Codice.

INDIVIDUAZIONE AREE - Gestione del rischio

Le aree di rischio

Le aree di rischio individuate sulla base delle caratteristiche dell'Ente e della strutturazione dei suoi uffici

sono le seguenti:

A) Area acquisizione e progressione del personale, incarichi e consulenze

- 1.Reclutamento
- 2.Progressioni di carriera
- 3.Conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza a soggetti esterni

B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture

- 1.Definizione dell'oggetto dell'affidamento
- 2.Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
- 3.Requisiti di aggiudicazione
- 4.Valutazione delle offerte
- 5.Procedure negoziate
- 6.Affidamenti diretti
- 7.Revoca del bando
- 8.Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

-Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato

Identificazione dei potenziali 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.

A) Area: acquisizione e progressione del personale - Ufficio tesoreria

-previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari;

-abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari;

-irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;

-inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari;

-progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari;

-motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali di collaborazione o consulenza allo scopo di agevolare soggetti particolari.

B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture – Ufficio tesoreria

- definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico -economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa aggiudicatrice (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);

- assenza di previsioni circa garanzie partecipative, di pubblicità e procedurali;

-utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa;

-abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario.

C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario – Ufficio Protocollo e Ufficio Albo

- Irregolarità nei procedimenti di iscrizione, annotazione e trasferimento;

-Irregolarità nello svolgimento dell'attività di protocollazione.

Modalità di valutazione delle aree di rischio

Al fine di stimare il livello di esposizione del rischio, per ciascuna attività è stata valutata:

- la **probabilità** che si possono realizzare i comportamenti a rischio ipotizzati nella fase precedente;

Nello specifico sono stati considerati, ove applicabili, i seguenti fattori:

la discrezionalità del processo, la rilevanza esterna, il valore economico, la complessità e la tipologia di controllo applicato al processo.

- **l'impatto** che tali comportamenti potrebbero produrre: l'impatto sulla reputazione pubblica dell'Ente, l'impatto economico.

Valutazione complessiva del rischio

Il livello di rischio è determinato dal prodotto tra il valore medio della frequenza della probabilità e il valore medio dell'impatto e può assumere valori compresi tra 0 e 25 (0 = nessun rischio; 25 = rischio estremo).

Scala di valori e frequenza della probabilità:

0 = nessuna probabilità; 1 = improbabile; 2 = poco probabile; 3 = probabile; 4 = molto probabile; 5 = altamente probabile.

Il valore della **probabilità** va determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna "Indici di valutazione della probabilità"

Scala di valori e importanza dell'impatto:

0 = nessun impatto; 1 = marginale; 2 = minore; 3 = soglia; 4 = serio; 5 = superiore.

Il valore dell'**impatto** va determinato, per ciascun processo, calcolando la media aritmetica dei valori individuati in ciascuna delle righe della colonna "Indici di valutazione dell'impatto".

Sulla base di tale metodologia sono emerse le valutazioni riportate nella tabella sottostante:

Aree di rischio	Valore medio della probabilità	Valore medio dell'impatto	Valutazione complessiva del rischio (prodotto dei due valori)
A) Area: acquisizione e progressione del personale	1	2	2
B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture	2	3	6

IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO - Misure di prevenzione dei rischi

Uffici coinvolti: TESORERIA, ALBO, PROTOCOLLAZIONE

La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e valutazione delle misure che debbono essere predisposte per neutralizzare o ridurre il rischio e nella decisione sulle priorità di trattamento.

Lo schema seguente riporta le misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, in riferimento a ciascuna area di rischio, con indicazione degli obiettivi, della tempistica, dei responsabili, degli indicatori e delle modalità di verifica dell'attuazione, in relazione alle misure di carattere generale introdotte o rafforzate dalla legge n. 190/2012 e dai decreti attuativi, nonché alle misure ulteriori introdotte con il piano nazionale anticorruzione.

A) Area: acquisizione e progressione del personale

UFFICI COINVOLTI: Segreteria, Consiglio dell'Ordine e consulenti esterni.

ATTIVITA': Il Consiglio dell'Ordine con l'ausilio dei consulenti esterni curano la gestione del bilancio di previsione e del conto consuntivo. Effettuano i procedimenti contabili anche in funzione degli aggiornamenti normativi. La segreteria supporta il lavoro di stesura delle delibere per gli aspetti della contabilità e del bilancio, cura l'agenda del pagamento delle fatture ed il calendario relativo alle scadenze sia contrattuali che dei mandati e/o incarichi vari. Il Consulente fiscale dell'Ordine si occupa della contabilità, operando sul programma informatico dedicato. Si occupa dei rapporti con il Revisore contabile dell'Ordine, con le banche e con l'Ordine Nazionale.

