



ORDINE DEI  
DOTTORI COMMERCIALISTI  
E DEGLI ESPERTI CONTABILI  
DI TERAMO

# **PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA ANNI 2025-2027**

**Piano triennale approvato nella sessione di Consiglio  
del 23-01-2025**

Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza

Dott.ssa Manuela Di Marcello

## Sommario

PREMESSA .....	3
LE NORME ANTI CORRUZIONE.....	6
1. La Legge 190/2012 e il sistema di prevenzione.....	6
2. Applicazione della normativa anticorruzione nell’ambito degli ordini professionali.....	6
3. Soggetti preposti al controllo e alla prevenzione della corruzione .....	7
4. L’impegno di prevenzione della corruzione dell’Ordine dei dottori commercialisti ed esperti contabili di Teramo .....	8
5. Obiettivo del Piano .....	9
6. Durata e aggiornamento del Piano.....	10
7. Aree di rischio .....	10
7.1. Il Sistema di gestione del rischio corruttivo .....	11
7.1.1 Analisi del contesto esterno .....	11
8. Strumenti di controllo e prevenzione della corruzione.....	19
9. Misure in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi e conferimento di incarichi extra istituzionali.....	21
10. Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower).....	21
11. Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower).....	21
PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L’INTEGRITA’ .....	23
1. Introduzione .....	23
2. Report annuale sulle attività di prevenzione della corruzione.....	24
3. Cronoprogramma delle azioni conseguenti dell’adozione del Piano.....	24
4. Adeguamento del Piano e clausola di rinvio .....	25

## PREMESSA

Il PTPCT 2025 – 2027 è predisposto conformemente alla seguente normativa esterna e interna:

- D.P.R. del 27 ottobre 1953 n. 1067, Ordinamento della professione di dottore commercialista;
- Legge 7 agosto 1990 n. 241 “Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi”;
- D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 (Testo Unico sul Pubblico Impiego);
- D.lgs. 28 giugno 2005, n. 139 “Costituzione dell'ordine dei dottori commercialisti e degli esperti contabili, a norma dell'articolo 2 della L. 24 febbraio 2005, n. 34” (G.U. n. 166 del 19-07-2005);
- D.lgs. 2 luglio 2010, n. 104, introduzione del Codice del processo amministrativo;
- D.P.R. 7 agosto 2012, n. 137 “Regolamento recante riforma degli ordinamenti professionali, a norma dell'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148” (G.U. n. 189 del 14-8-2012);
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione”;
- D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 recante “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”;
- D.lgs. 8 aprile 2013, n. 39 recante “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, comma 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”;
- D.L. 31 agosto 2013, n. 101 recante “Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni”, convertito dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125, nelle parti relative agli ordini professionali (art. 2, co. 2 e 2 bis);
- D.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 recante il Codice dei contratti pubblici;
- D.lgs. 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”;
- Legge 30 novembre 2017, n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”; (in materia di whistleblowing);
- Legge 9 gennaio 2019, n. 3 “Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici.” (cd Spazza-corrotti) (GU Serie Generale n.13 del 16-01-2019);
- D. lgs. 10 marzo 2023, n. 24 recante la “Protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”;

- D.lgs. 31 marzo 2023 n. 36 “Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici”;
- D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81 “Regolamento concernente modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante: «Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165».”.

Nella redazione del Piano si è tenuto conto anche delle seguenti disposizioni:

- Delibera ANAC (già CIVIT) n. 72/2013 con cui è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione;
- delibera ANAC n. 145/2014 "Parere dell'Autorità sull'applicazione della L. n. 190/2012 e dei decreti delegati agli Ordini e Collegi professionali”;
- determinazione n. 6 /2015: “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti” (c.d. whistleblower);
- determinazione ANAC n. 12/2015 “Aggiornamento 2015 al PNA;
- delibera ANAC n. 831/2016 “Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016”;
- delibera ANAC n. 1309/2016 “Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all’art. 5 co. 2 del d.lgs. 33/2013, Art. 5- bis, comma 6, del d.lgs. n. 33/2013 recante «Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni»”;
- delibera ANAC n. 1310/2016 “Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016”;
- determinazione ANAC n. 1134 del 8/11/2017 “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”;
- delibera ANAC n. 840 del 02 ottobre 2018;
- delibera ANAC n. 1074 del 21 novembre 2018 “Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione”;
- delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 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”;
- delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 “Piano Nazionale Anticorruzione 2019” pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 287 del 07 dicembre 2019;
- delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020, recante “Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche”;
- delibera ANAC n. 690 del 1° luglio 2020, recante “Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l’esercizio del potere sanzionatorio in materia di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro di cui all’art. 54-bis Decreto legislativo n. 165/2001”;
- comunicato del Presidente dell’Autorità del 3 novembre 2020;
- delibera ANAC n. 777 del 24 novembre 2021 “Delibera riguardante proposte di semplificazione per l’applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza agli ordini e collegi professionali”;

- Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA), approvato dal Consiglio dell'ANAC il 16 novembre 2022;
- Delibera n. 264 del 20 giugno 2023, come modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023;
- Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023 - Aggiornamento 2023 PNA 2022.

Si evidenzia, da ultimo, che in data 24.12.2024 l'Anac ha posto in consultazione pubblica il documento di Aggiornamento del PNA 2022, assegnando come termine di presentazione delle osservazioni il 13.01.2025. Il richiamato aggiornamento mira a fornire indicazioni operative per i Comuni con popolazione al di sotto dei 5.000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, descrivendo in modo organizzato i possibili contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO.

## **LE NORME ANTI CORRUZIONE**

### **1. La Legge 190/2012 e il sistema di prevenzione**

Con l'emanazione della legge n. 190 del 6.11.2012, entrata in vigore il 28.11.2012, sono state approvate le "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione". Su sollecitazione degli organismi internazionali di cui l'Italia fa parte (in particolare, il G.R.E.C.O., il W.G.B. dell'O.E.C.D. e l'I.R.G. dell'O.N.U.), con tale provvedimento normativo è stato introdotto anche nel nostro ordinamento un sistema organico di prevenzione della corruzione, basato sui due livelli (nazionale e decentrato) della Pubblica Amministrazione. Al primo livello si colloca il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), elaborato dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) e approvato dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), e a un secondo livello si collocano i Piani territoriali anticorruzione (PTPC) di ogni amministrazione pubblica, definiti sulla base delle indicazioni del PNA e dell'analisi dei rischi specifici di corruzione di ognuna.

