



Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione

2015-2017

Federazione Ordini Farmacisti Italiani

00185 ROMA – VIA PALESTRO, 75 – TELEFONO (06) 4450361 – TELEFAX (06) 4941093

CODICE FISCALE n° 00640930582

pec: posta@pec.fofi.it e-mail: posta@fofi.it – sito: www.fofi.it

1. Introduzione

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) della Federazione è stato redatto in coerenza con le disposizioni contenute nella L. 190/2012 e nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), ove applicabili, e tenendo conto delle specificità strutturali ed organizzative dell'Ente, nonché della particolare natura delle attività istituzionali svolte.

La promozione della trasparenza e dell'integrità, in funzione anticorruzione, hanno da sempre costituito il criterio ispiratore dell'agire amministrativo della Federazione.

2. Il quadro normativo

Il quadro normativo definisce il complesso delle regole che devono essere seguite nel corso della stesura del P.T.P.C..

Di seguito, sono elencati, in modo non esaustivo, i principali provvedimenti normativi a cui si è fatto riferimento nel corso della predisposizione del P.T.P.C.:

- la L. 6 novembre 2012, n. 190, recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*”;
- il Piano Nazionale Anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed approvato in data 11 settembre 2013 con la delibera dell'A.N.AC. n. 72/2013 ed i relativi allegati;
- il 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*”;
- il D.Lgs. 8 aprile 2013, n. 39, contenente “*Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*”;
- il D.L. 31 agosto 2013, n. 101, recante “*Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni*”, convertito dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125, con particolare riguardo all'art. 2, commi 2 e 2 bis.

Nella predisposizione del Piano sono state considerate, per le parti che disciplinano le regole di comportamento che devono essere osservate da parte dei dipendenti pubblici, le seguenti disposizioni:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”;
- il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, rubricato “*Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*”;
- la delibera n. 75/2013, contenente “*Linee Guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni*”;
- il D.L. 31 agosto 2013, n. 101, recante “*Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni*”, convertito dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125, con particolare riguardo all'art. 2, commi 2 e 2 bis.

Per l'individuazione delle aree a rischio della Federazione sono state, inoltre, considerate le seguenti norme che disciplinano le funzioni, i compiti e l'organizzazione della Federazione:

- il D.Lgs.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 233, rubricato “*Ricostituzione degli Ordini delle professioni sanitarie e per la disciplina dell'esercizio delle professioni stesse*”;
- D.P.R. 5 aprile 1950, n. 221, recante “*Approvazione del regolamento per la esecuzione del decreto legislativo 13 settembre 1946, n. 233, sulla ricostituzione degli Ordini delle professioni sanitarie e per la disciplina dell'esercizio delle professioni stesse*”;
- il D.L. 31 agosto 2013, n. 101, recante “*Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni*”, convertito dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125, con particolare riguardo all’art. 2, commi 2 e 2 bis.

3. Il processo di adozione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione è il Dr. Ferdinando Foglia.

Il presente piano è stato approvato dal Comitato Centrale della Federazione con la delibera n. 182 del 15/12/2014, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Per l’elaborazione del Piano non sono state coinvolte persone esterne alla Federazione.

Il PTCP è un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio, delle misure da implementare per la prevenzione della corruzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici.

Il presente Piano è pubblicato sul sito istituzionale della Federazione www.fofi.it.

4. Gestione del rischio

Le aree di rischio comuni ed obbligatorie per tutte le Amministrazioni, così come individuate dall’Allegato 2 del PNA, sono le seguenti:

A) Area: acquisizione e progressione del personale

1. Reclutamento
2. Progressioni di carriera
3. Conferimento di incarichi di collaborazione

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 qualificazione
4. Requisiti di aggiudicazione
5. Valutazione delle offerte
6. Verifica dell’eventuale anomalia delle offerte
7. Procedure negoziate
8. Affidamenti diretti
9. Revoca del bando
10. Redazione del cronoprogramma
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
12. Subappalto
13. 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

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an*
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an* e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an*
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an* e nel contenuto

D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an*
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an* e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an*
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an* e nel contenuto

5. Formazione in tema di anticorruzione

Il programma di formazione in tema di prevenzione della corruzione viene gestito con il ricorso a persona esterna qualificata.

Il percorso annuale di prevenzione della corruzione si pone i seguenti obiettivi:

- individuare i soggetti cui viene erogata la formazione in tema di anticorruzione;
- erogare la formazione in tema di anticorruzione;
- individuare i contenuti della formazione in tema di anticorruzione;
- indicare i canali e gli strumenti di erogazione della formazione in tema di anticorruzione;
- quantificare le ore/giornate dedicate alla formazione in tema di anticorruzione.

6. Codice di comportamento

Con determina del Direttore Generale n. 23 del 6 dicembre 2012, è stato adottato il Codice disciplinare per il personale delle Aree. Qualunque violazione del codice di comportamento deve essere denunciata al Responsabile della prevenzione della corruzione, attraverso comunicazione scritta tramite posta elettronica.

Nei confronti del personale trova, altresì, applicazione il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, recante *“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*.