La Segreteria gestisce altresì i procedimenti della riscossione delle quote anche in funzione degli aggiornamenti normativi, cura l'elenco degli iscritti in merito al pagamento delle quote annuali, effettua gli sgravi, predispose le procedure per i morosi. La Segreteria gestisce i rapporti con il consulente del lavoro.

MISURE: Trasparenza, controlli periodici, rispetto del principio di incompatibilità degli incarichi conferiti ai dipendenti, Monitoraggio dei procedimenti, Formazione periodica, Codice di comportamento - intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dai dipendenti e dagli utenti; implementazione della pubblicazione dei dati relativi alle procedure selettive sull'apposita sezione di "Amministrazione trasparente", previsione della presenza di più funzionari in occasione dello svolgimento di procedure selettive.

TEMPI DI IMPLEMENTAZIONE MISURA: operatività in corso

VERIFICA: Controlli periodici a campione da parte del Responsabile e monitoraggio dei procedimenti in corso.

B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture

UFFICI COINVOLTI: Segreteria, Consiglio dell'Ordine e consulenti esterni.

ATTIVITA': La Segreteria cura i rapporti con i fornitori, aggiorna l'inventario dei beni. Effettua procedure per acquisti vari in ottemperanza alla normativa vigente.

MISURE: Assegnazione della procedura in sede consiliare e/o mediante individuazione del RUP.

TEMPI DI IMPLEMENTAZIONE MISURA: operatività in corso

VERIFICA: Controlli periodici a campione da parte del Responsabile e monitoraggio dei procedimenti in corso.

MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

SOGGETTI PREPOSTI AL CONTROLLO E ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'ORDINE e i relativi compiti e funzioni sono:

Ø l'Organo di indirizzo politico-amministrativo:

Il Presidente e il Consiglio dell'ORDINE:

a) designa il responsabile (art. 1, comma 7, della l. n. 190);

b) adotta il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti (art. 1, commi 8, della l. n. 190);

c) adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;

Ø Il Responsabile della prevenzione e corruzione, nella figura della dott.sa Paola Annese (che assume ex lege, a seguito delle modifiche legislative di cui al D.lgs 97/16, anche il ruolo di Responsabile per la trasparenza) , svolge le seguenti funzioni:

a) propone al Consiglio dell'Ordine il Piano triennale della prevenzione della corruzione e i relativi aggiornamenti;

b) redige, e quindi trasmette al Consiglio dell'Ordine, una relazione sull'efficacia delle misure adottate e definite nel Piano e ne cura la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ordine;

c) definisce procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individua il personale da sottoporre a formazione e/o aggiornamento;

d) verifica l'efficace attuazione e idoneità del Piano, anche con riferimento a eventuali proposte formulate dai dipendenti;

e) propone la modifica del Piano, anche a seguito di accertate significative violazioni delle prescrizioni e/o qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ordine;

f) riferisce al Consiglio Direttivo sull'attività svolta ogni qualvolta venga richiesto;

g) cura, anche attraverso le disposizioni di cui al Piano, il rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al d.lgs. n. 39/2013;

h) deve presentare denuncia alla Procura della Repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria secondo le modalità previste dalla legge (art. 331 c.p.p.), oltre a darne tempestiva informazione all'ANAC, di eventuali fatti riscontrati nell'esercizio del proprio mandato che possono costituire notizia di reato;

i) cura la diffusione dei Codici di comportamento all'interno dell'Ordine e il monitoraggio sulla relativa attuazione.

Il Responsabile della prevenzione e corruzione può richiedere, in ogni momento, chiarimenti, per iscritto o verbalmente, a tutti i dipendenti relativamente a comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente fattispecie corruttive o comunque non conformi a canoni di correttezza ai sensi della normativa vigente in materia.

