



Ordine dei Farmacisti della Provincia di Torino
Via Sant'Anselmo 14 – 10125 Torino
C.F. 80082540016

**Piano triennale di
prevenzione della corruzione e della
trasparenza
(P.T.P.C.)
2017-2019**

Adottato in data 17 dicembre 2014 con deliberazioni n° 93 e n. 95 del Consiglio dell'Ordine.
Pubblicato sul sito internet nella sezione "Amministrazione Trasparente" modificato in data 19 gennaio 2017
con deliberazione n° 5 del Consiglio dell'Ordine in seguito a recepimento Piano Nazionale Anticorruzione
2016.

Indice

1. Disposizioni di carattere generale
2. Processo di adozione e di elaborazione del P.T.P.C.
3. Processo di attuazione del programma
4. Gestione del rischio
5. Funzioni, Organizzazione e Codici di comportamento
6. Altre iniziative
7. Bibliografia

1. Disposizioni di carattere generale

Con l'obiettivo di favorire una maggiore uniformità nell'attuazione della normativa vigente in materia di prevenzione della corruzione ed in accordo con la Delibera 145/2014 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) il Consiglio dell'Ordine dei Farmacisti della Provincia di Torino (di seguito Ordine), responsabile dell'amministrazione ordinaria e straordinaria dell'Ente, recepisce le disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'art. 1 della L. 190/2012 e s.m.i. e D.Lgs 33/2013 e modifiche D.Lgs n. 97 del 2016.

Nella seduta del 18 maggio 2016 l'Autorità ha approvato lo schema del Piano Nazionale Anticorruzione 2016 unificando in un solo strumento il PTPC ed il Programma triennale della Trasparenza e dell'Integrità (di seguito P.T.P.C.).

Ottemperando a tali disposizioni l'Ordine, in qualità di Ente pubblico non economico indipendente ausiliario dello Stato, predispone codesto Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.), i cui contenuti sono stati sviluppati in linea con le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), ove applicabili, tenuto conto delle proprie specificità organizzative e strutturali e della particolare natura delle attività istituzionali svolte.

La predisposizione del P.T.P.C. consolida la promozione della trasparenza, dell'integrità e della prevenzione della corruzione, che trovano nuova applicazione nella sorveglianza della correttezza dell'attività svolta da quanti collaborino direttamente o indirettamente con l'Ente.

Il P.T.P.C 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 P.T.P.C. 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.

2. Processo di adozione e di elaborazione del P.T.P.C.

Con deliberazione n° 93 del 17/12/2014 il Consiglio:

- nomina il Consigliere Vicepresidente responsabile della prevenzione della corruzione;
- approva ed adotta il seguente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Con deliberazione n° 95 del 17/12/2014 il Consiglio:

- nomina il Consigliere Vicepresidente responsabile della trasparenza;
- approva ed adotta il seguente Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità

Con deliberazione n°5 del 19/01/2017 il Consiglio, sentite le proposte del Vicepresidente, delibera di unificare e di effettuare gli aggiornamenti del 2016 del PTPC ed il PTTI e di attendere le Linee Guida in materia di applicazione della normativa sulla trasparenza e anticorruzione.

Per l'elaborazione del presente P.T.P.C. sono stati coinvolti i seguenti attori interni all'Ente attraverso specifici incontri aventi come oggetto il tema della prevenzione della corruzione:
dr. Antonio Brizio, prof.ssa Paola Brusa, dr. Matteo Cavallero e dr. Mario Giaccone.

Si evidenzia che nella stesura del P.T.P.C. non sono stati coinvolti soggetti esterni al Consiglio dell'Ordine.

Il presente P.T.P.C. viene comunicato ai diversi soggetti interessati attraverso pubblicazione sul sito internet dell'Ordine (<http://www.ordinefarmacisti.torino.it>).

