**Ordine dei farmacisti della Provincia di Perugia**

Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza

(P.t.p.c.t.) 2019-2021

**I. Parte generale del Piano**

I.1. Premessa

Il piano, predisposto dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, è adottato in data 7 novembre 2019, con deliberazione del Consiglio dell'Ordine dei farmacisti della provincia di Perugia (di seguito “Ordine”). Ne viene data pubblicazione sul sito internet nella sezione "Amministrazione trasparente", in evidenza nella home page del sito dell’Ordine. L’adozione è definitiva salvo quanto previsto al punto I.5 in presenza di osservazioni rilevanti ed in questo caso si procede a nuova adozione con apposita deliberazione.

I.2. L’organizzazione e le funzioni dell’Ordine

L’Ordine è, ai sensi del d.Lgs. C.P.S. 13 settembre 1946, n. 233 (*Ricostituzione degli Ordini delle professioni sanitarie e per la disciplina dell'esercizio delle professioni stesse*), 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 Farmacisti e della Commissione Centrale per gli esercenti le professioni sanitarie. I Componenti del Consiglio dell’Ordine sono eletti dall'Assemblea degli Iscritti e durano in carica 3 anni.

Come previsto dall’Ordinamento Professionale, l’Ordine svolge attività istituzionali e attività aggiuntive, rese a favore degli Iscritti e di soggetti terzi richiedenti, pubblici o privati.

La promozione della trasparenza e dell'integrità, in funzione anticorruzione, ha sempre costituito un aspetto della missione dell'Ordine, che quindi interpreta il piano come occasione per affermare questi valori nel rapporto con gli iscritti ed i cittadini.

I.3. Riferimenti per l’adozione del Piano

Il Piano è predisposto secondo quanto previsto ed in attuazione al disposto di cui alla Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante le disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione, (di seguito anche “Legge Anticorruzione”), e secondo quanto previsto nei Piani Nazionali Anticorruzione (di seguito anche “PNA”) approvati dall’Autorità nazionale anticorruzione (già come Civit, con deliberazione n. 72 dell’ 11 settembre 2013, PNA 2013-2015; PNA 2016-2018) ed oggetto ad aggiornamenti annuali. l’Ordine adotta il seguente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT, di seguito anche “Piano”).

Costituisce riferimento specifico per il Piano, la 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”.

L'Ordine, Ente Pubblico non economico indipendente ausiliario dello Stato, si dota di un piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), i cui contenuti sono stati sviluppati in linea con le indicazioni contenute nel PNA, ove applicabili, e tenendo conto delle proprie specificità organizzative e strutturali e della particolare natura delle attività istituzionali svolte e della ridotta dimensione organizzativa dell’ente.

I.4. Indicazioni di carattere generale sul Piano

Il PTPCT rappresenta lo strumento per l’individuazione di misure concrete, da realizzare con certezza e da vigilare quanto ad effettiva applicazione e ad efficacia, per prevenire il fenomeno corruttivo delineando un programma di attività derivanti da una preliminare analisi dell’organizzazione, delle sue regole e delle sue prassi di funzionamento in termini di “possibile esposizione” alla corruzione.

Il PTPCT è un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici e dei responsabili per l’applicazione di ciascuna misura.

I. 5. Processo di adozione del P.T.P.C.T

II presente Piano è stato approvato in via provvisoria dal Consiglio dell'Ordine con deliberazione del 7 novembre 2019.

Il Piano è pubblicato in via provvisoria nel sito con richiesta di presentazione di eventuali osservazioni per 15 giorni: decorso questo termini, in presenza di osservazioni significative si procede ad integrazione e correzione del Piano e pubblicazione definitiva; in assenza di osservazioni rilevanti, il piano è sottoposto a pubblicazione definitiva nella sezione amministrazione trasparente del sito dell’Ordine.

Per l'elaborazione del presente Piano sono stati coinvolti i membri del Consiglio, che hanno definito e concordato le linee fondamentali di indirizzo per il Piano, ed il Responsabile della Prevenzione della corruzione e della trasparenza, che lo ha predisposto. L’attività è stata sviluppata autonomamente, ma beneficiando di incontri formativi con un esperto delle tematiche dell’anticorruzione e della trasparenza: questa soluzione è parsa necessaria per mantenere la redazione del piano in capo all’organizzazione ed assicurare, al contempo, lo sviluppo interno di competenze adeguate a questo obiettivo ed alla successiva implementazione del piano.