Ø tutti i dipendenti dell'ORDINE degli Psicologi della Regione Puglia:

a) partecipano al processo di gestione del rischio;

b) osservano le misure contenute nel P.T.P.C. (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);

c) segnalano le situazioni di illecito al soggetto preposto ai procedimenti disciplinari ai sensi dell'art. 55 bis comma 1 del D.Lgs. 165/2001 (art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001);

d) segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241 del 1990);

Ø i collaboratori a qualsiasi titolo dell'ORDINE degli Psicologi del Puglia:

a) osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;

Obblighi del dipendente

1. Tutti i dipendenti, indipendentemente dalla qualifica:

a) devono osservare le misure contenute nel Piano segnalando eventuali illeciti conflitti di interesse;

b) devono partecipare al processo di gestione del rischio;

c) devono svolgere attività informativa al Responsabile e proporre eventuali misure di prevenzione;

d) sono sottoposti a procedimento disciplinare qualora violino le misure di prevenzione previste dal Piano.

La violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare, così come previsto nel codice disciplinare.

STRUMENTI DI CONTROLLO E PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Conformemente a quanto richiesto dalla legge n. 190 del 2012, l'Ordine adotta misure finalizzate alla prevenzione della corruzione con riferimento alle fasi sia di formazione sia di attuazione delle decisioni relative alle attività maggiormente esposte a rischio.

Obblighi di informazione

I Responsabili dei procedimenti informano tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione di qualsiasi anomalia accertata che comporti la mancata attuazione del Piano.

I dipendenti che svolgono attività potenzialmente a rischio di corruzione segnalano al Responsabile per la corruzione qualsiasi anomalia accertata indicando, se a loro conoscenza, le motivazioni della stessa.

L'Ordine è comunque tenuto a dare applicazione alle disposizioni dell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001 in materia di riservatezza della segnalazione di illeciti.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e i Responsabili dei procedimenti possono tenere conto di segnalazioni provenienti da eventuali portatori di interessi esterni all'Ordine, purché non anonime e sufficientemente circostanziate, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino il rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi.

Codice di comportamento

Al fine di garantire l'uniforme applicazione delle disposizioni introdotte dal D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 recante il "Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni", l'Ordine provvede a dare comunicazione dell'emanazione del provvedimento mediante pubblicazione dello stesso sul sito web istituzionale e segnalazione personale a ciascun dipendente.

Al fine di rendere efficace l'estensione degli obblighi anche ai collaboratori e ai consulenti in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 2, comma 2 del suddetto Codice, l'Ordine dispone l'adeguamento degli schemi-tipo degli atti interni e dei moduli di dichiarazione anche relativamente ai rapporti di lavoro autonomo.

In conformità a quanto previsto dal P.N.A., l'Ordine ha adottato il proprio codice interno di comportamento nel rispetto dei tempi e dei contenuti ivi stabiliti ed in conformità alle Linee guida che sono state adottate dalla CIVIT (ANAC) con Delibera n. 75/2013, fatte salve le procedure di partecipazione previste dalla legge.

Fra le misure di attuazione del Codice viene adottato altresì un modello per la segnalazione "Whistle Blower", con relative istruzioni

Rotazione del personale

L'ORDINE degli Psicologi della Regione Puglia, in ragione delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale operante al suo interno ritiene che la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi all'utenza. Pertanto, l'Amministrazione ritiene

opportuno in questo triennio non applicare alcuna rotazione del personale. Il Responsabile per la prevenzione della corruzione, d'intesa con il Presidente ed il Consiglio dell'Ordine, ha individuato nella mappatura dei processi il momento cruciale per individuare, prevenire e controllare comportamenti e fenomeni corruttivi in linea con le azioni di miglioramento della gestione e trasparenza.

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

L'articolo 1, comma 51 della Legge 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti" (whistleblower). Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. Le politiche dell'ORDINE degli Psicologi della Regione Puglia in merito all'istituto ricalcano il nuovo articolo 54 bis prevede 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".

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni. La segnalazione di cui sopra deve essere indirizzata al responsabile della prevenzione della corruzione anche tramite e-mail all'indirizzo di posta elettronica allo scopo attivato.

INCONFERIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI EX D.LGS. N. 39/2013

1. L'Ordine non ha in organico funzionari con mansioni dirigenziali.

2. Tuttavia, qualora l'Ordine dovesse nominare tali figure, il decreto legislativo n. 39/2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni ha disciplinato delle particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza, valutando ex ante ed in via generale che:

lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la precostituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali ed assimilati, e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita;

il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione, costituendo terreno favorevole ad illeciti scambi di favori.

In particolare, i Capi III e IV del sopracitato decreto regolano le ipotesi di inconferibilità degli incarichi ivi contemplati in riferimento a due diverse situazioni:

a. incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;

b. incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico.