Le strategie di prevenzione che devono ispirare i suddetti piani, indicate dalle organizzazioni sovranazionali, evidenziano l'esigenza di perseguire tre obiettivi principali:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

### **2. Applicazione della normativa anticorruzione nell'ambito degli ordini professionali**

In attuazione della Legge 190/2012, modificata dal DLgs 97/2016 l'Ordine è tenuto a redigere un Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) con la funzione di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio, come delineato anche nelle informative del CNDCEC n. 26 del 06/11/2014 e n. 28 del 24/12/2014.

Nell'ambito della cennata disciplina si rende inoltre necessario ricordare anche la recente Delibera ANAC n. 777 del 24.11.2021, con la quale sono state introdotte proposte di semplificazione per l'applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza agli ordini e collegi professionali.

Il Piano ha validità per il triennio 2025-2027 e deve essere aggiornato annualmente entro il 31 Gennaio da parte del Responsabile della prevenzione della corruzione dell'Ente e responsabile della Trasparenza.

Il Piano, pubblicato sul sito internet dell'Ordine nella sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE contiene anzitutto una mappatura delle attività dell'Ordine che potrebbero essere maggiormente esposte al rischio di corruzione e la previsione degli strumenti che l'ente intende attuare per la prevenzione di tale rischio, oltre a quelli già in uso.

Nella redazione di questo Piano triennale si è tenuto conto del PNA 2022 Adottato dall'ANAC con Delibera n. 7 del 17.01.2023, il quale costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa con durata triennale.

Il PNA 2022, nella sua parte generale, presenta contenuti fortemente innovativi relativamente alla predisposizione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO (di cui si parlerà oltre), alle semplificazioni ulteriori introdotte (specie con riferimento alle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti) e al monitoraggio, superando, rispetto

al PNA 2019, le indicazioni sul RPCT e struttura di supporto, sul pantouflage, sui conflitti di interessi nei contratti pubblici.

### **3. Soggetti preposti al controllo e alla prevenzione della corruzione**

Le funzioni di controllo e di prevenzione della corruzione all'interno dell'Ordine possono essere attribuite al dirigente o ad un Consigliere senza deleghe che è anche nominato responsabile per la trasparenza con specifica delibera in cui il nominativo è pubblicato sul sito dell'Ordine nella Sezione Amministrazione trasparente.

Il responsabile della prevenzione e corruzione svolge le seguenti funzioni:

- a) propone al Consiglio Direttivo il Piano triennale della prevenzione della corruzione e i relativi aggiornamenti;
- b) 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;
- c) verifica l'attuazione del Piano e la sua idoneità, anche con riferimento alle eventuali proposte formulate dai dipendenti;
- d) propone modifiche del Piano anche in corso di vigenza dello stesso qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ordine;
- e) monitora le possibili rotazioni degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
- f) verifica il rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi di cui al D. lgs n. 39/13
- g) cura la diffusione dei Codici di comportamento all'interno dell'Ordine e il monitoraggio sulla relativa attuazione;
- h) segnala al Consiglio dell'Ordine eventuali fatti riscontrati che possono presentare una rilevanza disciplinare;
- i) deve presentare denuncia alla procura alla Procura della Repubblica di eventuali fatti riscontrati nell'ufficiale di polizia giudiziaria con le modalità previste dalla legge (art. 331 c.p.p.) e informarne l'ANAC;
- j) presenta al Consiglio dell'Ordine la relazione annuale;
- k) riferisce al Consiglio dell'Ordine sull'attività svolta ogni qualvolta venga richiesto

Il Responsabile della prevenzione della 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 principi di correttezza ai sensi della normativa vigente in materia.

#### Obblighi del dipendente

Tutti i dipendenti, anche quelli privi di qualifica dirigenziale:

- devono osservare le misure contenute nel piano segnalando eventuali illeciti conflitti di interesse;
- devono partecipare al processo di gestione del rischio;

- devono svolgere attività informativa anche per eventuali illeciti al Responsabile e proporre eventuali misure di prevenzione;
- mantengono il personale livello di responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi;
- sono sottoposti a procedimento disciplinare qualora violino le misure di prevenzione previste dal Piano.

#### **4. L'impegno di prevenzione della corruzione dell'Ordine dei dottori commercialisti ed esperti contabili di Teramo**

L'Ordine, ai sensi dell'art. 6 del Dlgs n. 139 del 2015, 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 dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e del Ministero della Giustizia.

Ai sensi del Dlgs n. 139 del 2015 l'Ordine svolge attività istituzionale 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 attraverso una organizzazione composta dal Consiglio dell'Ordine (composto da 11 membri) dal Consiglio di Disciplina Territoriale (composto da 11 membri) e dalla struttura amministrativa composta da n. 2 dipendenti.

Le attribuzioni dell'Ordine sono le seguenti (art. 12 d.lgs. n. 139/2005) :

- a) Rappresenta, nel proprio ambito territoriale, gli iscritti nell'Albo, promuovendo i rapporti con gli enti locali; restano ferme le attribuzioni del Consiglio nazionale di cui all'art. 29, comma 1, lettera a);
- b) Vigila sull'osservanza della legge professionale e di tutte le altre disposizioni che disciplinano la professione;
- c) Cura la tenuta dell'Albo e dell'elenco speciale e provvede alle iscrizioni e cancellazioni previste dal presente ordinamento;
- d) Cura la tenuta del registro dei tirocinanti e adempie agli obblighi previsti dalle norme relative al tirocinio ed all'ammissione agli esami di Stato per l'esercizio della professione;
- e) Cura l'aggiornamento e verifica periodicamente, almeno una volta ogni anno, la sussistenza dei requisiti di legge in capo agli iscritti, emettendo le relative certificazioni e comunicando periodicamente al Consiglio nazionale, tali dati;
- f) Vigila per la tutela dei titoli e per il legale esercizio delle attività professionali, nonché per il decoro e l'indipendenza dell'Ordine;
- g) Delibera i provvedimenti disciplinari;
- h) Interviene per comporre le contestazioni che sorgono, in dipendenza nell'esercizio professionale, tra gli iscritti nell'Albo e, su concorde richiesta delle parti, fra gli iscritti ed i loro clienti;
- i) Formula pareri in materia di liquidazione di onorari a richiesta degli iscritti o della pubblica amministrazione;
- l) Provvede alla organizzazione degli uffici dell'Ordine, alla gestione finanziaria ed a quant'altro sia necessario per il conseguimento dei fini dell'Ordine;
- m) Designa i rappresentanti dell'Ordine presso commissioni, enti ed organizzazioni di carattere locale;

