



## Ordine dei Consulenti del Lavoro

▼ Consiglio Provinciale  
di Prato

Via Pugliesi, 26

59100 PRATO

Tel. 0574/30489

Fax 0574 401928

Sito Web: [www.consulentidellavoro.po.it](http://www.consulentidellavoro.po.it)

E-mail: [posta@consulentidellavoro.po.it](mailto:posta@consulentidellavoro.po.it)

Pec: [ordine.prato@consulentidellavoropec.it](mailto:ordine.prato@consulentidellavoropec.it)

# ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

## PROGRAMMA TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ

**Anni 2022 – 2024**

### INDICE

SEZIONE I - PIANO DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	3
1. PREMESSA E NOZIONE DI CORRUZIONE.....	3
2. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	4
3. RIFLESSI DELLA NORMATIVA IN TEMA DI ANTICORRUZIONE SUGLI ORDINI DEI CONSULENTI DEL LAVORO. ....	7
4. L'APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, DELLA TRASPARENZA E DELL'INTEGRITÀ NELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO E RELATIVI ADATTAMENTI. ....	7
5. FUNZIONI DELL'ORDINE TERRIOTRIALE DEI CONSULENTI DEL LAVORO.....	9
6. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO E GLI ALTRI ATTORI INTERNI. ....	10
7. CONTENUTO E FINALITÀ DEL PIANO (PTPC).....	13
8. DESTINATARI DEL PIANO .....	14
9. ORGANIZZAZIONE DELL'ORDINE .....	14
10. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO .....	15
10.1. Il contesto esterno in cui operano i Consulenti del Lavoro di Prato: Rapporto BES 2020 e Rapporto Scuola Normale Superiore di Pisa.....	15
11. IL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE.....	17
11.1. Approccio metodologico alla Gestione del Rischio .....	17

11.2. Fasi della gestione del rischio corruttivo .....	19
Fase 1 - Identificazione o Mappatura delle aree di rischio .....	19
Fase 2 - Analisi e Ponderazione dei rischi.....	22
Fase 3 – Trattamento del rischio .....	25
11.2. Misure generali e specifiche per il contenimento del rischio corruttivo.....	25
11.2.1 Obblighi di informazione, segnalazione e protezione .....	25
11.2.2 Disposizioni in merito alla rotazione del personale.....	26
11.2.3 Formazione .....	26
11.2.4 Definizione e promozione dell’etica e di standard di comportamento.....	27
11.2.5 Disciplina del conflitto di interesse .....	29
11.2.6 Trasparenza.....	29
11.2.7 Altre misure di carattere generale individuate per il contenimento del rischio corruttivo: autorizzazione incarichi, <i>pountuflage</i> e inconferibilità/incompatibilità.....	29
11.2.8 Patti di integrità .....	30
11.3 Programmazione delle misure.....	30
11.4 Piano formativo .....	30
11.5. Misure specifiche per il contenimento del rischio corruttivo.....	31
12.    MONITORAGGIO E RIESAME.....	31
12.1 Monitoraggio sull’attuazione delle misure.....	32
12.2 Monitoraggio sull’idoneità delle misure.....	32
12.3 Riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema.....	33
13.    CONSULTAZIONE E COINVOLGIMENTO .....	33
SEZIONE II - TRASPARENZA ED INTEGRITÀ.....	34
1.    INTRODUZIONE .....	34
2.    SEZIONE TRASPARENZA - OBIETTIVI.....	35
3.    ORGANIZZAZIONE DELL’ORDINE TERRITORIALE E ADOZIONE DEL PROGRAMMA .....	35
4.    RESPONSABILE TRASPARENZA E ALTRI SOGGETTI COINVOLTI .....	35
5.    APPLICAZIONE DEL D.LGS. 33/2013 E PRINCIPI GENERALI .....	36
6.    PUBBLICAZIONE E INIZIATIVE PER LA COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA.....	37
7.    MISURE ORGANIZZATIVE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE.....	37
7.1 Obblighi e adempimenti .....	38
7.2. Modalità di pubblicazione.....	38
7.3. Monitoraggio e controllo dell’attuazione delle misure organizzative.....	38
8.    ACCESSO CIVICO .....	38
Sezione 3 .....	40
<i>Disposizioni comuni</i> .....	40
1.    Quadro sanzionatorio .....	40
2.    Adeguamento del Piano e clausola di rinvio.....	40
ALLEGATI al PTPCTI 2022 – 2024 DELL’ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI PRATO .....	41
1. Allegato valutazione del rischio. ....	41
2. Allegato “Attestazione del RPCT” sul Piano.....	41
3. Allegato “Schema degli obblighi di trasparenza Anac”.....	41

# SEZIONE I - PIANO DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

## 1. PREMessa E NOZIONE DI CORRUZIONE

La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” (c.d. legge anticorruzione) prevede una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche sia centrali che locali.

La nozione di corruzione rilevante ai fini dell’applicazione della suddetta legge ha una connotazione più ampia rispetto a quella penalistica e comprende, oltre ai delitti contro la Pubblica Amministrazione di cui al Titolo II, Capo I del Codice Penale, le varie situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite.

In questa sede si assume il seguente concetto di corruzione, come espresso dall’ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione: *“Poiché il Piano è uno strumento finalizzato alla prevenzione, il concetto di corruzione che viene preso a riferimento nel presente documento ha un’accezione ampia. Esso è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l’inquinamento dell’azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo”*.

Sono altresì ricomprese nell’ambito oggettivo le ipotesi di corruzione tra privati che producono un danno all’ente (e quindi non solo un vantaggio come previsto nel D.lgs. n. 231/01).

Il concetto di corruzione che viene preso a riferimento, quindi, recepisce l’accezione più ampia prevista dalla normativa, quella cioè della cosiddetta *maladministration*, che comprende anche condotte prive di rilevanza penale o non sanzionate, ma comunque sgradite all’ordinamento giuridico. In un elenco non esaustivo: conflitti di interessi, nepotismo, clientelismo, discrezionalità nell’assunzione delle decisioni, assenteismo, sprechi, ritardi nell’espletamento delle pratiche, scarsa attenzione alle domande dei cittadini ecc..

Ciascun Ente pubblico non Economico è tenuto ad adottare un proprio Piano triennale di prevenzione della corruzione e ad individuare un dirigente con funzione di Responsabile della prevenzione della corruzione (di seguito anche RPCT): tale soggetto collabora alla predisposizione del Piano triennale, svolge attività di verifica e controllo del rispetto delle prescrizioni in tema di anticorruzione e promuove la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

## **2. RIFERIMENTI NORMATIVI**

Il presente Piano Triennale per la prevenzione della corruzione, la trasparenza e l'integrità (d'ora in poi, per brevità, anche "PTPCTP" oppure "Piano") è stato redatto in conformità alla seguente normativa:

### **A) Disposizioni relative agli obblighi di prevenzione e repressione di fenomeni corruttivi.**

- Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".
- Circolare Ministero per la Pubblica Amministrazione e la semplificazione 25 gennaio 2013 n. 1 recante "Legge n. 190 del 2012 – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".
- Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".
- Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, recante "Disposizioni in materia di inconfiribilità 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".
- Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".
- 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";
- PNA predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed approvato dall'A.N.AC. con delibera. n. 72/2013 del 11.09.2013; - D.L. 18 ottobre 2012, n. 179 "Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese" convertito con modificazioni dalla L. 221/2012;
- Delibera ANAC n. 75 del 24/10/2013 del recante "Linee Guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni".
- Legge 27 maggio 2015, n. 69 recante "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio".
- Delibera ANAC n. 10/15, recante "Individuazione dell'autorità amministrativa competente all'irrogazione delle sanzioni relative alla violazione di specifici obblighi di trasparenza (art. 47 del d.lgs. 33/2013)".
- Determinazione n. 8/15 recante "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. 12/15, recante "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione".

