SCHEDA PER LA PREDISPOSIZIONE DELLA RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA
La presente scheda è compilata dal RPCT delle pubbliche amministrazioni relativamente all'attuazione del PTPCT 2023 e pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione.
Le società e gli altri enti di diritto privato in controllo pubblico nonché gli enti pubblici economici utilizzano, per quanto compatibile, la presente scheda con riferimento alle misure anticorruzione adottate in base al PNA 2019 (Delibera Anac n. 1064 del 13 novembre 2019).

Domanda	Risposta *(selezionare dal menù a tendina un'opzione di risposta oppure inserire il valore richiesto)*	Ulteriori Informazioni *(Max 2000 caratteri)*
GESTIONE DEL RISCHIO		
Indicare se è stato effettuato il monitoraggio di tutte le misure, generali e specifiche, individuate nel PTPCT (*domanda facoltativa)*	Sì (indicare le principali criticità riscontrate e le relative iniziative adottate)	Nel corso del monitoraggio svolto dal RPCT nel 2022 non sono emerse criticità.
Se non è stato effettuato il monitoraggio, indicare le motivazioni del mancato svolgimento		
MISURE SPECIFICHE		

Indicare se sono state attuate misure specifiche oltre a quelle generali	Sì,		
Indicare quali sono le tre principali misure specifiche attuate (*domanda facoltativa*)	In relazione ai processi a rischio mappati nel Piano sono state previste delle specifiche misure di fronteggiamento del rischio, quali: 1) controllo dell'ufficio contabilità circa la correttezza di quanto fatturato dai fornitori/consulenti rispetto a quanto concordato e a quanto eseguito; 2) valutazione comparativa, ove possibile, dei preventivi di più fornitori/consulenti prima di affidare il servizio; 3) l'erogazione di contributi/sponsorizzazioni da parte dell'Ordine deve essere approvata dal Consiglio		
TRASPARENZA			
Indicare se è stato informatizzato il flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"	No, la misura non era prevista dal PTPCT con riferimento all'anno 2021		
Indicare se il sito istituzionale, relativamente alla sezione "Amministrazione trasparente", ha	**No (indicare se non è presente il contatore delle visite)**		

l'indicatore delle visite			
Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "semplice"	No		
Indicare se sono pervenute richieste di accesso civico "generalizzato"	**No**		
Indicare se è stato istituito il registro degli accessi	**No**	Non sono pervenute richieste di accesso civico nel corso del 2022	
E' rispettata l'indicazione che prevede di riportare nel registro l'esito delle istanze (*domanda facoltativa*)	**No**	Non sono pervenute richieste di accesso civico nel corso del 2022	
Indicare se sono stati svolti monitoraggi sulla pubblicazione dei dati	Sì (indicare la periodicità dei monitoraggi e specificare se essi hanno riguardato la totalità oppure un campione di obblighi)	Sono stati svolti monitoraggi trimestrali sulla pubblicazione dei dati	

Formulare un giudizio sul livello di adempimento degli obblighi di trasparenza indicando quali sono le principali inadempienze riscontrate nonché i principali fattori che rallentano l'adempimento	Si riscontra un livello adeguato di compliance rispetto agli obblighi in materia di trasparenza. Si rileva, tuttavia, un eccessivo onere di pubblicazione per un Ordine di piccole dimensioni. In tal senso, nel Piano 2023-2025, si considereranno le semplificazioni consentite dall'ANAC nella delibera n. 777/2021		
FORMAZIONE DEL PERSONALE			
Indicare se è stata erogata la formazione dedicata specificamente alla prevenzione della corruzione	Sì		
Se non è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare le ragioni della mancata erogazione			
Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione indicare se ha riguardato, in			

particolare: (*<u>domanda facoltativa</u>*)			
Etica ed integrità	**No**		
I contenuti dei codici di comportamento	**No**		
I contenuti del PTPCT	**Si**		
Processo di gestione del rischio	**Si**		
Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, indicare quali soggetti tra i seguenti hanno svolto le docenze:			
SNA	**No**		
Università	**No**		
Altro soggetto pubblico (specificare quali)	**No**		
Soggetto privato (specificare quali)	**Si**	Consulente LEGISLAZIONE TECNICA	
Formazione in house	**No**		
Altro (specificare quali)	**No**		

Se è stata erogata la formazione in materia di prevenzione della corruzione, formulare un giudizio sulla formazione erogata con particolare riferimento all'appropriatezza di destinatari e contenuti, sulla base di eventuali questionari somministrati ai partecipanti	La formazione sui contenuti del Piano 2023-2025 è stata erogata dall'Avv. Rosalinda Lancia. I partecipanti al corso di formazione risultano adeguati rispetto alla struttura dell'Ordine. In particolare, ha partecipato il dipendente dell'Ordine. Il contenuto è risultato completo rispetto a quanto programmato nel Piano. In particolare, ha riguardato: i reati inclusi nella normativa di riferimento, le misure di prevenzione generali previste nel Piano, i processi a rischio, gli adempimenti in materia di trasparenza		
ROTAZIONE DEL PERSONALE			
Indicare il numero di unità di personale dipendente di cui è composta l'amministrazione:			
Numero dirigenti o equiparati	0		
Numero non dirigenti o equiparati	1		