7. Trasparenza

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Il piano triennale di prevenzione della corruzione e il programma triennale per trasparenza e l'integrità sono stati predisposti quali documenti distinti, garantendone opportunamente il coordinamento e la coerenza fra i contenuti.

Il Comitato Centrale della Federazione ha approvato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità con deliberazione n. 182 del 15/12/2014.

8. Altre iniziative

8.1. Criteri di rotazione del personale

La rotazione del personale addetto alle attività a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale.

Per tale ragione, la struttura degli uffici federali è da sempre ispirata al criterio della piena fungibilità tra il personale, che è addetto alle diverse funzioni in modo interscambiabile.

8.2. Proposta di regolamento per disciplinare gli incarichi e le attività non consentite ai dipendenti

L'articolo 53, comma 3 *bis*, del decreto legislativo n. 165/2001 prevede che "con appositi regolamenti emanati su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri interessati, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, e successive modificazioni, sono individuati, secondo criteri differenziati in rapporto alle diverse qualifiche e ruoli professionali, gli incarichi vietati ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2".

In base all'articolo 1, comma 60, della legge n. 190/2012, in sede di Conferenza unificata vengono definiti gli adempimenti e i termini per l'adozione di norme regolamentari relativi all'individuazione degli incarichi vietati ai dipendenti pubblici.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è incaricato di avviare la predisposizione i dei previsti regolamenti e di presentarli al Comitato Centrale, per la loro adozione.

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

Il Comitato Centrale, per il tramite del Responsabile della prevenzione della corruzione, verifica la sussistenza di eventuali situazioni di conflitto d'interesse o cause che impediscono il conferimento dell'incarico.

Per questo motivo, fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, il dipendente informa per iscritto il Responsabile della prevenzione della corruzione di tutti gli eventuali rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

Inoltre, ogni qual volta dovesse verificarsi una variazione rispetto alla situazione già attestata, il dipendente dovrà darne tempestiva comunicazione.

Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali.

8.4. Verifica del rispetto del divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto

La Federazione verifica, per il tramite del Responsabile della prevenzione della corruzione, che:

- a) nei contratti di assunzione del personale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- b) nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, sia inserita la condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex-dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto;
- c) sia disposta l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- d) si agisca in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex-dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art. 53, comma 16 ter, decreto legislativo n. 165 del 2001.

8.5. Controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi e dell'assegnazione ad uffici

La Federazione, per il tramite del Responsabile della prevenzione della corruzione, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi.

8.6. Misure per la tutela del dipendente che segnala illeciti

La Federazione tutela il dipendente che segnala illeciti (*whistleblower*), compresi i casi di corruzione.

In questi casi, trova applicazione l'art. 54 bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.

La segnalazione di cui sopra deve essere indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione, che si occuperà di avviare le relative procedure di verifica e gestione della segnalazione.

Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza. La violazione della riservatezza comporta l'avvio del procedimento disciplinare per l'applicazione delle relative sanzioni, ferma restando l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente.

8.7. Rapporti tra la Federazione ed i soggetti che con essa stipulano contratti

In merito ai rapporti tra la Federazione e i soggetti che con essa stipulano contratti, si richiama il Codice disciplinare per il personale delle aree.

Tale Codice sancisce la cosiddetta terzietà tra i principi generali che devono ispirare la condotta dei dipendenti e contiene disposizioni atte ad evitare che, nell'espletamento dei propri compiti d'ufficio, i dipendenti possano operare scelte contrarie all'interesse dell'ente e dirette, invece, a conseguire utilità personali e/o di soggetti terzi.

8.8. Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive

Il Responsabile della prevenzione della corruzione provvede alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando

sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della Federazione.

8.9. Sistema di monitoraggio sull'attuazione del P.T.P.C., con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa

Il Comitato Centrale, per il principio della semplificazione e dell'economicità dell'azione amministrativa, ritiene che, ai sensi dell'articolo 1, comma 14 della legge n. 190/2012, la relazione annuale sull'efficacia delle misure di prevenzione del P.T.P.C. sia definita in indicatori sull'efficacia delle politiche di prevenzione con riguardo ai seguenti ambiti:

Gestione dei rischi

- Azioni intraprese per affrontare i rischi di corruzione
- Controlli sulla gestione dei rischi di corruzione
- Iniziative di automatizzazione dei processi intraprese per ridurre i rischi di corruzione

Formazione in tema di anticorruzione

- Quantità di formazione in tema di anticorruzione erogata in giornate/ore
- Tipologia dei contenuti offerti
- Articolazione dei destinatari della formazione in tema di anticorruzione
- Articolazione dei soggetti che hanno erogato la formazione in tema di anticorruzione

Codice di comportamento

- Adozione delle integrazioni al codice di comportamento
- Denunce delle violazioni al codice di comportamento
- Attività dell'ufficio competente ad emanare pareri sulla applicazione del codice di comportamento

Altre iniziative

- Esiti di verifiche e controlli su cause di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi
- Forme di tutela offerte ai whistleblowers
- Iniziative nell'ambito dei contratti pubblici
- Iniziative previste nell'ambito dell'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere
- Indicazione delle iniziative previste nell'ambito di concorsi e selezione del personale
- Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive

Sanzioni

- Numero e tipo di sanzioni irrogate