- n) Delibera la convocazione dell'Assemblea;
- o) Rilascia, a richiesta, i certificati e le attestazioni relative agli iscritti;
- p) Stabilisce un contributo annuale ed un contributo per l'iscrizione nell'Albo o nell'elenco, nonché una tassa per il rilascio di certificati e di copie dei pareri per la liquidazione degli onorari;
- q) Cura, su delega del Consiglio nazionale, la riscossione ed il successivo accreditamento della quota determinata ai sensi dell'art. 29;
- r) Promuove, organizza e regola la formazione professionale continua ed obbligatoria dei propri iscritti e vigila sull'assolvimento di tale obbligo da parte dei medesimi.

Premesso che:

- non vi sono dipendenti a cui poter assegnare le funzioni di Direttore o a cui affidare incarichi dirigenziali;
- la dimensione e l'articolazione organizzativa dell'Ordine incidono fortemente sulle caratteristiche del sistema di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza;
- negli Ordini di ridotte dimensioni organizzative l'assenza di dipendenti a cui affidare gli incarichi per adempiere agli obblighi previsti dalla legge n. 190/12 e dal decreto legislativo n. 33/2013 fa sorgere il problema di come applicare nell'Ordine professionale il principio fissato dall'art. 1, comma 7, della legge n. 190/2012 secondo cui "l'organo di indirizzo politico individua, di norma, tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia in servizio il responsabile della prevenzione della corruzione" (che, ai sensi dell' art. 43, comma 1, del D.lgs. n. 33/2013, svolge, di norma, anche le funzioni di responsabile per la trasparenza);
- poiché il coordinamento delle strategie di prevenzione della corruzione all'interno dell'Ordine deve essere affidato ad un Responsabile, tale funzione non può che essere attribuita ad un soggetto dotato di poteri decisionali in relazione alle attività dell'Ordine e che sia in grado di svolgere tale ruolo con la necessaria autonomia.

## **5. Obiettivo del Piano**

Il presente P.T.P.C., ad integrazione di quanto già previsto dal Modello ed in linea con la legge e con il P.N.A., si prefigge i seguenti obiettivi:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- adottare interventi organizzativi volti a prevenire il rischio corruzione;
- determinare una piena consapevolezza all'interno dell'organizzazione che il manifestarsi di fenomeni di corruzione espone l'Ordine a gravi rischi sul piano reputazionale e può produrre delle conseguenze sul piano penale a carico del soggetto che commette la violazione;
- sensibilizzare tutti i soggetti destinatari ad impegnarsi attivamente e costantemente nell'attuazione delle misure di contenimento del rischio previste nel presente documento e nell'osservare le procedure e le regole interne;
- prevedere, per le attività ritenute maggiormente a rischio, meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione;

- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti al rischio di corruzione;
- definire gli obblighi di informazione nei confronti del Responsabile della Prevenzione della Corruzione circa il funzionamento e l'osservanza del Piano, con particolare riguardo alle attività valutate maggiormente a rischio di corruzione.

## **6. Durata e aggiornamento del Piano**

Il Piano ha durata triennale e viene aggiornato ogni anno dal Responsabile per la Prevenzione della corruzione, con delibera del Consiglio dell'Ordine.

## **7. Aree di rischio**

In osserva a quanto disposta dalla Legge n. 190/2012 e dal P.N.A., si è proceduto alla mappatura delle aree maggiormente esposte a rischio corruzione, nonché all'individuazione, per ciascuna area, dei processi più frequentemente soggetti al verificarsi del rischio corruttivo:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;

nonché quelle ulteriori specificamente connesse alle attività istituzionali dell'Ordine, tenendo conto anche delle seguenti aree di rischio specifiche individuate nel P.N.A. 2016 approvato con delibera n. 831 del 3 agosto 2016:

- formazione professionale continua;
- rilascio di pareri di congruità;
- indicazione di professionisti per l'affidamento di incarichi specifici.

Per ciascun processo sono stati individuati i potenziali rischi corruttivi, la probabilità del verificarsi di tali rischi nonché l'impatto economico, organizzativo e di immagine che l'Amministrazione potrebbe subire nell'ipotesi del verificarsi degli stessi.

L'analisi del rischio con l'individuazione delle misure di prevenzione è stata realizzata dal Responsabile della prevenzione della corruzione con la collaborazione dei responsabili dei singoli procedimenti per le aree rispettiva competenza con il coordinamento applicando gli indici di valutazione del rischio indicati nell'allegato P.N.A. stabilito, l'attuazione delle ulteriori misure di prevenzione deve essere assicurata entro la scadenza del triennio di vigenza del Piano.

Alla luce dell'attività svolta dall'Ente, sono oggetto di particolare monitoraggio le seguenti attività:

- le attività che comportano l'adozione di provvedimenti relativi alla tenuta dell'Albo e del Registro del Tirocinio;
- l'assegnazione di lavori, forniture e servizi;
- il conferimento di incarichi di consulenza e collaborazione;

- le procedure di selezione e di valutazione del personale; concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del D.Lgs. n. 150/2009;
- il rilascio di documenti che presuppongono la verifica del possesso di titoli del richiedente (certificazioni);
- la gestione cassa: pagamenti, indennizzi, rimborsi, risarcimenti, benefici di natura economica;
- l'esame e valutazione delle offerte formative di enti terzi e loro controllo;
- l'attribuzione dei crediti formativi agli iscritti;
- l'organizzazione e lo svolgimento di eventi formativi da parte dell'Ordine;
- il rilascio di pareri di congruità sui corrispettivi per le prestazioni professionali degli iscritti;
- l'indicazione dei professionisti per lo svolgimento di incarichi, anche per effetto di convenzioni in essere.