Gli obiettivi strategici in materia di trasparenza sono:

- 1) garantire la massima trasparenza della propria azione organizzativa e lo sviluppo della cultura della legalità e dell'integrità del proprio personale;
- 2) intendere la trasparenza come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul proprio sito istituzionale, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali e dei risultati

dell'attività di misurazione e valutazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Pertanto gli obiettivi di gestione sono:

- pubblicazione nella sezione "amministrazione trasparente" dei dati riguardanti le principali attività dell'Ordine
- monitoraggio delle attività degli uffici per garantire la trasparenza e l'integrità.

3. Processo di attuazione del programma

I dati inerenti al P.T.P.C. verranno pubblicati in base al principio della tempestività.

Viste le ridotte dimensioni dell'Ordine, il monitoraggio per la verifica dei dati viene effettuato dal responsabile della trasparenza con cadenza semestrale.

L'Ordine è in grado di rilevare l'utilizzo del sito Internet.

La richiesta di accesso ai dati non è sottoposta ad alcuna limitazione, è gratuita e va presentata al responsabile della trasparenza dell'Ordine. Il responsabile della trasparenza si pronuncia sulla richiesta di accesso e ne controlla e assicura la regolare attuazione. Ai fini della migliore tutela dell'esercizio dell'accesso, le funzioni relative sono delegate dal responsabile della trasparenza alla segreteria dell'ufficio, in modo che il potere sostitutivo possa rimanere in capo al responsabile stesso. Il responsabile della trasparenza delega la dott.ssa Stefania Cardon a svolgere le funzioni di accesso.

4. Gestione del rischio

4.1 Le aree di rischio obbligatorie

Tra le aree di rischio obbligatorie per tutte le amministrazioni di cui all'allegato 2 del PNA si riportano di seguito quelle che riguardano le attività dell'Ordine:

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

4.2 Modalità di valutazione delle aree di rischio

Le valutazioni e le gestioni del rischio sono riportate nelle seguenti tabelle.

Aree di rischio	Valore medio della probabilità ¹	Misure di prevenzione	Obiettivo
Area acquisizione e progressione del personale	1	Mantenere un contesto sfavorevole alla corruzione;	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione
Area affidamento di lavori, servizi e forniture	2	Aumentare la capacità di individuare casi di corruzione	

Aree di rischio	Valore medio dell'impatto ¹	Valutazione del rischio	Misure di prevenzione
Area acquisizione e progressione del personale	1	Acquisizione condizionata Inosservanza di procedure trasparenti ed	Adozione di procedure di controllo

		imparziali Progressioni economiche non previste o senza merito Assegnazione di incarichi senza motivazione reale o condizionati da interessi personali	Osservanza delle norme contenute nel Contratto Collettivo Nazionale per Enti Pubblici non economici
Area affidamento di lavori, servizi e forniture	2	Scelta del fornitore condizionata da interessi personali o comunque non rispondenti alle necessità espresse dall'Ente	Verifica accurata dell'offerta Adozione di procedure di controllo

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

In merito a "area acquisizione e progressione del personale", il Consiglio Direttivo con deliberazione n.40 del 21 giugno 2016 approva la progressione orizzontale dalla posizione livello B1 alla posizione livello B2 della dipendente dr.ssa Stefania Nava

4.3 Formazione in tema di anticorruzione

Il programma di formazione in tema di prevenzione della corruzione viene gestito con il ricorso a persona esterna qualificata (Pubblico Ministero/ Avvocato penalista)

L'Ordine, all'interno dello specifico percorso annuale di formazione del personale in tema di anticorruzione, ha l'obiettivo di:

- erogare la formazione ed individuarne i contenuti;
- indicare i canali e gli strumenti di erogazione della formazione quantificandone le ore/giornate dedicate.

In seguito all'assunzione a gennaio 2016 presso codesto Ordine della sig.ra Cristina Palma e della dott.ssa Carlotta Lerda, è stato richiesto a costoro di studiare il materiale didattico del corso anticorruzione; a ottobre 2016, in seguito all'assunzione della dott.ssa Stefania Cardon presso codesto Ordine, le è stato richiesto di studiare il materiale didattico sul corso anticorruzione.