- D.lgs. n. 97/16, recante “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”.
- Delibera n. 831/16, recante “approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016”.
- Delibera n. 1310/16, recante “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”.
- Delibera n. 1134/17, recante “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” che assimila gli Ordini Professionali, dal punto di vista adempimentale, agli enti pubblici economici.
- Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 recante “*Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione*”.
- Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 recante “*Piano Nazionale Anticorruzione 2019*”.
- Delibera n. 1201 del 18 dicembre 2019 “*Indicazioni per l’applicazione della disciplina delle inconfiribilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico in caso di condanna per reati contro la pubblica amministrazione – art. 3 d.lgs. n. 39/2013 e art. 35 bis d.lgs. n. 165/2001*”
- Delibera n. 25 del 15 gennaio 2020 “*Indicazioni per la gestione di situazioni di conflitto di interessi a carico dei componenti delle commissioni giudicatrici di concorsi pubblici e dei componenti delle commissioni di gara per l’affidamento di contratti pubblici*”
- Delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 “*Linee guida in materia di Codici di febbraio 2020 comportamento delle amministrazioni pubbliche*”
- Delibera n. 445 del 27 maggio 2020 “*Parere in materia d’inconfiribilità dell’incarico di amministratore unico della omissis s.r.l.*”.
- Delibera n. 600 del 1° luglio 2020 “*Ipotesi di incompatibilità interna prevista con riferimento allo svolgimento di determinate funzioni?*”.
- Delibera n. 983 del 18 novembre 2020 “*Procedimento sanzionatorio UVMAC/S/ [omissis]/2020 nei confronti del Comune [omissis] per omessa adozione del PTPCT relativo al triennio 2020-2022*”.
- delibera n. 1120 del 22 dicembre 2020 “*Richiesta di parere del Ministero della Difesa in merito alle novità introdotte dal decreto-legge 16/7/2020 n. 76, convertito con legge 11/9/2020 n. 120, in materia di patti di integrità*”.
- Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 “*Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)*”.
- Delibera n. 1164 del 11 dicembre 2019 “*Soggezione della società OMISSIS, operante in un sistema multilaterale di negoziazione (EXTRAMOT Pro), alla disciplina in materia di obblighi di pubblicazione e di trasparenza*”.
- Delibera 803 del 7 ottobre 2020 “*Coordinamento della disciplina di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, con gli obblighi di trasparenza del servizio di gestione dei rifiuti urbani e assimilati previsti nella delibera n. 444 del 31 ottobre 2019 dell’Autorità per la regolazione Energia Reti e Ambiente (ARERA)*”.
- Delibera n. 1047 del 25 novembre 2020 “*Pubblicazione dei dati sui compensi concernenti gli incentivi tecnici di cui all’art. 113, d.lgs. 50/2016, al personale dipendente*”.

- Delibera n. 1054 del 25 novembre 2020 “*Interpretazione della locuzione "enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione" e di "svolgimento di attività professionali" di cui all'art. 15, co.1, lett. c) del d.lgs. 33/2013*”.
- Delibera n. 329 del 21 aprile 2021 “*Pubblicazione dei provvedimenti finali dei procedimenti di valutazione di fattibilità delle proposte per la realizzazione in concessione di lavori in project financing, di cui all'art. 183, comma 15, d.lgs. 50/2016*”.
- Delibera n. 364 del 5 maggio 2021 “*Accesso civico generalizzato ex artt. 5, co. 2 e 5-bis del d.lgs. n. 33/2013 con riferimento alla consulenza tecnica d'ufficio (CTU)*”.
- Delibera n. 468 del 16 giugno 2021 “*Obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati (artt. 26 e 27 d.lgs. n. 33/2013): superamento della delibera numero 59 del 15 luglio 2013 recante "Pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati (artt. 26 e 27, d.lgs. n. 33/2013)"*”.
- Delibera n. 777 del 24 novembre 2021 “*delibera riguardante proposte di semplificazione per l'applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza agli ordini e collegi professionali*”.

## **B) Disposizioni normative riguardanti i reati di corruzione**

Tra i possibili reati che possono compiersi nei confronti e ai danni del patrimonio e del buon funzionamento della P.A., in conformità alla Legge n. 190/12, in relazione all'attività svolta dall'Ordine ed ai rischi nei quali potrebbe incorrere, sono stati ritenuti potenzialmente inerenti le seguenti fattispecie di reato:

- Articolo 314 c.p. - Peculato.
- Articolo 316 c.p. - Peculato mediante profitto dell'errore altrui.
- Art. 316-ter c.p. - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato.
- Articolo 317 c.p. - Concussione.
- Articolo 318 c.p. - Corruzione per l'esercizio della funzione.
- Articolo 319 c.p. - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio.
- Articolo 319 ter - Corruzione in atti giudiziari.
- Articolo 319 quater c.p. - Induzione indebita a dare o promettere utilità.
- Articolo 320 c.p. - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio.
- Articolo 318 c.p.- Istigazione alla corruzione.
- Articolo 323 c.p. - Abuso d'ufficio.
- Articolo 328 c.p. - Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione.
- Articolo 346 bis c.p. - Traffico di influenze illecite.
- Art. 356 c.p. - Frode nelle pubbliche forniture
- Art. 640 comma 2 n. 1 c.p. - Truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea
- Art. 640-bis c.p. - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
- Art. 640-ter c.p. Frode Informatica
- Articolo 2635 c.c. – Corruzione tra privati
- Articolo 2365-bis – Istigazione alla corruzione tra privati (introdotto dal D.lgs. n. 38/17)
- Articolo 2635-ter – Pene accessorie (introdotto dal D.lgs. n. 38/17)

Tutto quanto non espressamente regolato dal presente Programma, si intende disciplinato dalla normativa di riferimento, in quanto compatibile.

Il PTPCTI 2022-2024 si compone del presente documento, articolato in due sezioni e degli allegati che ne fanno parte sostanziale e integrante, di modo che tutti i documenti che lo compongono, devono essere letti ed interpretati l'uno per mezzo degli altri.

### **3. RIFLESSI DELLA NORMATIVA IN TEMA DI ANTICORRUZIONE SUGLI ORDINI DEI CONSULENTI DEL LAVORO.**

Gli Ordini e i Collegi professionali sono tenuti a osservare la disciplina in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione nonché gli orientamenti del presente PNA, secondo quanto previsto dal D.lgs. n. 97/2016 ed, in particolare, dagli artt. 3, 4 e 41 che hanno modificato, rispettivamente gli artt. 2 e 3 del D.lgs. n. 33/2013 e, tra l'altro, l'art. 1 c. 2 della L. 190/2012.