Il monitoraggio ai fini della prevenzione della corruzione interessa anche:

- le materie in generale oggetto di incompatibilità e inconferibilità;
- il comportamento del personale dipendente;
- la riscossione della tassa iscrizione Albi e diritti di segreteria e entrate varie per servizi resi a terzi.

Per ciascun processo sono individuati i potenziali rischi corruttivi, la probabilità del verificarsi di tali rischi nonché le eventuali proposte di prevenzione. La valutazione del grado di rischio è riferito al rischio attuale a ciascun processo, prima dell'applicazione di eventuali misure di prevenzione indicate nel Piano stesso.

L'analisi del rischio con l'individuazione delle misure di prevenzione è stata realizzata dal Responsabile della prevenzione della corruzione applicando gli indici di valutazione del rischio.

## **7.1. Il Sistema di gestione del rischio corruttivo**

L'Allegato 1 al PNA 2019 fornisce indicazioni per la progettazione, la realizzazione e il miglioramento continuo del "Sistema di gestione del rischio corruttivo", di seguito oggetto di analisi.

### **7.1.1 Analisi del contesto esterno**

L'analisi del contesto esterno si deve effettuare per evidenziare quelle caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambito nel quale l'amministrazione opera che possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi intesi in senso lato.

Rappresenta, quindi, il punto di partenza dell'appena illustrato processo di valutazione del rischio corruttivo e di monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Per l'analisi del contesto esterno la Società si è avvalsa degli elementi e dei dati contenuti nelle relazioni periodiche sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica.

In particolare, sono state consultate:

- la Relazione sull'attività delle Forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata per l'anno 2022, presentata dal Ministero dell'Interno e trasmessa alla Presidenza del Senato il 3 gennaio 2024;
- la Relazione sull'attività svolta e sui risultati conseguiti dalla Direzione Investigativa Antimafia (DIA) per il II semestre 2023;

- le analisi condotte ai fini dell'individuazione dell'indice della criminalità nelle Province italiane elaborato per l'anno 2024 dal Sole 24ore.

Tali documenti sono liberamente consultabili accedendo alla pagina web del Ministero dell'Interno e della Camera dei Deputati, nonché all'apposita pagina web del Sole 24 Ore. Considerata l'immediatezza dell'informazione fornita, si ritiene utile richiamare "La pagella" offerta dal Sole24Ore sul proprio sito internet "L'indice della criminalità 2024".

RANK	Classifica finale	DENUNCE/100MILA.AB.	DENUNCE TOTALI
<b>48°</b>	<b>Teramo</b>	<b>3.250,5</b>	<b>9.724</b>

Scegli la provincia per visualizzare i suoi piazzamenti (rank e var. annua) nelle classifiche (finale sul totale dei delitti e per tipologia di reato). Dati ogni 100mila abitanti e totale denunce, relativi all'anno precedent

RANK	INDICATORE	DENUNCE SU 100MILA.AB.	TOTALE DENUNCE
> <b>78°</b> ▲	Omicidi volontari consumati	0,3	1
<b>91°</b> =	Infanticidi	0,0	0
> <b>63°</b> ▼	Tentati omicidi	1,3	4
<b>2°</b> =	Omicidio preterintenzionale	0,3	1
> <b>6°</b> ▼	Omicidi colposi	5,3	16
> <b>91°</b> ▲	Violenze sessuali	6,0	18
<b>98°</b> ▲	Sfruttamento della prostituzione e pornografia minorile	0,3	1
<b>39°</b> ▼	Minacce	123,3	369
<b>87°</b> ▲	Percosse	21,7	65
<b>40°</b> ▲	Lesioni dolose	114,7	343

Particolare interesse riveste poi il Progetto promosso dall'ANAC "Misurazione del rischio di corruzione", con il quale è stato reso disponibile un set di indicatori per quantificare il rischio che si verifichino eventi corruttivi a livello territoriale, utilizzando le informazioni contenute in varie banche dati.

Come efficacemente illustrato dal PNA 2019, l'analisi del contesto esterno può essere effettuata anche attingendo alle fonti interne. In tale ambito l'amministrazione può utilizzare interviste con l'organo di indirizzo o con i responsabili delle strutture; segnalazioni ricevute tramite il canale del *whistleblowing* o altre modalità; risultati dall'azione di monitoraggio del RPCT; informazioni raccolte nel corso di incontri e/o attività congiunte con altre amministrazioni che operano nello stesso territorio o settore.

Non sono emerse, tuttavia, con riferimento a questo secondo sistema di fonti, particolari criticità.