5. Funzioni, Organizzazione e Codici di comportamento

L'Ordine svolge funzioni ed eroga servizi a favore dei diversi portatori di interesse nelle modalità e nei tempi indicati nella Carta dei servizi (allegato1).

La struttura organizzativa dell'Ordine è sintetizzata attraverso l'organigramma riportato nell'allegato 2.

Il Consiglio dell'Ordine ha approvato l'adozione del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici con deliberazione n°94 del 17/12/2014 .

Qualunque violazione del Codice di comportamento deve essere denunciata al responsabile della prevenzione della corruzione, attraverso comunicazione inviata tramite posta elettronica.

6. Altre iniziative

6.1 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 amministrazioni 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, il Consiglio dell'Ordine ritiene opportuno non applicare nessuna rotazione del personale.

6.2 Monitoraggio degli incarichi e le attività non consentite ai dipendenti

Il Consiglio dell'Ordine, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, 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.

6.3 Verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità al conferimento di incarichi dirigenziali

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.

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, ogniqualvolta dovesse verificarsi una variazione rispetto alla situazione già attestata, 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.

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

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.

In quanto ai punti 5.3 e 5.4, non essendo presenti dipendenti con ruoli dirigenziali, le verifiche non verranno messe in atto.

6.5 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/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi.

6.6 Misure per la tutela del dipendente che segnala illeciti

Il Consiglio dell'Ordine tutela il dipendente che segnala illeciti, compresi i casi di corruzione.

In questi casi si adempie al dettato del D.Lgs 165/2001, art. 54 bis che prevede che:

“1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

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

3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

4. La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.”

La segnalazione di cui sopra deve essere indirizzata al responsabile della prevenzione della corruzione, che la gestisce. 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.

6.7 Rapporti tra l'Ordine e i soggetti che con essa stipulano contratti

In merito ai rapporti tra l'Ordine e i soggetti che con essa stipulano contratti, si richiama il Codice di comportamento del personale. 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.

6.8 Misure ulteriori di prevenzione

Si considerano quali misure ulteriori finalizzate sia alla prevenzione della corruzione, sia al buon andamento dell'attività degli uffici, le seguenti:

a) sistema del controllo interno consolidato nell'Ordine, definito nel Piano di Organizzazione Aziendale, costituito da:

- Sistema Qualità: l'Ordine applica e monitora un efficace sistema di procedure interne per ogni ambito di attività;
- *Internal Auditing*: istituita al fine monitorare i processi di controllo interno attraverso il Nucleo di valutazione delle prestazioni ed il Comitato di valutazione per il codice etico-comportamentale.

In ragione delle ridotte dimensioni dell'Ente e del numero limitato di personale operante al suo interno l'Ordine ritiene che non sussistano le condizioni per prendere tali misure.

6.9 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.

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

Considerato il rischio minimo od inesistente di corruzione, il Consiglio dell'Ordine, per il principio della semplificazione, ritiene sia un semplice appesantimento burocratico redigere, a cura del responsabile della prevenzione della corruzione, ai sensi dell'articolo 1, comma 14 della legge n. 190/2012, la relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dai P.T.P.C..

Tuttavia, saranno pubblicati annualmente alcuni indicatori sull'efficacia delle politiche di prevenzione con riguardo ai seguenti ambiti:

- formazione in tema di anticorruzione: quantità di formazione erogata in giornate/ore e tipologia dei contenuti offerti
- Codice di comportamento: denunce delle violazioni al codice di comportamento
- sanzioni: numero e tipo di sanzioni irrogate.

7. Bibliografia

Delibera ANAC 145/2014: obblighi in materia di trasparenza ed anticorruzione

L.190/2012 e s.m.i.

Indicazioni operative per la predisposizione del P.T.P.C. e del P.T.T.I. – gruppo di lavoro CELVA

Codice di comportamento dei dipendenti pubblici- DPR 62/2013 e s.m.i.

D.Lgs 165/2001, art. 54 bis

D.Lgs 33/2013

D.Lgs n. 97 del 2016.