Con particolare riguardo alla trasparenza, l'art. 2-bis del D.lgs. n. 33/2013 al comma 2 precisa che la medesima disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni si applica anche agli ordini professionali, in quanto compatibile. Premessi i limiti di compatibilità indicati, non sussistono pertanto più dubbi che gli ordini professionali rientrino nel novero dei soggetti tenuti a conformarsi al D.lgs. n. 33/2013. A tale riguardo, peraltro, all'Autorità è stato attribuito il potere di precisare, in sede di PNA gli obblighi di pubblicazione e le relative modalità di attuazione in relazione alla natura dei soggetti, alla loro dimensione organizzativa e alle attività svolte, prevedendo in particolare modalità semplificate anche per gli organi e collegi professionali (co.1-ter, inserito all'art. 3, D.lgs. n. 33/13).

Analogamente, agli ordini e ai collegi professionali si applica la disciplina prevista dalle L. 190/2012 sulle misure di prevenzione della corruzione. In virtù delle modifiche alla L. 190/2012, si evince infatti che il PNA costituisce atto di indirizzo per i soggetti di cui all'art. 2 bis del D.lgs. n. 33/13, ai fini dell'adozione dei PTPCTI o delle misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del D.lgs 8 giugno 2001, n. 231 (co. 2-bis, inserito all'art. 1 della L. 190/2012).

In particolare si evidenzia che gli Ordini dei Consulenti del Lavoro non sono organi di governo che esercitano attività di indirizzo politico, perché i compiti affidatigli dalla legge professionale sono specifici e privi di scelte discrezionali. Quanto ai compiti di istituto come, ad esempio, l'iscrizione all'Albo, il richiedente infatti deposita domanda di iscrizione corredata da una serie di documenti (*Certificato idoneità rilasciato dalla Corte di Appello; certificato carichi pendenti Procura c/o Tribunale; fotocopia del documento di identità personale; fotocopia del codice fiscale*) ed il Consiglio, verificata la regolarità formale della documentazione esibita, delibera, **come atto dovuto**, l'iscrizione.

Pertanto, tenuto conto della peculiarità dell'attività amministrativa svolta dagli Ordini dei Consulenti del Lavoro, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione si sottrae ad alcune regole imposte dalla L. n. 190/2012 per la generalità degli Enti Pubblici ed in particolare per quelli che godono di provvidenze pubbliche ovvero che svolgano attività delegata di incasso imposte o tasse per conto dello Stato ovvero di Enti Territoriali.

### **4. L'APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, DELLA TRASPARENZA E DELL'INTEGRITÀ NELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO E RELATIVI ADATTAMENTI.**

In attuazione del PNA 2019 le misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità all'interno dell'ente in coerenza con le finalità della L. n. 190/2012 sono state ricondotte all'interno di un documento unitario che tiene luogo del Piano di prevenzione della corruzione anche ai fini della valutazione dell'aggiornamento annuale e della vigilanza dell'A.N.AC..

In particolare l'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Prato (d'ora in poi, per brevità, l'Ordine) intende garantire la correttezza, la trasparenza e l'integrità delle proprie attività istituzionali, in conformità a quanto disposto dall'ordinamento giuridico vigente in materia di anticorruzione e trasparenza e a tal fine si adegua ai precetti normativi, in quanto compatibili, tenuto conto della propria funzione, dell'organizzazione interna e della forma di finanziamento che caratterizzano l'Ordine e che lo rendono specifico e peculiare rispetto ad altre Pubbliche Amministrazioni.

L'Ordine, anche per il triennio 2022 – 2024 intende proseguire e rafforzare la propria conformità alla normativa di trasparenza e il proprio impegno a porre in essere misure di prevenzione.

La dimensione e l'articolazione organizzativa dell'Ordine incidono fortemente sulle caratteristiche del sistema di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza. Nella redazione dei Piani occorre pertanto tener conto della peculiarità dei Consigli territoriali degli Ordini che svolgono attività in favore degli iscritti all'Albo ed i cui componenti, sebbene eletti, prestano la loro attività a completo titolo gratuito.

Pertanto, dato atto di quanto sopra, il presente piano affronta le migliori soluzioni di coordinamento e coerenza con i soggetti e gli organi attualmente presenti e costituiti.

L'Ordine, pertanto, attraverso un'attività di interpretazione, adeguamento e personalizzazione degli obblighi di legge, si adegua alla normativa di riferimento attraverso l'adozione delle seguenti misure:

- Nomina del Responsabile della Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT)
- Adozione e efficace attuazione del Programma Triennale per la Prevenzione della corruzione, trasparenza e l'integrità (PTPCTI)
- Assolvimento degli obblighi di trasparenza di cui al D.lgs. n. 33/2013
- Integrazione del Codice di comportamento generale per i dipendenti di cui al DPR. 62/2013 attraverso il Codice etico
- Rispetto dei divieti di inconferibilità ed incompatibilità di cui al D.lgs. n. 39/2013
- Erogazione della formazione in materia di Prevenzione Corruzione e Trasparenza ai soggetti coinvolti e all'RPCT.

Al fine di dare applicazione alle disposizioni normative, il presente Piano è stato redatto dal responsabile della prevenzione della corruzione con la collaborazione di professionalità esterne sia amministrative sia tecniche di esperti in materia.

Il presente Piano, approvato dal Consiglio dell'Ordine in data 15 Marzo 2022 è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ordine nella sezione "Amministrazione trasparente".

Il Piano è inoltre consegnato ai dipendenti e ai collaboratori affinché ne prendano atto sottoscrivendolo, lo osservino e lo facciano rispettare.

Il PTPCTI ha una validità triennale e viene aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ciascun anno, salvo diverse disposizioni normative, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012 e del PNA, tenendo conto delle eventuali modifiche normative e/o regolamentari e/o intervenute nell'organizzazione dell'Ordine e/o nei processi, qualora rilevanti dal punto di vista di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

L'aggiornamento avverrà secondo le modalità indicate nella successiva Sezione III e terrà conto anche dell'emersione di nuovi fattori di rischio non rilevati in fase iniziale di predisposizione del piano e della susseguente necessità di predisporre nuove misure atte a prevenire il rischio di corruzione. In questi casi, come previsto dall'art. 1, comma 10, della legge n. 190/2012, il RPCT, indipendentemente dalla scadenza annuale, provvederà a sottoporre all'adozione del Consiglio la modifica del PTPCTI ogniqualvolta siano accertate significative violazioni e/o carenze che possano ridurre l'idoneità del Piano a prevenire il rischio di corruzione o a limitarne la sua efficace attuazione.

Rispetto alle previsioni ANAC sono stati applicati degli adattamenti dovuti alle peculiarità organizzative e di contesto in cui operare l'Ordine tra cui quelli di seguito indicati:

- non è stata ipotizzata la costituzione di un OIV a fronte del disposto di cui all'art. 2, comma 2 bis del Dl. n. 101/2013. I compiti dell'OIV in quanto compatibili ed applicabili, verranno svolti dal soggetto di tempo in tempo designato per competenza;
- né si è previsto, tra le misure di prevenzione, la rotazione degli incarichi per il personale dipendente perché, per la esiguità del numero dei dipendenti, il Consiglio dell'Ordine non si è dotato di un mansionario per singolo dipendente, la cui adozione contrasterebbe con il principio del rapporto costi benefici.
- Il Piano della performance non è invece adottato ai sensi dell'art. 2 comma 2-bis del DL 31 agosto 2013, n. 101 “*Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni*” (convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125 - in G.U. 30/10/2013, n.255), considerata anche la carenza di dotazione organica e la difficoltà ad individuare parametri da utilizzare per la misurazione dei risultati in ragione dell'attività svolta dall'Ordine professionale.