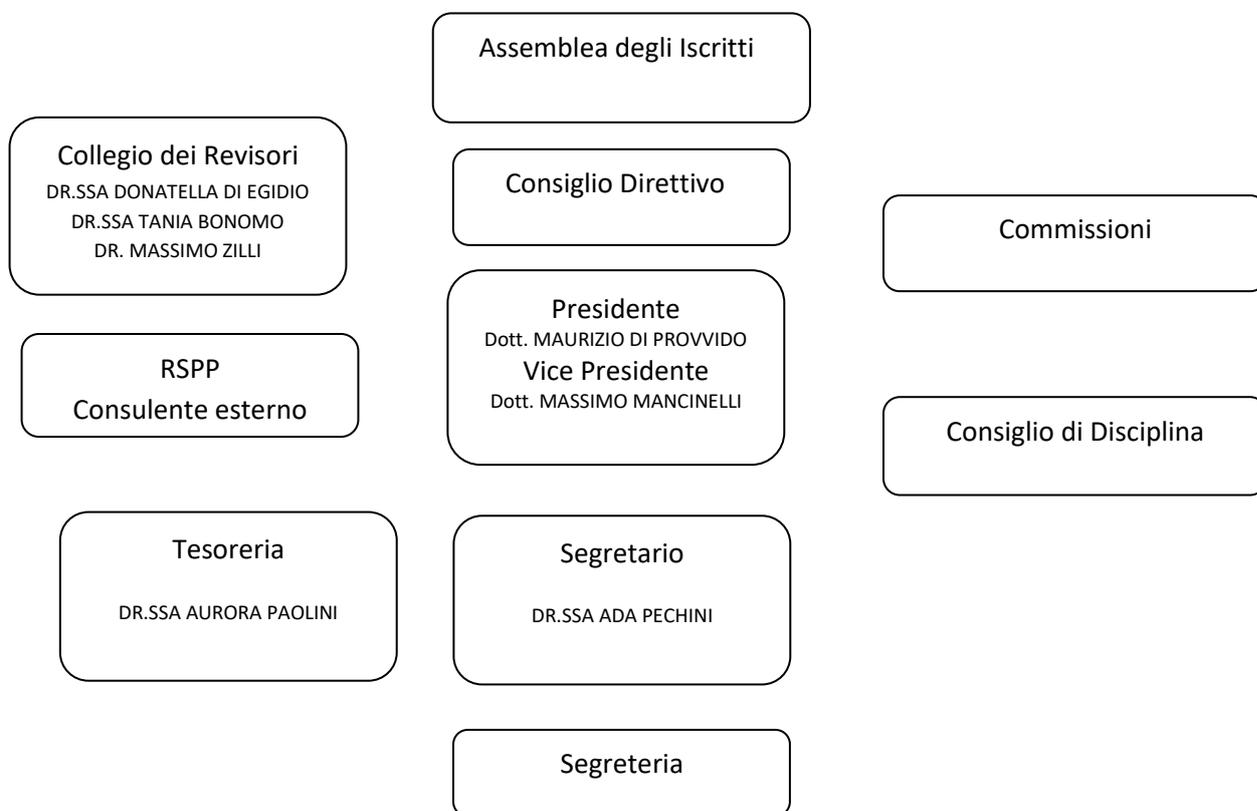
**L'analisi del contesto esterno, in sostanza, consente di identificare come particolarmente critiche le seguenti aree:**

- **contratti pubblici.**

### 7.1.2. Analisi del contesto interno

Come chiaramente esposto nel PNA 2019 (e, nello specifico, nell'Allegato I), l'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione per processi

che influenzano la sensibilità della struttura al rischio corruttivo ed è volta a far emergere, da un lato, il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'amministrazione. Entrambi questi aspetti contestualizzano il sistema di prevenzione della corruzione e sono in grado di incidere sul suo livello di attuazione e di adeguatezza.



Un'elencazione, da ritenersi non tassativa, delle attività svolte dall'Ordine è rinvenibile nella seguente tabella:

<b>Attività</b>	<b>Unità Organizzativa e Referente</b>
Iscrizione e trasferimento e cancellazione dall'Albo e dall'Elenco Speciale.	Consiglio d'Ordine
Rilascio di certificati e attestazioni relativi agli Iscritti	Segreteria dell'Ordine
Iscrizione, trasferimento e cancellazione Registro del Tirocinio	Consiglio dell'Ordine

Rilascio di certificati e attestazioni relativi ai Tirocinanti	Segreteria dell'Ordine
Iscrizione, trasferimento e cancellazione dall'Albo e dall'Elenco speciale	Consiglio dell'Ordine
Accredito eventi formativi, realizzazione e gestione degli stessi	Segreteria dell'Ordine
Riconoscimento crediti FPC degli iscritti	Segreteria dell'Ordine
Pareri e/o valutazioni in materia di onorari e compensi professionali	Consiglio dell'Ordine
Accesso documenti amministrativi	Segreteria del Consiglio di disciplina

### 7.1.3. Mappatura dei processi

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi.

L'intera attività svolta è stata quindi gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

<b>Aree di rischio</b>	<b>Processi</b>	<b>Esempi di eventi rischiosi</b>
------------------------	-----------------	-----------------------------------

<p>Acquisizione e progressione del personale</p>	<p>✓ Assunzione e gestione del personale</p>	<p>✓ procedure di selezione del personale esterno non trasparenti o, comunque, non improntate alla valorizzazione delle competenze</p> <p>✓ definizione di nuove procedure di assunzione di personale esterno, non necessario (al fine di favorire determinati soggetti terzi)</p> <p>✓ procedure di selezione del personale esterno non trasparenti o, comunque, non improntate alla valorizzazione delle competenze</p> <p>✓ definizione di nuove procedure di assunzione di personale esterno, non necessario (al fine di favorire determinati soggetti terzi)</p>
<p>Affidamenti di lavori servizi e forniture</p>	<p>✓ Affidamento dei lavori, acquisti di beni e appalti</p>	<p>✓ definizione di requisiti specifici finalizzati a favorire determinate controparti</p> <p>✓ altri comportamenti tesi a favorire determinate controparti rinnovi di servizi/forniture non più necessari al fine di favorire la controparte</p>
<p>Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario</p>	<p>✓ Provvedimenti disciplinari a carico degli Iscritti</p> <p>✓ Iscrizione, trasferimento e cancellazione dall'Albo/dall'Elenco</p>	<p>✓ Abusi del ruolo di mediatore nell'ambito delle contestazioni, al sol di fine di favorire una delle parti</p> <p>✓ Abusi nell'indicazione di specifici professionisti</p>