II P.T.P.C.T., quindi, e 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.

I.6. 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:

l’Organo di indirizzo politico-amministrativo, costituito dal Presidente e dal Consiglio dell’Ordine: designa il responsabile (art. 1, comma 7, della l. n. 190); adotta il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti (art. 1, commi 8, della l. n. 190);adotta i necessari atti di indirizzo di carattere generale, direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;

Il responsabile della prevenzione della corruzione, appositamente individuato e della cui nomina si dà conto nel sito nella sezione amministrazione trasparente. L’Ordine assicura le condizioni di indipendenza nello svolgimento delle funzioni, evita provvedimenti che possano in qualsiasi modo configurarsi come ritorsivi per lo svolgimento delle funzioni assegnate al RPCT, garantisce idoneo supporto anche organizzativo sempre tenendo conto delle limitate dimensioni organizzative dell’Ordine.

Il Responsabile della prevenzione e corruzione:propone al Consiglio dell’Ordine il Piano triennale della prevenzione della corruzione e i relativi aggiornamenti;redige, e quindi trasmette al Consiglio dell’Ordine, - entro il 15 dicembre di ogni anno - una relazione sull’efficacia delle misure adottate e definite nel Piano e ne cura la pubblicazione sul sito istituzionale dell’Ordine, nella forma sintetica prevista dal Piano;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;verifica l’efficace attuazione e idoneità del Piano, anche con riferimento a eventuali proposte formulate dai dipendenti o comunque ricevute;propone la modifica del Piano, anche a seguito di accertate significative violazioni delle prescrizioni od in presenza di modifichenell'organizzazione o nell’attività dell’Ordine;riferisce al Consiglio Direttivo sull’attività svolta ogni qualvolta venga richiesto;cura, anche attraverso le disposizioni di cui al Piano, il rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al d.lgs. n. 39/2013;segnala eventuali fatti riscontrati che possono presentare una rilevanza disciplinare;cura la diffusione dei Codici di comportamento all’interno dell’Ordine.

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.

Tutti i dipendenti dell’Ordine:partecipano al processo di gestione del rischio;osservano le misure contenute Piano (art. 1, comma 14, della l. n. 190 del 2012);segnalano le situazioni di illecito al soggetto preposto ai procedimenti disciplinari ai sensi dell’art. 55 bis comma 1 e dell’art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001;segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis l. n. 241 del 1990; artt. 6 e 7 Codice di comportamento). I dipendenti, inoltre, informano il responsabile di disfunzioni e possono proporre modifiche e miglioramenti delle misure di prevenzione. La violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare, così come previsto nel codice disciplinare.

I collaboratori a qualsiasi titolo dell’Ordine:osservano le misure contenute nel Piano.

**II. Gestione del rischio e misure di prevenzione**

II.1 Le aree di rischio obbligatorie ed ulteriori

Tra le aree di rischio obbligatorie per tutte le amministrazioni, cosi come riportate nell'allegato 2 del Piano nazionale anticorruzione, quelle che riguardano le attività dell'Ordine 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 e dello strumento dell'affidamento; 2. Requisiti di qualificazione e di aggiudicazione; 3. Valutazione delle offerte

c) Area dei provvedimenti con effetti economici diretti e indiretti (unitariamente trattati).

Data l’attività e la dimensione organizzativa dell’Ordine si individua come ulteriore area di rischio le funzioni in materia disciplinare (irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei doveri deontologici dei farmacisti).

II.2 Modalità di valutazione delle aree di rischio

Le valutazioni e le gestioni del rischio sono riportate nelle tabelle sottostanti

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Aree di rischio | Valore dellaProbabilità | Misure di Prevenzione | Obiettivi |
|  | a) Area: acquisizione e progressione del personale e affidamento incarichi di collaborazione  | 1 | Trasparenza: Pubblicazione nel sito delle notizie relative a bandi (con avviso preventivo) e affidamenti di incarichi.Formazione delle commissioni garantendo documentata assenza di situazioni di conflitto di interesse e per quanto possibile rotazione dei membri delle commissioni. | Evitare situazioni di conflitto di interessiEvitare che siManifestino casidi corruzione.Dimostrare ai cittadini e agli stakeholder l’integrità e trasparenza delle condotte. |
|  | b) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture | 2 | Trasparenza: Documentato ricorso a forme di consultazione del mercato per gli acquisti e affidamenti di importo non esiguo. Dichiarazioni di assenza di conflitti di interesse.Rotazione periodica dei fornitori se possibile; selezione dei fornitori tramite procedure trasparenti di consultazione del mercato. | Evitare situazioni di conflitto di interessiEvitare che si manifestino casidi corruzione.Dimostrare ai cittadini e agli stakeholder l’integrità e trasparenza delle condotte |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Aree di rischio | Fattore rischio | Valutazione rischio | Misure Preventive |
| 1. Area:

acquisizione eprogressionedel personale e affidamento incarichi di collaborazione | 1 | Accesso “personalizzato” e insufficienza dimeccanismi oggettivi e trasparenti.Inosservanza di regole proceduralitrasparenti e imparziali della selezione.Progressioni economiche o di carrieraaccordati senza merito. Assegnazione diIncarichi senza motivazione reale allo scopodi agevolare soggetti “particolari”. | Verifica mediante adozione diprocedure di controlloMisure di trasparenza come da tabella precedente |
| b) Area:affidamento dilavori, servizi eforniture | 2 | Uso distorto del criterio dell’offerta piùvantaggiosa non rispondente ai criteri di migliorequalità e di maggiore vantaggio economico,finalizzato a favorire un particolare soggetto | Verifica mediante adozione diprocedure di controlloMisure di trasparenza come da tabella precedente |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Area:procedimenti e provvedimenti disciplinari | 2 | Situazioni di conflitto di interesse o comunque coinvolgimento del personale nel caso per conoscenze e rapporti pregressi con gli interessati | Dichiarazione di assenza di rapporti personali specifici e/o situazioni di conflitto di interesse; obbligo di astensione in presenza di situazioni come quelle previste dall’art. 7 del Codice di comportamento dei dipendenti.Verifica mediante adozione diprocedure di controlloMisure di trasparenza come da tabella precedente |

II.3. Trasparenza ed accesso alle informazioni

La trasparenza è assicurata mediante la pubblicazione di dati, documenti e informazioni nella sezione amministrazione trasparente. Nella predisposizione della sezione l’Ordine si conforma al D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016, alla Delibera ANAC 1310/2016, e alla Delibera ANAC 1309/2016 e attua il criterio della compatibilità e dell’applicabilità di cuiall’art. 2-bis del D.Lgs. 33/2013.

La valutazione della compatibilità ed applicabilità degli obblighi di trasparenza all’Ordine viene condotta dall’Ordine inbase ai seguenti elementi:- attività specifica, missione istituzionale, dimensione organizzativa, propensione al rischio, applicazione dei principi di cui al D.Lgs.165/2001;- esplicite e specifiche previsioni indirizzate ad Ordini professionali rinvenibili nelle Linee Guida adottate dall’Autorità nazionale anticorruzione.

In sede di pubblicazione è assicurata la pubblicazione delle sole informazioni personali necessarie e pertinenti, ed è garantita la qualità delle informazioni in conformità ai principi di tempestività, aggiornamento, accuratezza, accessibilità, come previsto dalla normativa vigente.

Rispetto alle informazioni sottoposte ad obbligo di pubblicazione, l’Ordine assicura in ogni caso l’esercizio del diritto di accesso civico previsto dall’art. 5, comma 1, del d.lgs. n. 33 del 2013.

L’ente assicura un adeguato livello di trasparenza, ed in assenza di limiti, tra i quali il buon andamento dell’Ordine, favorisce l’esercizio dei diritti di informazione ed accesso alle informazioni ulteriori rispetto a quelle per le quali sono previsti obblighi di pubblicazione.

II.4. Codice di comportamento

Per assicurare la conoscenza, anche ai fini della loro 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 pubblicare dello stesso sul sito web istituzionale e a fornire segnalazione personale a ciascun dipendente.

Per 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 procede all’adeguamento degli schemi-tipo degli atti interni e dei moduli di dichiarazione anche relativamente ai rapporti di lavoro autonomo.

Con riferimento ai rapporti tra l'Ordine e i quanti che con esso stipulano contratti, si fa riferimento ai principi del Codice di comportamento del personale, che sancisce in particolare i principi di terzietà ed assenza di conflitti di interesse: i dipendenti, nell'espletamento dei propri compiti d'ufficio, ispirano la propria condotta all’esigenza di non operare scelte contrarie all'interesse dell'ente e dirette, invece, a conseguire utilità personali e/o di soggetti terzi.