## **5. FUNZIONI DELL'ORDINE TERRIOTRIALE DEI CONSULENTI DEL LAVORO**

Il consiglio provinciale:

- a) cura la tenuta dell'albo dei consulenti della provincia, provvede tempestivamente agli adempimenti relativi alle iscrizioni, alle sospensioni ed alle cancellazioni da eseguire nell'albo, dandone comunicazione all'ispettorato del lavoro della provincia, al Consiglio nazionale e al Ministero del lavoro e della previdenza sociale;
- b) vigila per la tutela del titolo professionale di consulente del lavoro;
- c) interviene, su concorde richiesta delle parti, per comporre le contestazioni che sorgano fra gli iscritti nell'albo in dipendenza dell'esercizio della professione;
- d) esprime parere al Consiglio nazionale sulla misura delle spettanze dovute ai consulenti del lavoro per le prestazioni inerenti all'esercizio della professione e in materia di liquidazione delle medesime;
- e) adotta i provvedimenti disciplinari;
- f) designa i rappresentanti dei consulenti della provincia presso commissioni od organizzazioni di carattere locale operanti nel territorio provinciale;
- g) delibera la convocazione dell'assemblea;
- h) propone al consiglio nazionale le misure del contributo per l'iscrizione all'albo e di quello da corrispondersi annualmente dagli iscritti, nonché la misura di eventuali contributi per il rilascio di certificati o attestazioni;

- i) cura il miglioramento e il perfezionamento degli iscritti nello svolgimento dell'attività professionale.

## **6. IL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO E GLI ALTRI ATTORI INTERNI.**

### Il Responsabile della prevenzione della corruzione

Le funzioni di controllo e di prevenzione della corruzione all'interno dell'Ordine sono attribuite al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Secondo l'art. 1, comma 7, della Legge n. 190/2012 "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 e delle previsioni contenute nel Pna, svolge anche le funzioni di responsabile per la trasparenza).

Per quanto attiene alla specifica realtà degli ordini e collegi professionali, secondo l'Anac l'RPCT deve essere individuato all'interno di ciascun Consiglio nazionale, ordine e collegio professionale (sia a livello centrale che a livello locale).

Più in particolare, l'organo di indirizzo politico individua il RPCT, di norma, tra i dirigenti amministrativi in servizio. Occorre sottolineare, al riguardo, che Ordini e Collegi non necessariamente dispongono di personale con profilo dirigenziale. In tali casi, si pone pertanto, il problema dell'individuazione del soggetto al quale affidare il ruolo di RPCT.

Al riguardo l'Anac ha evidenziato che nelle sole ipotesi in cui gli ordini e i collegi professionali siano privi di dirigenti, o questi siano in numero così limitato da dover essere assegnati esclusivamente allo svolgimento di compiti gestionali nelle aree a rischio corruttivo, circostanze che potrebbero verificarsi in strutture organizzative di ridotte dimensioni, il RPCT potrà essere individuato in un profilo non dirigenziale che garantisca comunque le idonee competenze.

Solo in via residuale e con atto motivato, il RPCT potrà coincidere con un consigliere eletto dell'ente, purché privo di deleghe gestionali. In tal senso, dovranno essere escluse le figure di Presidente, Consigliere segretario o Consigliere tesoriere.

Mentre non si pongono dunque problemi negli Ordini territoriali dotati di una pianta organica che presenti al suo interno un dirigente al quale assegnare le funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, negli Ordini di ridotte dimensioni organizzative come quello dei Consulenti del Lavoro di Prato l'assenza di dirigenti 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 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, nel caso di specie, in conformità con quanto stabilito nella Deliberazione n. 831/2016 dell'Anac, non può che essere attribuita, alternativamente, ad un membro del Consiglio purchè senza deleghe o ad un dipendente in pianta organica, non coinvolto però in processi a rischio così come individuati nel presente Piano e che comunque sia in grado di svolgere tale ruolo con la necessaria autonomia e competenza.

Il Consiglio dell'Ordine, data la mancanza di personale in pianta organica non coinvolto in processi a rischio e di dirigenti, pertanto, nella seduta del giorno 21/11/2016, ha nominato quale **Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza Sonia Bianconi**.

Lo svolgimento delle funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione non comporta il riconoscimento di emolumenti aggiuntivi. Le funzioni attribuite al Responsabile non sono delegabili se non in caso di straordinarie e motivate necessità. In caso di vacanza della figura o di sua temporanea ma prolungata assenza, le funzioni sono attribuite al Presidente dell'Ordine.

Il nominativo del Responsabile è pubblicato, con adeguata evidenza, sul sito istituzionale dell'Ordine nella sezione "Amministrazione trasparente".

Il Responsabile della prevenzione della corruzione:

- a) propone al Consiglio 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, previo nulla osta del Segretario, 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 responsabili dei procedimenti;
- d) propone modifiche del Piano anche in corso di vigenza dello stesso qualora siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ordine;
- e) verifica il rispetto degli obblighi di informazione;
- f) 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;
- g) verifica il rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi;
- h) cura la diffusione dei Codici di comportamento all'interno dell'Ordine e il monitoraggio sulla relativa attuazione;
- i) segnala all'Ufficio per i procedimenti disciplinari eventuali fatti riscontrati che possono presentare una rilevanza disciplinare;
- j) informa la Procura della Repubblica di eventuali fatti riscontrati nell'esercizio del proprio mandato che possono costituire notizia di reato;
- k) presenta al Consiglio la relazione (report) annuale;
- l) riferisce al Consiglio sull'attività svolta ogni qualvolta venga richiesto.

Al Responsabile della prevenzione della corruzione si applica il regime di responsabilità previsto dall'art. 1, commi 12 e seguenti della Legge n. 190 del 2012.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha altresì facoltà di 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.

Per il corretto esercizio delle proprie funzioni il Responsabile della prevenzione della corruzione si relaziona con tutti i responsabili dei procedimenti per quanto di rispettiva competenza.

Tali soggetti partecipano al processo di gestione del rischio: tutti i responsabili svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile, propongono le misure di prevenzione e assicurano l'osservanza del Piano e del Codice di comportamento segnalandone le violazioni.

L'organo di indirizzo (coincidente con il Consiglio) deve:

- Valorizzare, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- Tenere conto, in sede di nomina del RPCT, delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e adoperarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- Creare le condizioni per favorire l'indipendenza e l'autonomia del RPCT nello svolgimento della sua attività senza pressioni che possono condizionarne le valutazioni;
- Assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- Promuovere una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

Il RPCT non è stato comunque dotato dell'organo di indirizzo politico amministrativo di una struttura organizzativa di supporto completamente adeguata date le dimensioni della pianta organica nella quale mancano risorse umane quantitativamente idonee o in grado per i carichi di lavoro di essere inserite in piani formativi adeguati.