	<p>speciale STP/dal Registro del Tirocinio</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Certificati e attestazioni relativi agli Iscritti/Tirocinanti</li> <li>✓ Accredito eventi formativi e riconoscimento crediti formativi</li> <li>✓ pareri/valutazioni relativi ad onorari e compensi professionali</li> <li>✓ composizione delle contestazioni sorte tra gli Iscritti nell'Albo e tra questi e i loro clienti</li> <li>✓ indicazione dei professionisti per incarichi gratuiti specifici in rappresentanza dell'Ordine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Abusi nella adozione di provvedimenti o nel rilascio di certificazioni</li> <li>✓ Abusi nell'adozione di provvedimenti relativi alla liquidazione delle parcelle professionali o nel rilascio di un parere</li> </ul>
<p>Provvedimenti con effetto economico diretto e immediato per il destinatario</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Incassi e pagamenti</li> <li>✓ Indicazione di professionisti per lo svolgimento di incarichi a pagamento</li> <li>✓ Concessione di contributi o sovvenzioni</li> <li>✓ Consulenze e incarichi affidati a consulenti esterni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mancata attivazione per il recupero dei crediti deliberatamente finalizzata a favorire determinati soggetti</li> <li>✓ Abusi nell'indicazione di specifici professionisti per incarichi a pagamento</li> <li>✓ Abusi nella concessione di contributi</li> <li>✓ scelta di professionisti esterni aventi competenze non adeguate alla tipologia di incarico o, comunque, non in possesso dei necessari requisiti</li> <li>✓ scelta di professionisti esterni con</li> </ul>

		incompatibilità o in situazioni di conflitto d'interesse ✓ definizione di un compenso da corrispondere ai professionisti esterni di importo non allineato alle normali tariffe di mercato
--	--	--

Sulla base delle risultanze dell'attività di identificazione dei rischi, è stata effettuata una valutazione della probabilità che lo specifico rischio individuato si realizzi e delle conseguenze ("impatto") che esso è in grado di produrre, tanto nel contesto interno quanto nel contesto esterno, al fine di giungere alla determinazione del complessivo livello di rischio corruttivo, rappresentato mediante una scala di misurazione ordinale Alto, Medio, Basso.

Ai fini della valutazione della probabilità del rischio corruttivo si è tenuto conto dei seguenti indicatori di rischio:

- livello di discrezionalità del processo decisionale;
- coerenza fra le prassi operative sviluppate dalle unità organizzative che svolgono il processo e gli strumenti normativi e di regolamentazione che disciplinano lo stesso;
- presenza di interessi economici esterni e loro rilevanza;
- presenza di precedenti eventi corruttivi nel medesimo processo o segnalazioni pervenute;
- livello di trasparenza sostanziale nel processo;
- efficacia dei controlli;
- grado di attuazione delle misure di trattamento del rischio.

Con riferimento, invece, alla valutazione dell'impatto che lo specifico evento potrebbe produrre, si è tenuto conto dei seguenti indicatori:

- impatto sull'immagine,
- impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio,
- danno generato a seguito di irregolarità riscontrate dall'autorità esterne.

Dalle risultanze della fase di analisi dei rischi e dalle indagini condotte sulla base dei predetti indicatori di rischio, è emerso quanto segue.

Processi	Elementi di valutazione del rischio		Valutazione del rischio
	Probabilità	Impatto	
✓ Assunzione e gestione del personale	Basso	Basso	Basso
✓ Affidamento dei lavori, acquisti di beni e appalti	Basso	Basso	Basso

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Provvedimenti disciplinari a carico degli Iscritti</li> <li>✓ Iscrizione, trasferimento e cancellazione dall'Albo/dall'Elenco speciale STP/dal Registro del Tirocinio</li> <li>✓ Certificati e attestazioni relativi agli Iscritti/Tirocinanti</li> <li>✓ Accredito eventi formativi e riconoscimento crediti Formativi pareri/valutazioni relativi ad onorari e compensi professionali</li> <li>✓ composizione delle contestazioni sorte tra gli Iscritti nell'Albo e tra questi e i loro clienti</li> <li>✓ indicazione dei professionisti per incarichi gratuiti specifici in rappresentanza dell'Ordine</li> </ul>	Medio	Medio	Medio
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Incassi e pagamento</li> <li>✓ Indicazione di professionisti per lo svolgimento di incarichi a pagamento</li> <li>✓ Concessione di contributi o sovvenzioni</li> <li>✓ Consulenze e incarichi affidati a consulenti esterni</li> </ul>	Medio	Medio	Medio

Sulla base delle risultanze della precedente fase di analisi sono quindi state stabilite le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio, nonché le priorità e l'urgenza di trattamento dei rischi, in considerazione degli obiettivi dell'organizzazione dell'ente e il contesto in cui opera, attraverso il loro confronto.

Le misure individuate sono espone nei paragrafi successivi.

## **8. 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.

**Misure di disciplina del conflitto d'interesse:** Tutti i dipendenti sono tenuti ad astenersi dallo svolgimento delle attività inerenti le proprie mansioni nel caso in cui ricorra una situazione di conflitto d'interessi, anche potenziale, o qualora ricorrano ragioni di opportunità e convenienza.

È altresì previsto un obbligo di astensione dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali e dei superiori gerarchici.

Ciascun dipendente rilascia una dichiarazione di assenza di ipotesi di interessi (anche nell'ambito delle ulteriori dichiarazioni da rendere):

- al momento dell'assunzione dell'incarico;
- al momento in cui vi siano modifiche organizzative che comportano diversi ruoli o responsabilità. L'RPCT può valutare se può ritenersi opportuno un aggiornamento della dichiarazione, nel caso in cui sia trascorso, dal rilascio dell'ultima dichiarazione, un lasso di tempo ritenuto eccessivo, tenuto conto del ruolo e delle attività svolte dal dipendente;
- quando si verificano modifiche alle condizioni personali che devono essere portate a conoscenza dell'Ordine, in quanto costituenti possibili ipotesi di conflitto di interesse.

Laddove il dipendente si trovi in una situazione di conflitto di interessi, deve segnalarlo tempestivamente al superiore gerarchico o, in assenza di quest'ultimo, all'organo di indirizzo, che, esaminate le circostanze, valuta se la situazione rilevata realizzi un conflitto di interessi; in caso affermativo, ne verrà data comunicazione al dipendente. Contestualmente, dovranno essere comunicate ed attuate le misure idonee a presidiare e arginare la situazione di conflitto.