2. Sulla base del combinato disposto dell'art. 20 del D.lgs. n. 39/2013 e delle previsioni del PNA, l'accertamento dell'insussistenza di cause di inconferibilità avviene mediante dichiarazione sostitutiva di atto notorio ex art. 47 del DPR n. 445/2000: gli atti ed i contratti posti in essere in violazione delle limitazioni sono nulli (art. 17 del Dlgs. n. 39/2013: la situazione di inconferibilità non può essere sanata) e trovano applicazione a carico dei responsabili le sanzioni previste dal successivo art. 18.

3. Nell'ipotesi in cui la causa di inconferibilità, sebbene esistente ab origine non fosse nota all'amministrazione e si svelasse nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, che dovrà essere rimosso dall'incarico, previo contraddittorio.

OBBLIGHI DI TRASPARENZA

1. L'Ordine assicura la massima trasparenza amministrativa, con garanzia della corretta e completa applicazione della normativa in materia.

2. A tal fine, l'Ordine cura l'aggiornamento costante del sito web istituzionale www.psicologipuglia.it nell'ambito del quale attiva apposita sezione denominata "Trasparenza", accessibile dalla home page del sito – Sez. *Attività e Notizie*, articolata secondo quanto stabilito nel D.Lgs. n. 33/2013, in conformità alle linee guida ANAC e tenendo altresì conto delle istruzioni del Consiglio Nazionale in qualità di ente vigilante.

3. Ai sensi dell'art. 10 del D.lgs 33/13, i soggetti responsabili della trasmissione e pubblicazione dei dati nella sezione "Trasparenza" sono individuati nel personale amministrativo dell'Ente per quanto concerne le disposizioni su Personale, bilancio, atti generali, provvedimenti, beni immobili, spese, consulenti e collaboratori. Per quanto concerne gli obblighi di cui all'art. 14 del D.lgs 33/13, sono responsabili i singoli Consiglieri.

Accesso agli atti e Accesso civico

1. 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.

2. Ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. 25 maggio 2016, n. 97, dà, altresì, attuazione al "Freedom of information act" (FOIA), che radica nel cittadino il diritto di accedere a qualunque atto o informazione detenuti da una P.A., a prescindere dalla dimostrazione di uno specifico interesse vantato (come invece richiesto nell'accesso tradizionale della legge 241/90) e a prescindere dalla sussistenza dell'obbligo della sua pubblicazione (come invece previsto nell'accesso civico disciplinato nell'art. 5 del d.lgs. 33/2013).

La richiesta è gratuita e va presentata al responsabile della trasparenza dell'Amministrazione.

Ogni amministrazione indica, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, comma 5, della legge n. 190 del 2012, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del presente decreto.

Nel corso dell'Assemblea degli Iscritti, il Presidente dell'Ordine illustra i principi di trasparenza adottati dall'Ente, al fine di coinvolgere gli iscritti per promuovere, valorizzare e migliorare la qualità dei servizi.

CRONOPROGRAMMA E AZIONI CONSEGUENTI ALL'ADOZIONE DEL PIANO

In seguito all'approvazione del presente Piano ed in attuazione degli ulteriori adempimenti previsti dalla legge n. 190 del 2012, l'Ordine si impegna ad eseguire le attività secondo tempistiche individuate dalla legge, dai PNA e dal presente atto.

ADEGUAMENTO DEL PIANO E CLAUSOLA DI RINVIO

1. Il presente Piano potrà subire modifiche ed integrazioni per esigenze di adeguamento alle eventuali future indicazioni provenienti da fonti nazionali o regionali competenti in materia;
2. In ogni caso il Piano è aggiornato con cadenza annuale ed ogni qual volta emergano rilevanti mutamenti dell'organizzazione o dell'attività dell'Ordine. Gli aggiornamenti annuali e le eventuali modifiche in corso di vigenza sono proposte dal Responsabile della prevenzione della corruzione ed approvate con delibera del Consiglio dell'Ordine;
3. Degli aggiornamenti e delle eventuali modifiche in corso di vigenza sarà data adeguata evidenza mediante pubblicazione della versione modificata del documento sul sito istituzionale dell'Ordine nella sezione "Trasparenza".
4. Le azioni indicate nel presente Piano o comunque correlate agli obblighi di trasparenza e anticorruzione, quando non diversamente definito, si intendono tempestive se compiute entro 4 mesi dal verificarsi dell'evento;
5. Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente Piano si applicano le disposizioni vigenti in materia ed, in particolare, la legge n. 190 del 2012, il d.lgs. n. 33 del 2013 e il d.lgs. n. 39 del 2013.