Per le stesse ragioni non sono state previste le figure dei "referenti", limitandosi il personale di supporto a fornirlo compatibilmente con i carichi di lavoro assegnati, in modo non stabile al punto da poter essere individuato come referente.

L'organo di indirizzo politico amministrativo ha espresso il proprio parere e ha fornito dei suggerimenti di integrazione/modifica al PITPC in fase di predisposizione e/o prima dell'approvazione. In particolare il parere è stato positivo e preceduto dalla formulazione di suggerimenti, accolti dall'RPCT, circa gli adattamenti del processo di gestione del rischio di corruzione alla luce della dimensione organizzativa e del contesto di riferimento.

## 7. CONTENUTO E FINALITÀ DEL PIANO (PTPC)

In osservanza a quanto stabilito dalla legge n. 190 del 2012 e dal P.N.A., il presente Piano contiene anzitutto una mappatura delle attività dell'Ordine che potrebbero essere maggiormente esposte al rischio di corruzione, il livello di rischio assegnato a ciascuna di esse e inoltre la previsione degli strumenti che l'ente intende attuare per la prevenzione di tali rischi, oltre a quelli già in uso.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 10 del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 attuativo della legge anticorruzione così come modificato dal D.lgs. n. 97/16, il presente Piano contiene anche il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità dell'Ordine.

L'Ordine attraverso il presente Piano individua per il triennio 2022 – 2024, la propria politica anticorruzione e trasparenza, i propri obiettivi strategici, i processi individuati come maggiormente esposti al rischio e le misure - obbligatorie e ulteriori - di prevenzione della corruzione. Individua, inoltre, nella sezione trasparenza la propria politica e modalità di pubblicazione dei dati di cui al D.lgs 33/2013, nonché le modalità per esperire l'accesso civico e l'accesso civico generalizzato.

Inoltre, il PTPCTI è finalizzato anche a determinare una piena consapevolezza che il manifestarsi di fenomeni di corruzione espone il Consiglio dell'Ordine a gravi rischi soprattutto sul piano dell'immagine e può produrre delle conseguenze, anche sul piano penale, a carico del soggetto che commette la violazione.

Il piano ha quindi l'obiettivo di: sensibilizzare tutti i soggetti destinatari ad impegnarsi attivamente e costantemente nell'attuare le misure di contenimento del rischio previste nel presente documento e nell'osservare le procedure e le regole interne; assicurare la correttezza dei rapporti tra il Consiglio dell'Ordine e i soggetti che con la stessa intrattengono relazioni di qualsiasi genere, anche verificando eventuali situazioni che potrebbero dar luogo al manifestarsi di situazioni di conflitto d'interesse; vigilare sul rispetto delle disposizioni relative alla inconferibilità e alla incompatibilità degli incarichi previste dal D.lgs. 39/2013.

E' fatto obbligo a tutti i soggetti indicati nel successivo paragrafo 6 di osservare scrupolosamente le norme e le disposizioni contenute nel presente piano e di segnalare al responsabile dell'anticorruzione e della trasparenza ogni violazione e/o criticità dello stesso.

Nella predisposizione del presente PTPCI, l'Ordine tiene conto della propria peculiarità di ente pubblico non economico e applica il principio di proporzionalità, di efficienza e di efficacia, avuto riguardo alle proprie dimensioni, all'organizzazione interna, alla circostanza che la gestione e amministrazione dell'ente è di natura mista, ovvero di pertinenza sia degli organi di indirizzo politico-amministrativo (Consiglio dell'Ordine) sia dei dipendenti e collaboratori impegnati in attività amministrative e gestionali, alla circostanza che gli Ordini territoriali sono enti auto-finanziati per il tramite del contributo degli iscritti, e ad altri fattori che di volta in volta possano ritenersi incidenti sulla struttura e sugli obiettivi del Programma stesso.

L'attuazione del PTPCTI risponde all'obiettivo del Consiglio dell'Ordine di rafforzare i principi di legalità, di correttezza e di trasparenza nella gestione delle attività svolte.

A tal fine lo sviluppo e l'implementazione di un complesso di misure aventi lo scopo di prevenire il rischio di corruzione costituisce il mezzo per favorire l'applicazione dei suddetti principi, promuovere il corretto funzionamento della struttura, tutelare la reputazione e la credibilità dell'azione del Consiglio dell'Ordine nei confronti di molteplici interlocutori.

Il rispetto delle disposizioni contenute nel PTPCTI da parte dei soggetti destinatari intende favorire l'attuazione di comportamenti individuali, ispirati all'etica della responsabilità ed in linea con le diverse disposizioni di legge ed i principi di corretta amministrazione, in ossequio all'art. 97 della Costituzione italiana.

L'adozione e l'attuazione del Piano, peraltro, non si configurano come attività *una tantum* bensì come un processo ciclico in cui gli strumenti vengono via via affinati, modificati o sostituiti in relazione al *feedback* ottenuto dalla loro applicazione. Si precisa che lo sforzo che sta compiendo l'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Prato è quello di mettere a punto degli strumenti di prevenzione mirati e sempre più incisivi nella logica di uno sviluppo graduale e progressivo del sistema di prevenzione della corruzione, compatibilmente con ridotta dimensione organizzativa.

## **8. DESTINATARI DEL PIANO**

Le disposizioni del PTPC, oltre ai dipendenti, si applicano, per quanto compatibile, anche ai seguenti soggetti:

1. i componenti del Consiglio;
2. il Presidente e il Vice Presidente;
3. il Segretario;
4. il Tesoriere;
5. l'RPCT;
6. i consulenti/collaboratori esterni;
7. i revisori dei conti;
8. i titolari di contratti per lavori, servizi e forniture.

Si rileva che la carenza di organico e di alcuni organi rende di difficile attuazione un'azione coerente di coordinamento e soprattutto rende di difficile soluzione applicativa l'esplicazione di alcune importanti funzioni: il monitoraggio, l'attività informativa nei confronti del responsabile, dei referenti e dell'autorità giudiziaria (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001; art. 20 d.p.r. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.); la proposta di misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001). L'OIV inoltre come detto è assente ai sensi dell'art. 2 comma 2bis del DL 31 agosto 2013, n. 101.

Pertanto il presente piano affronta le migliori soluzioni di coordinamento e coerenza con i soggetti e gli organi attualmente presenti e costituiti

## **9. ORGANIZZAZIONE DELL'ORDINE**

L'Ordine è amministrato dal Consiglio, formato da n. 7 Consiglieri, di cui 1 Presidente, 1 Consigliere Segretario e 1 Consigliere Tesoriere. Lo svolgimento delle attività istituzionali e le competenze si svolgono e sono regolate dalla normativa di riferimento .

Fermo restando il ruolo del Consiglio, l'operatività si attua attraverso il lavoro svolto dalle commissioni e dai gruppi di lavoro, la cui composizione e attività è presentata e promossa sul sito web istituzionale, anche tramite la newsletter.

Per lo svolgimento delle attività presso l'Ordine sono impiegati n. 1. Dipendenti.