**Incarichi ed attività non consentiti ai pubblici dipendenti:** L'Ordine provvede all'adozione di apposito atto contenente i criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi di cui all'art. 53 del d.lgs. n. 165 del 2001 nel rispetto di quanto stabilito. In tale atto sono disciplinari i criteri di valutazione ai fini del conferimento dell'autorizzazione, le fattispecie non soggette ad autorizzazione, le attività non autorizzabili in quanto incompatibili con l'impiego pubblico, la procedura di autorizzazione, l'apparato sanzionatorio e l'ipotesi di sospensione e revoca dell'autorizzazione.

**Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro:** Al fine di garantire l'applicazione dell'art.53, comma 16-ter del d.lgs. n. 165 del 2001, l'Ordine aggiorna gli schemi tipo dei contratti di assunzione del personale mediante l'inserimento della clausola recante il divieto di prestare attività lavorativa sia a titolo di lavoro subordinato sia a titolo di lavoro autonomo per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari dei provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente. L'Ordine procede inoltre all'inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, a pena di nullità, della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex. Dipendenti o responsabili di procedimento che hanno esercitato poteri

autoritativi o negoziabili per conto dell'Ordine nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto.

**Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione:** Il Responsabile della prevenzione della corruzione, in collaborazione con i Responsabili del Procedimento competenti all'adozione degli atti di riferimento, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali in capo a dipendenti dell'Ordine o a soggetti anche esterni a cui l'ente intende conferire l'incarico di membro di commissioni di affidamento di commesse o di concorso, o di altri incarichi di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, l'assegnazione agli uffici che abbiano le caratteristiche di cui all'art. 35 bis del d.lgs. n. 165 del 2001.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione di autocertificazione resa dall'interessato conformemente a quanto previsto dall'art. 20 del d.lgs. n. 39 del 2013.

**Formazione del personale:** Nell'ambito della misura di prevenzione costituita dall'attività di formazione, si segnala l'importanza di iniziative per la formazione specialistica sui temi del contrasto alla corruzione e trasparenza e sulla contrattualistica pubblica attraverso i canali formativi interni ed esterni.

La disciplina relativa alla formazione del personale in materia di prevenzione della corruzione sarà inserita nel Piano annuale delle iniziative formative concordate con il Consiglio.

All'interno di tale documento, su indicazione del Responsabile della prevenzione della corruzione, saranno indicati i dipendenti inseriti nei programmi di formazione in materia di prevenzione della corruzione, la quantificazione delle iniziative di formazione dedicate alla prevenzione della corruzione e le modalità di verifica dell'attuazione delle iniziative formative.

**Obblighi di informazione:** I dipendenti informano tempestivamente il responsabile della prevenzione e 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 qualsiasi anomalia accertata e le motivazioni della stessa.

Il Responsabile può anche tener conto di segnalazione che provengono da eventuali portatori esterni all'Ordine, purché non anonimi, che evidenziano situazioni di anomalie e configurino il rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi.

**Disposizioni in materia alla rotazione del personale:** La rotazione del personale è attuata compatibilmente con la disponibilità di posti nell'organico dell'Ordine, e in considerazione della competenza professionale del personale, e non trova applicazione per le attività infungibili o altamente specializzate.

Nei casi in cui si procede all'applicazione del principio della rotazione del personale si provvede a dare adeguata informazione alle organizzazioni sindacali. Tuttavia, essendo impossibile utilizzare la rotazione, vista la ridotta dimensione dell'organico dell'Ente, è stato ritenuto opportuno attivare, attraverso la riorganizzazione, un percorso di revisione delle modalità operative che garantisca la maggiore condivisione delle attività tra gli operatori, come indicato anche da ANAC.

**Codice di comportamento:** Al fine di garantire l'uniforme applicazione delle disposizioni introdotte dal D.P.R. 16 aprile 2016 n. 62 recante il "Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni", l'Ordine ha adottato il proprio codice interno di comportamento con Delibera del 25 Gennaio 2018. Qualunque violazione del codice di

comportamento dovrà essere denunciata al responsabile della prevenzione della corruzione, attraverso comunicazione scritta.

Il Codice è pubblicato sul sito web istituzionale e, al fine di rendere efficace l'estensione degli obblighi anche ai collaboratori e ai consulenti in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 2, comma 3 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.

**Obblighi di trasparenza:** L'Ordine assicura la massima trasparenza amministrativa, garantendo la corretta e completa applicazione del decreto legislativo per il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte della P.A., come previsto dall'art. 1, comma 35, della legge n. 190/2012 e dall'art. 18 della legge 134/2012.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione vigila che la pubblicazione nella apposita sezione "Amministrazione trasparente" venga effettuato come previsto dal programma.

### **9. Misure in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi e conferimento di incarichi extra istituzionali**

L'Ordine adotta le misure per garantire l'inconferibilità e incompatibilità degli incarichi e conferimento di incarichi extra istituzionali.

È prevista la sottoscrizione di apposite autodichiarazioni denominate "*Dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà di assenza di cause di inconferibilità, incompatibilità e conflitto di interesse per incarichi di collaborazione esterna/consulenza*".

Le dichiarazioni sottoscritte sono pubblicate, in allegato all'atto di nomina, nella sezione "Amministrazione trasparente".

### **10. Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)**

L'Ordine garantisce la corretta applicazione delle disposizioni D.Lgs. 24/2023, in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower).

A tal fine è stata redatta la procedura interna Whistleblowing disponibile nella sezione trasparenza da cui si evincono le modalità di segnalazioni applicate dall'Ordine.

### **11. Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)**

Il d.lgs. n. 24/2023 ha dato attuazione alla UE 2019/1937 del 23 ottobre 2019 "riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione", modificando ed innovando la disciplina previgente.

In conformità a quanto previsto dal d.lgs. citato, l'ANAC ha adottato con delibera n. 311 del 12 luglio 2023 le Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

Il d.lgs. n. 24/2023 abroga e modifica la disciplina nazionale previgente, racchiudendo in un unico testo normativo - per il settore pubblico e per il settore privato - il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite poste in essere in violazione non solo di disposizioni europee, ma anche nazionali, purché basate su fondati motivi e lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'ente, al fine di garantire il recepimento della direttiva senza arretrare nelle tutele già riconosciute nel nostro ordinamento.