Indicare se l'ente, nel corso del 2021, è stato interessato da un processo di riorganizzazione (anche se avviato in anni precedenti e concluso o in corso nel 2022 (*domanda facoltativa*)	No		
INCONFERIBILITÀ PER INCARICHI DIRIGENZIALI D.LGS. 39/2013			
Indicare se sono state effettuate verifiche sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati sull'insussistenza di cause di inconferibilità	No, la misura non era prevista dal PTPCT con riferimento all'anno 2022	Non sono presenti figure con posizione dirigenziale	
Indicare, con riferimento all'anno 2022, se è stata accertata l'inconferibilità degli incarichi dirigenziali per sussistenza di condanna penale, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39/2013	No		
CONFERIMENTO E AUTORIZZAZIONE			

INCARICHI AI DIPENDENTI			
Indicare se è stata adottata una procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni allo svolgimento di incarichi	No, la misura non era prevista dal PTPCT con riferimento all'anno 2022		
Indicare se sono pervenute segnalazioni sullo svolgimento di incarichi extra-istituzionali non autorizzati	No		
TUTELA DEL DIPENDENTE PUBBLICO CHE SEGNALA GLI ILLECITI (WHISTLEBLOWING)			
Indicare se è stata attivata una procedura per la presentazione e la gestione di segnalazione di condotte illecite da parte di dipendenti pubblici, come intesi all'art. 54-bis, co. 2,	Sì	Tale procedura, in occasione dell'adozione del Piano 2022-2024, verrà adeguata alle nuove Linee Guida ANAC n. 469/2021	

del d.lgs. n. 165/2001, idonea a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione			
Se non è stata attivata la procedura, indicare le ragioni della mancata attivazione			
Se non è stato attivato il sistema informativo dedicato, indicare attraverso quali altri mezzi il dipendente pubblico può inoltrare la segnalazione	**Email**		
Se è stata attivata la procedura, indicare se sono pervenute segnalazioni di whistleblower	No		
Formulare un giudizio sul sistema di tutela del dipendente pubblico che segnala gli illeciti indicando le misure da adottare per rafforzare la	La procedura per la gestione delle segnalazioni, in occasione dell'adozione del Piano 2023-2025, verrà adeguata alle nuove Linee Guida ANAC n. 469/2021		

garanzia di anonimato e la tutela da azioni discriminatorie (*domanda facoltativa*)			
CODICE DI COMPORTAMENTO			
Indicare se è stato adottato il codice di comportamento che integra e specifica il codice adottato dal Governo (D.P.R. n. 62/2013)	Sì	Tra le misure di carattere generale adottate dall'Ordine per prevenire la corruzione si annoverano le disposizioni contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ordine che costituisce uno specifico allegato al presente Piano. I principi e le regole di condotta contenute nel Codice devono essere considerati parte integrante del Piano poiché arricchiscono il sistema di controllo preventivo creato dall'Ordine per ridurre la probabilità di manifestazione dei reati di corruzione. Al fine di prevenire tali reati è fatto obbligo per tutti i soggetti che a diverso titolo operano presso l'Ordine di: 1) rispettare i principi-guida e le regole previste nel Codice di comportamento; 2) astenersi da condotte che possano determinare una violazione, anche soltanto parziale, dei principi e delle regole incluse nel codice medesimo; 3) collaborare attivamente con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per favorire l'attuazione delle misure previste dal Piano. In quanto parte integrante del Piano il monitoraggio del rispetto del Codice rientra tra le attribuzioni del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Il Codice di comportamento è stato consegnato al dipendente dell'Ordine, ottenendo l'evidenza dell'avvenuta ricezione.	

Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se gli obblighi di condotta ivi previsti sono stati estesi a tutti i soggetti di cui all'art. 2, co. 3, d.P.R. 62/2013 (collaboratori e consulenti, titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore delle amministrazioni) (*domanda facoltativa)*			
Se è stato adottato il codice di comportamento, indicare se sono pervenute segnalazioni relative alla violazione del D.P.R. n. 62/2013 e delle eventuali integrazioni previste	I principi e le regole di condotta contenute nel Codice devono essere considerati parte integrante del Piano poiché arricchiscono il sistema di controllo preventivo creato dall'Ordine per ridurre la probabilità di manifestazione dei reati di corruzione.	Al fine di prevenire tali reati è fatto obbligo per tutti i soggetti che a diverso titolo operano presso l'Ordine	

dal codice dell'amministrazione			
PROCEDIMENTI DISCIPLINARI E PENALI			
Indicare se nel corso del 2022 sono stati avviati procedimenti disciplinari per eventi corruttivi a carico dei dipendenti			
Se nel corso del 2022 sono stati avviati procedimenti disciplinari per eventi corruttivi, indicare quanti sono riconducibili a fatti penalmente rilevanti (il numero di procedimenti per ciascuna tipologia; lo stesso procedimento può essere riconducibile a più reati):			
Peculato – art. 314 c.p.			