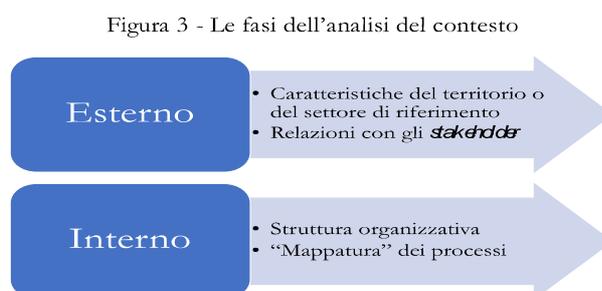
Il Consiglio dell'Ordine approva e dà impulso all'esecuzione del PTPCTI, assicurando idonee risorse, umane e finanziarie, che si rendessero necessarie, utili od opportune per la corretta e costante implementazione.

Il Consiglio, altresì, supporta le iniziative del Consiglio Nazionale divulgandole e incoraggiando i propri dipendenti, collaboratori, Consiglieri e RPCT Territoriale a partecipare assiduamente alle stesse.

### RASA:

L'Ordine ha individuato il proprio RSA, soggetto Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante (RASA) incaricato della compilazione ed aggiornamento dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (AUSA) istituita ai sensi dell'art. 33-ter del decreto legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221. I dati inseriti sono verificati dall'RPCT. Il nominativo del RASA è Aiazzi Paola

## IL CONTESTO DI RIFERIMENTO



### 9.1. Il contesto esterno in cui operano i Consulenti del Lavoro di Prato: Rapporto BES 2020 e Rapporto Scuola Normale Superiore di Pisa

#### RAPPORTO BES 2020

Giunto alla settima ottava edizione, il rapporto offre una lettura dei principali fenomeni economici, sociali e ambientali del Paese, attraverso l'analisi di un ampio set di indicatori, suddivisi in 12 domini (01.Salute; 02.Istruzione e formazione; 03.Lavoro e conciliazione dei tempi di vita; 04.Benessere economico; 05.Relazioni sociali; 06.Politica e istituzioni; 07.Sicurezza; 08.Benessere soggettivo; 09.Paesaggio e patrimonio culturale; 10.Ambiente; 11.Innovazione, ricerca e creatività; 12.Qualità dei servizi). È stato pubblicato dall'ISTAT in data 19 dicembre 2019.

Quest'anno il Rapporto è (interamente consultabile al link [https://www.istat.it/it/files//2021/03/BES\\_2020](https://www.istat.it/it/files//2021/03/BES_2020)

L'esame degli ultimi dieci anni evidenzia andamenti, rispetto alla situazione economico- sociale dell'Italia, nei quali si rileva in modo inequivocabile la presenza di criticità profonde in termini di resistenza e resilienza agli shock esterni. A fronte di eventi negativi che hanno interessato il panorama internazionale, il nostro Paese ha mostrato una tendenza al peggioramento più marcata e duratura rispetto ad altri. Questo vale anche nel caso della crisi da COVID-19 che, pur interessando tutta l'Eurozona e il resto del mondo, sta colpendo in misura maggiore i paesi più fragili, tra cui l'Italia.

## La sicurezza

La sicurezza dei cittadini è una dimensione cardine nella costruzione del benessere individuale e collettivo. Il senso d'insicurezza della popolazione e la paura di essere vittima di atti criminali possono influenzare molto le libertà personali di ciascuno, la qualità della vita e lo sviluppo dei territori.

La percezione di sicurezza dipende non solo dal livello di diffusione della criminalità, ma anche dal degrado del contesto in cui si vive, dal tipo di controllo esercitato dalle Forze dell'ordine sul territorio, dal senso di vulnerabilità personale. Anche la tematica della violenza fisica e sessuale subita dalle donne dentro e fuori le mura domestiche è strettamente legata alla sicurezza personale e alla qualità della vita.

Gli indicatori oggettivi e soggettivi che misurano l'evoluzione della sicurezza nel nostro Paese mostrano una generale tendenza al miglioramento.

Nel contesto europeo, l'Italia si colloca tra i paesi con la più bassa incidenza di omicidi, mentre per quanto riguarda i furti in abitazione e le rapine i tassi permangono ancora elevati rispetto agli altri paesi, nonostante i miglioramenti conseguiti nell'ultimo decennio. Persistono inoltre profonde disuguaglianze territoriali: gli omicidi sono più diffusi nel Mezzogiorno, sebbene anche qui fortemente diminuiti nel tempo, mentre i furti in abitazione e i borseggi prevalgono nel Centro-Nord; il livello di sicurezza percepito dalla popolazione risulta maggiore nei comuni di piccole dimensioni rispetto ai comuni centro delle aree di grande urbanizzazione.

Nel 2020, le limitazioni imposte dal lockdown hanno influito positivamente su alcune forme di criminalità e sulle percezioni di sicurezza della popolazione, tranne nel caso della violenza contro le donne. Il numero di telefonate di richiesta di aiuto al numero di pubblica utilità 1522 risulta in forte aumento, in parte anche a seguito dell'incremento delle campagne informative e di sensibilizzazione contro la violenza e lo stalking promosse a sostegno delle donne.

Dall'analisi delle percezioni della popolazione emerge una tendenza complessivamente positiva sia rispetto all'ultimo anno sia analizzando i dati di lungo periodo. Migliorano, infatti, tutti gli indicatori di percezione di sicurezza riferiti alla zona in cui si vive: aumenta la percezione di sicurezza camminando al buio da soli e diminuisce la percezione del degrado e del rischio di criminalità.

Parla di **“variante toscana”** rispetto ai fenomeni di riproduzione delle mafie nazionali e transnazionali in Toscana il **quinto rapporto, relativo al 2020, su corruzione e criminalità organizzata**, realizzato dai ricercatori della Scuola Normale Superiore di Pisa su richiesta della Regione Toscana.

Sono stati 42 gli eventi analizzati e nel 38% dei casi è la camorra la matrice interessata, seguita dalla 'ndrangheta (29%) e dalla mafia (21%). Il loro campo di azione spazia dal traffico internazionale di stupefacenti, ai cartelli di imprese creati per manipolare il mercato degli appalti pubblici o settori come la gestione dei rifiuti.

In Toscana le organizzazioni criminali hanno un interesse specifico ad investire nei settori immobiliare, alberghiero, della ristorazione e delle costruzioni e l'economia sommersa costituisce il principale canale di infiltrazione criminale da parte delle mafie. Le segnalazioni sospette di riciclaggio sono aumentate del 200%, superando le 20.000.

I **provvedimenti di interdizione** nel mercato dei contratti pubblici sono aumentati del 270% (34 contro i 9 del 2019) collocando la Toscana al terzo posto tra le regioni del Centro nord. Le operazioni antidroga condotte nel porto di Livorno fanno sì che la provincia labronica negli ultimi sette anni è passata dall'8% al 17% di tutte le operazioni eseguite su scala regionale.