L'Ordine, al fine di recepire le novità normative, ha adottato una specifica procedura, che deve qui ritenersi integralmente richiamata.

Più nello specifico, si segnala che, al momento, l'Ordine non ha inteso dotarsi di un software che gestisca tali segnalazioni ma ha optato per:

un canale di segnalazione in forma scritta, tramite posta raccomandata. È necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione.

Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata al RPCT". La raccomandata deve essere trasmessa all'indirizzo della sede dell'ordine in Via Delfico 6 64100 Teramo. La segnalazione è poi oggetto di protocollazione riservata, anche mediante autonomo registro, da parte del gestore;

un canale di segnalazione in forma orale, mediante un file audio da allegare ad apposita mail da trasmettere all'indirizzo di posta elettronica dell'RPCT <mailto:anticorruzione@commercialistiteramo.it>. Il canale orale è gestito esclusivamente dal Gestore. Lasciando un messaggio è possibile richiedere anche un incontro diretto con il Gestore fissato entro un termine ragionevole.

Tutte le segnalazioni pervenute saranno protocollate in un apposito registro riservato con attribuzione di un codice univoco progressivo, registrando la data e l'ora di ricezione.

La segnalazione ricevuta da un responsabile/dirigente dell'Istituto deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al Responsabile per la prevenzione della corruzione al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro.

# PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

## 1. Introduzione

La normativa vigente, con particolare riferimento al D.L.gs. 150/2009, alla L.190/2012 e al D.Lgs. 33/2013 aggiornato con il D.L.gs 97/2016, definisce la trasparenza come *“accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. La trasparenza [ .... ] integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta , al servizio del cittadino. Le disposizioni [...] integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche a fini di trasparenza, prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione, a norma dell'articolo 117, secondo comma, lettera m) , della Costituzione”*( art. 1 D.Lgs 33/2013).

Obiettivi generali della trasparenza, pertanto, sono:

- responsabilizzare gli amministratori pubblici;
- ridurre la corruzione, gli illeciti e i conflitti di interessi;
- ottimizzare la gestione delle risorse pubbliche;
- migliorare la performance delle amministrazioni;
- premiare il merito;
- promuovere la partecipazione al dibattito pubblico.

**Adempimenti su sito web:** Il sito nel corso del 2024 è stato regolarmente aggiornato ai sensi del D.Lgs 33/2013.

**Procedimento di elaborazione e adozione del Programma:** Per la redazione del piano il responsabile della trasparenza si relaziona con tutti i responsabili dei procedimenti per quanto di rispettiva competenza. Tali soggetti partecipano al processo di adeguamento agli obblighi relativi alla trasparenza svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile, assicurano l'osservanza del Piano. Tutti i dipendenti partecipano al processo di adeguamento agli obblighi relativi alla trasparenza, osservano le misure nel Piano segnalando le eventuali mancanze o proposte di miglioramento.

**Iniziative di comunicazione della trasparenza:** Il Programma è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ordine nella sezione “Amministrazione trasparente”

**Processo di attuazione del Programma:** Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è aggiornata con cadenza annuale.

**Accesso agli atti e Accesso civico:** Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo n. 33/2013 così come integrato e modificato dal D.Lgs. 97/2016, 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 dunque assicura la pubblicazione e la trasmissione all'istante dei dati richiesti. Ai fini 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. Il responsabile della trasparenza delega i seguenti soggetti a svolgere le funzioni di accesso civico di cui all'articolo 5 del decreto legislativo n. 33/2013:

- personale alla segreteria dell'Ordine.

## **2. Report annuale sulle attività di prevenzione della corruzione**

Entro il 31 Gennaio di ogni anno, il Responsabile della prevenzione della corruzione trasmette al Consiglio Direttivo dell'Ordine una relazione sull'attività svolta e i risultati conseguiti e ne cura la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ordine.

## **3. Cronoprogramma delle azioni conseguenti dell'adozione del Piano**

In seguito all'approvazione del presente Piano e in attuazione degli ulteriori adempimenti previsti dalla legge n. 190 del 2012, l'Ordine si impegna ad eseguire le attività di seguito indicate nel rispetto dei tempi ivi indicati:

<b>ATTIVITA' DA ESEGUIRE</b>	<b>INDICAZIONE TEMPORALE</b>	<b>STRUTTURE COMPETENTI</b>
Diffusione del presente Piano tra gli uffici dell'Ordine e pubblicazione sul sito web	Contestualmente all'entrata in vigore del Piano	Responsabile della prevenzione della corruzione
Adeguamento del sito web istituzionale dell'Ordine agli obblighi di pubblicità previsti dal D.lgs n. 33 del 2013	Contestualmente all'entrata in vigore del Piano	Responsabile della trasparenza
Proposta, da parte del Responsabile, dei programmi di formazione relativamente alle attività a maggiore rischio di corruzione	Entro 90 giorni dall'entrata in vigore del Piano	Responsabile della corruzione
Proposta da parte del Responsabile, dei dipendenti da inserire nei programmi di formazione relativamente alle attività a maggiore rischio di corruzione	Entro 90 giorni dall'entrata in vigore del Piano	Responsabile della prevenzione corruzione
Ricognizione dei procedimenti di competenza dell'ordine e dei relativi termini di	Annualmente	Responsabile della prevenzione corruzione Responsabile della trasparenza

conclusione. Formulazione di proposte di misure per il monitoraggio del rispetto dei suddetti termini.		
--	--	--

#### **4. Adeguamento del Piano e clausola di rinvio**

Il presente Piano potrà subire modifiche ed integrazioni per esigenze di adeguamento alle eventuali future indicazioni provenienti da fonti nazionali e regionali competenti in materia.

In ogni caso il Piano è aggiornato con cadenza annuale ed ogni volta emergono rilevanti mutamenti dell'organizzazione o dell'attività dell'Ordine. Gli aggiornamenti annuali e le eventuali modifiche in corso di vigenza sono proposti dal Responsabile della prevenzione della corruzione ed approvate con provvedimento del Consiglio Direttivo.

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 "Amministrazione trasparente" nonché mediante segnalazione via e-mail personale a ciascun dipendente.

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.