In ragione della ridotta dimensione organizzativa e delle limitate attività svolte dall’Ordine, il codice si integra con i doveri previsti nel presente piano di prevenzione ma non si provvede per il momento alla redazione di uno specifico codice di comportamento di amministrazione. A tale adempimento si provvederà alla luce delle nuove linee guida in materia di codici di comportamento, delle quali l’Autorità nazionale anticorruzione ha anticipato la prossima adozione (si v. comunicato relativo al gruppo di lavoro, del 7 ottobre 2019).

II.5. Cause di incompatibilità al conferimento di incarichi e loro verifica

Il Consiglio dell'Ordine, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verifica la sussistenza di eventuali situazioni di conflitto d'interesse o cause che impediscono il mantenimento dell'incarico.

A questo fine, 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 a quanto attestato, il dipendente è tenuto a darne tempestiva comunicazione.

II.6. Disciplina degli incarichi e delle attività non consentite ai dipendenti, attività incompatibili dopo la cessazione dal servizio (*pantouflage*)

Nel quadro del presente Piano in ragione delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale operante al suo interno ritiene che non sussistano le condizioni per l'elaborazione della proposta di regolamento per disciplinare gli incarichi e le attività non consentite ai pubblici dipendenti.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.

Il Consiglio dell'Ordine verifica, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, che nei contratti di assunzione del personale di livello dirigenziale 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.

II.7. Controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi

Il Consiglio dell'Ordine, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e dei soggetti cui intendono conferire incarichi. Questa verifica è operata tramite la predisposizione di appositi moduli e la verifica a campione sulle dichiarazioni presentate dagli interessati.

II.8. Criteri di rotazione del personale

La rotazione del personale addetto alle aree 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.

L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazione ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

Come previsto nel piano nazionale anticorruzione, Il Consiglio dell'Ordine, 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 ai cittadini. Pertanto, nell’ambito del presente Piano si ritiene opportuno non applicare nessuna rotazione del personale, che resta però principio al quale l’Ordine ed in particolare il suo Consiglio ispirano la propria azione anche nella definizione delle deleghe e dei ruoli di responsabilità.

II.9. Misure perla tutela del dipendente che segnala illeciti

È assicurata la tutela del dipendente che segnala illeciti, compresi i casi di corruzione. In questi casi rispetta la norma prevista dall’art. 54 bis del d.lgs. n. 165 del 2001 e successive modificazioni. Data la ridotta dimensione dell’ente non si ritiene opportuno sviluppare od adottare appositi sistemi applicativi. Il responsabile della prevenzione della corruzione si dota di una casella di posta elettronica, che comunica ai dipendenti, esterna rispetto ai server ed ai sistemi informativi dell’ordine per la ricezione di eventuali segnalazioni di whistleblowing.

Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza. La violazione della riservatezza potrà comportare irrogazioni di sanzioni disciplinari salva l'eventuale responsabilità penale e civile dell'agente.

**III. Monitoraggio, aggiornamento, formazione**

III.1. 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 dell'Ordine.

III.2. Formazione in tema di anticorruzione

Il programma di formazione in tema di prevenzione della corruzione viene gestito dal responsabile, anche con il ricorso ad appositi esperti, dei quali è documentata la qualificazione.

L'Ordine, all'interno dello specifico percorso annuale di formazione del personale, ha l'obiettivo di: 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 di ore/giornate dedicate alla formazione in tema di anticorruzione.

III.3. Monitoraggio sull'attuazione del Piano e modalità di informativa

Tenuto conto del rischio minimo di corruzione, il Consiglio dell'Ordine, per il principio della semplificazione e buon andamento, ritiene sia un semplice appesantimento burocratico redigere, a cura del responsabile della prevenzione della corruzione, ai sensi dell'articolo 1, c. 14 l. 190/2012, la relazione annuale che fornisce il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal Piano. Tuttavia, per corrispondere in termini sostanziali agli obblighi, saranno pubblicati annualmente alcuni indicatori sull'efficacia delle politiche di prevenzione con riguardo ai seguenti ambiti: 1). Formazione in tema di anticorruzione: Quantità di formazione in tema di anticorruzione erogata in giornate/ore e Tipologia dei contenuti offerti; 2). Codice di comportamento: Denunce delle violazioni al codice di comportamento; 3). Sanzioni: Numero e tipo di sanzioni irrogate.