Rispetto ai **fenomeni corruttivi** emersi in Toscana (67) sono le figure professionali (avvocati, commercialisti, notai, consulenti del lavoro, ingegneri, architetti, medici, ecc) a svolgere una funzione centrale all'interno delle reti di corruzione che assumono natura duttile e "camaleontica" come corruttori o intermediari, o garanti, o procacciatori d'affari quando non anche "facilitatori". Le società pubbliche e partecipate rappresentano la nuova frontiera della corruzione, con abusi di potere da parte dei manager e dei dirigenti. I soggetti politici, assenti nel 2019, nello scorso anno compaiono in 6 dei 16 casi considerati, mentre funzionari e dipendenti pubblici figurano in 11 casi. Per 4 dei 16 eventi registrati nel 2020 si può parlare di "corruzione sistemica" per qualificare un salto di qualità nella loro natura e nei reticoli di relazioni. Oltre il 60% degli eventi registrati nell'ultimo quinquennio si basa su scambi occulti e ripetuti nel tempo. L'area più a rischio è quella dei contratti e degli appalti per forniture e per servizi. La pandemia e gli acquisti straordinari hanno reso più vulnerabili questi meccanismi.

## **10. IL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO DI CORRUZIONE**

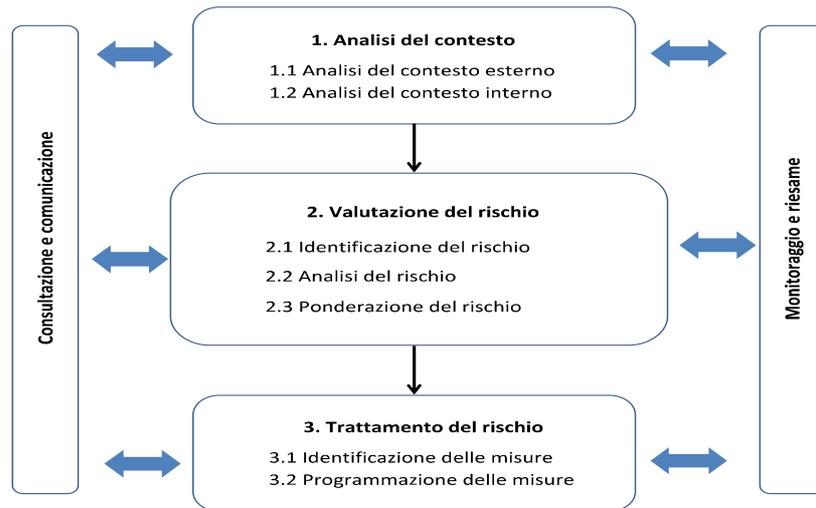
### **11.1. Approccio metodologico alla Gestione del Rischio**

La presente parte analizza la gestione del rischio avuto riguardo esclusivamente ai processi dell'Ordine territoriale di PRATO. L'analisi si compone di 3 fasi:

1. Identificazione o mappatura dei rischi avuto riguardo ai processi esistenti nell'ente;
2. analisi dei rischi e ponderazione dei rischi, avuto riguardo alla probabilità di accadimento e all'impatto conseguente, generante un livello di rischio;
3. definizione delle misure preventive, avuto riguardo al livello di rischio individuato.

La combinazione delle 3 fasi e il loro aggiornamento nel continuo consentono una gestione del rischio sistematica, tempestiva e dinamica, e, soprattutto, "su misura", ovvero in conformità alla struttura organizzativa e dei processi dell'ente.

Figura 1 – Il processo di gestione del rischio di corruzione



La predisposizione del PTPCTI territoriale è essenzialmente basata su un'attività di verifica fattuale delle attività svolte dall'Ordine, delle modalità di svolgimento dei processi e della valutazione del rischio di corruzione connesso, anche potenzialmente. Specificatamente la predisposizione del Programma si fonda su analisi della documentazione esistente, interviste a soggetti coinvolti, analisi delle prassi e pratiche invalse alla luce della normativa.

In particolare Il presente “Piano” è stato elaborato ispirandosi ai principi contenuti nelle linee guida Uni Iso 31000:2010 in conformità alle previsioni contenute nel Pna e nell'art. 1, comma 9, della Legge n. 190/12.

In osservanza a queste previsioni si è proceduto alla mappatura delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione nonché all'individuazione, per ciascuna area, dei processi più frequentemente soggetti al verificarsi del rischio corruttivo, rappresentato questo da condotte tipiche (fattori di rischio): le aree di rischio comprendono quelle individuate come aree sensibili dall'art. 1, comma 16 della legge n. 190 del 2012 e riprodotte nel P.N.A. nonché quelle ulteriori specificamente connesse alle attività istituzionali dell'Ordine.

Per ciascun processo sono stati individuati i potenziali rischi corruttivi, la probabilità del verificarsi di tali rischi nonché l'impatto economico, reputazionale ed organizzativo che l'Ordine potrebbe subire nell'ipotesi del verificarsi degli stessi. La valutazione del grado di rischio è stata poi condotta con riferimento al rischio attuale a ciascun processo, cioè prima dell'applicazione delle “ulteriori misure di prevenzione” indicate nel Piano stesso.

In sede di aggiornamenti del Piano si procederà all'indicazione del rischio residuo in modo dinamico, cioè del grado di rischio stimato a seguito dell'applicazione delle “ulteriori misure di prevenzione” di volta in volta programmate.

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 di rispettiva competenza applicando gli indici di valutazione del rischio indicati nell'allegato 5 al P.N.A. (riportato nell'allegato 1 al presente Piano).

## 11.2. Fasi della gestione del rischio corruttivo

### Fase 1 - Identificazione o Mappatura delle aree di rischio

La mappatura delle aree di rischio rappresenta la prima fase della gestione del rischio e ha ad oggetto l'individuazione dei processi decisionali e istruttori che conducono alle decisioni con l'obiettivo di individuare possibili rischi di corruzione per ciascun processo o fase di processo esistente, alla luce dell'operatività dell'Ordine.

La mappatura è stata condotta mediante la valutazione dei processi alla luce delle caratteristiche dell'Ordine, dell'organizzazione e dei dati fattuali riscontrati, nonché considerando l'esistenza o meno di precedenti giudiziari o disciplinari che hanno interessato l'Ordine attraverso suoi consiglieri, dipendenti o iscritti agli Ordini territoriali e come questi precedenti sono stati definiti.

Partendo dalla L. 190/2012 dal PNA, si sono dapprima individuate le aree di rischio obbligatorie e, successivamente, si sono individuati i rischi specifici dell'Ordine.

In particolare, nella tabella di seguito riportata sono individuate le macro aree di attività a rischio di corruzione e, per ciascuna area, i singoli processi esposti al rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi. Le aree di rischio e i processi del Consiglio interessati dalla mappatura, determinati tenendo conto delle aree minime declinate nel Pna 2013 integrate secondo le specifiche per gli Ordini professionali fornite nel Pna 2016, nel Pna 2018 e in quello 2019, sono di seguito elencati.