Concussione - art. 317 c.p.			
Corruzione per l'esercizio della funzione - art. 318 c.p.			
Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio –art. 319 c.p.			
Corruzione in atti giudiziari –art. 319ter c.p.	**0**		
Induzione indebita a dare o promettere utilità – art. 319quater c.p.	**0**		
Corruzione di persona incaricata di pubblico servizio –art. 320 c.p.	**0**		
Istigazione alla corruzione –art. 322 c.p.	**0**		
Traffico di influenze illecite -art. 346-*bis* c.p.	**0**		
Turbata libertà degli incanti -art. 353 c.p.	**0**		
Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente -art. 353 c.p.	**0**		
Altro (specificare quali)	**0**		

indicare a quali aree di rischio sono riconducibili i procedimenti disciplinari per eventi corruttivi, penalmente rilevanti e non (Indicare il numero di procedimenti per ciascuna delle sottostanti aree):			
Contratti pubblici	**0**		
Incarichi e nomine	**0**		
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	**0**		
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	**0**		
Acquisizione e gestione del personale	**0**		

Indicare se nel corso del 2021 sono stati avviati a carico dei dipendenti procedimenti disciplinari per violazioni del codice di comportamento, anche se non configurano fattispecie penali	**No**		
ALTRE MISURE			
Indicare se si sono verificate violazioni dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 per i soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p.	No		
Indicare se ci sono stati casi di attivazione delle azioni di tutela previste in eventuali protocolli di legalità o patti di integrità inseriti nei contratti stipulati	No		

ROTAZIONE STRAORDINARIA			
Indicare se si è reso necessario adottare provvedimenti di rotazione straordinaria del personale di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater, d.lgs.165/2001, a seguito dell'avvio di procedimenti penali o disciplinari per le condotte di natura corruttiva	**No**		
PANTOUFLAGE			
Indicare se sono stati individuati casi di pantouflage di dirigenti	No		
Indicare se sono state attuate le misure per prevenire il pantouflage	**Il rischio del pantouflage all'interno della pubblica amministrazione è quello di compromettere l'imparzialità e la trasparenza nella presa di decisioni da parte degli agenti pubblici, ricoprenti posizioni di vertice e di potere:** questi potrebbero da una parte avvantaggiare il soggetto privato per cui andranno a lavorare; dall'altra parte una volta assunto dal privato potrebbero utilizzare il proprio *know-how* acquisito nel pubblico per avvantaggiare	Si indicano le misure previste nel Piano 2022-2023: 1) inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificatamente il divieto di pantouflage; 2) previsione di una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico, con cui il dipendente si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma; 3) previsione negli atti prodromici agli affidamenti di contratti dell'obbligo per l'operatore economico concorrente di dichiarare di non aver stipulato contratti di lavoro o comunque	

	l'impresa, che avrebbe delle relazioni più privilegiate con l'ente pubblico.	attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici in violazione del predetto divieto	
	Risulta rischioso il passaggio quasi immediato dal settore pubblico al settore privato (pantouflage inverso), quando si è assunta una passata posizione pubblica di potere e decisionale che ha inciso sull'attività dell'impresa privata per cui poi si è stati assunti. La promessa di un impiego nel privato alla fine dell'incarico pubblico può diventare la merce di scambio di un'azione a favore del privato già durante l'esercizio della funzione pubblica.		

	Il fenomeno del pantouflage sembrerebbe collidere con un mercato dinamico dove la trasmissione di esperienze fa da *spillover* con conseguente sviluppo del settore economico interessato. **Tuttavia tale passaggio di "conoscenze" non deve diventare strumentale a un tornaconto personale, a un *do ut des* generatore di conflitti di interesse seppur differito, minando l'imparzialità della Pubblica Amministrazione.** Un agente pubblico non può essere soggetto ad influenza esterna, legata al suo precedente lavoro o a una promessa di lavoro futura, perché ne verrebbe meno il perseguimento imparziale e trasparente dell'interesse collettivo, il fine ultimo dell'azione della Pubblica Amministrazione, presso cui l'agente lavora o lavorerà.		
	Per salvaguardare l'immagine e il buon andamento della PA il nostro legislatore ha predisposto **codici di condotta e principi normativi** che devono guidare il conferimento di incarichi.		