MAPPATURA DEI PROCESSI E REGISTRO DEGLI EVENTI RISCHIOSI			
AREE DI RISCHIO	PROCESSI	RESPONSABILITA'	EVENTI RISCHIOSI
A) acquisizione, gestione progressione personale,	Area:  1. Svolgimento di concorsi pubblici 2. Altri procedimenti inerenti all'organizzazione e il funzionamento dell'Ordine e il rapporto di impiego del personale	CONSIGLIO DELL'ORDINE	<u>1. Reclutamento</u>  Previsione di requisiti accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari.  Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari.  Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione.  <u>2. Altri procedimenti inerenti all'organizzazione e il funzionamento dell'Ordine e il rapporto di impiego del personale</u>  Progressioni economiche accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti particolari.  Assegnazione di mansioni superiori che possano consentire irregolare progressione economica

<p><b>B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Procedure contrattuali</li> <li>2. Spese economali</li> </ol>	<p>RUP/TESORIERE/RE SPONSABILE CASSA ECONOMALE</p>	<p><u>1. procedure contrattuali</u></p> <p>Individuazione del tipo di servizio o fornitura con modalità dirette a creare vantaggi personali.</p> <p>Fissazione di requisiti soggettivi di partecipazione in modo da favorire uno specifico partecipante.</p> <p>Requisiti di presentazione e valutazione delle offerte distorte per favorire un partecipante.</p> <p>Procedure di aggiudicazione non concorsuali ed uso distorto del criterio dell'offerta più idonea alle necessità del Consiglio.</p> <p>Accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolare gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire vantaggi dell'accordo a tutti partecipanti dello stesso.</p> <p>Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa.</p> <p><u>2. spese economali</u></p> <p>utilizzo elusivo della regolamentazione sulle spese economali per acquisti ricompresi nel Codice appalti al fine di beneficiare illegittimamente di procedure prive di vincoli (mancanza di CIG, DURC ecc.) favorendo determinati operatori economici</p>
<p><b>C) Area: Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Iscrizione, trasferimento e cancellazione dall'Albo e dall'Elenco speciale</li> <li>2. Rilascio di certificati e attestazioni relativi agli Iscritti</li> <li>3. Iscrizione, trasferimento e cancellazione Registro del Tirocinio</li> <li>4. Rilascio di certificati e attestazioni relativi ai Tirocinanti</li> </ol>	<p>CONSIGLIO DELL'ORDINE</p>	<p><u>1,2,3,4.</u></p> <p>Abuso nell'adozione di provvedimenti o nel rilascio di certificazioni.</p> <p>Abuso di potere diretto a privilegiare alcuni iscritti</p> <p>alterazioni documentali volte a favorire l'accreditamento di determinati soggetti;</p> <p>mancata valutazione di richieste di autorizzazione, per carenza o inadeguatezza di controlli e mancato rispetto dei regolamenti interni;</p> <p>mancata o impropria attribuzione di crediti formativi professionali agli iscritti;</p> <p><u>5. accredito eventi formativi</u></p> <p>mancata o inefficiente vigilanza sugli "enti terzi" autorizzati all'erogazione della formazione;</p> <p>inefficiente organizzazione e svolgimento delle attività formative da parte del Consiglio nazionale e/o degli ordini e collegi</p>

			territoriali.
<b>D) Area: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Provvedimenti amministrativi di incasso quote dagli iscritti.</li> <li>2. Provvedimenti amministrativi di pagamento verso i creditori.</li> <li>3. Provvedimenti amministrativi di gestione del recupero crediti verso gli iscritti e di assolvimento obblighi non di natura deontologica.</li> <li>4. Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili</li> <li>5. Versamento di quote associative in favore di enti ed organismi rappresentativi di categoria</li> <li>6. Concessione di patrocinio ad eventi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. CONSIGLIO DELL'ORDINE.</li> <li>2. TESORIERE.</li> <li>3. CONSIGLIO DELL'ORDINE/ CONSIGLIO DI DISCIPLINA</li> </ol>	<p><u>1. Provvedimenti amministrativi di incasso quote dagli iscritti:</u></p> <p>- Ritardo nella adozione di provvedimenti di messa in mora per favorire alcuni iscritti.</p> <p><u>2. Provvedimenti amministrativi di pagamento verso i creditori.</u></p> <p>Dolosa mancata rilevazione delle - posizioni debitorie.</p> <p><u>3. Provvedimenti amministrativi di gestione del recupero crediti verso gli iscritti e di assolvimento obblighi non di natura deontologica.</u></p> <p>Ritardo nella adozione di provvedimenti propedeutici e funzionali alla riscossione coatta.</p> <p>Abuso diretto a privilegiare alcuni iscritti</p>
<b>E) Area: conferimento incarichi</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza</li> </ol>	<p>CONSIGLIO DELL'ORDINE</p>	<p><u>1. Conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza</u></p> <p>motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.</p> <p>Conferimento di incarico non necessario con motivazione apparente.</p>
<b>F) AREA SPECIFICA: ORDINI PROFESSIONALI</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Procedure elettorali riferite agli organi e alle cariche</li> <li>2. Espressione di pareri di competenza</li> <li>3. Coinvolgimento e individuazione dei consiglieri nelle attività istituzionali</li> <li>4. Individuazione dei docenti/relatori in eventi culturali e scientifici</li> <li>5. Designazione dei rappresentanti dell'Ordine presso commissioni, enti od organizzazioni di carattere interprovinciale o nazionale o internazionale</li> <li>6. Formazione professionale continua</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Esercizio del potere disciplinare nei confronti degli iscritti all'Albo</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1,2,3,4,5,6 CONSIGLIO DELL'ORDINE</li> <li>7 CONSIGLIO DI DISCIPLINA</li> </ol>	<p><u>1. Formazione professionale continua:</u></p> <p>mancata o impropria attribuzione di crediti formativi professionali agli iscritti;</p> <p>mancata o inefficiente vigilanza sugli "enti terzi" autorizzati all'erogazione della formazione;</p> <p>inefficiente organizzazione e svolgimento delle attività formative da parte del Consiglio nazionale e/o degli ordini e collegi territoriali.</p> <p><u>2. Pareri di congruità:</u></p> <p>incertezza nei criteri di quantificazione degli onorari professionali;</p> <p>effettuazione di una istruttoria lacunosa e/o parziale per favorire l'interesse del professionista;</p> <p>valutazione erronea delle indicazioni in fatto e di tutti i documenti a corredo dell'istanza e necessari alla corretta valutazione dell'attività professionale.</p> <p><u>3. Indicazione di professionisti per l'affidamento di incarichi specifici:</u></p>

			<p>Gli eventi rischiosi attengono principalmente alla nomina di professionisti – da parte dell'ordine o collegio incaricato - in violazione dei principi di terzietà, imparzialità e concorrenza. Tale violazione può concretizzarsi, ad esempio, nella nomina di professionisti che abbiano interessi personali o professionali in comune con i componenti dell'ordine incaricato della nomina, con i soggetti richiedenti e/o con i destinatari delle prestazioni professionali, o di professionisti che siano privi dei requisiti tecnici idonei ed adeguati allo svolgimento dell'incarico.</p>
--	--	--	---

Le aree e i processi sono stati individuati avuto riguardo alle aree e rischi già evidenziati dalla normativa di riferimento e a quelli tipici dell'operatività degli Ordini territoriali.

L'elenco in essa riportato potrà essere incrementato, con provvedimento del responsabile, durante il corso di validità del piano, con altre attività ritenute esposte a rischio.

## Fase 2 - Analisi e Ponderazione dei rischi

**L'analisi del rischio** ha un duplice obiettivo. Il primo è quello di pervenire ad una comprensione più approfondita degli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione. Il secondo è quello di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

### Analisi dei fattori abilitanti

L'analisi è essenziale al fine di comprendere i fattori abilitanti degli eventi corruttivi, ossia i fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. L'analisi di questi fattori consente di individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate e indicate per prevenire i rischi. I fattori abilitanti possono essere, per ogni rischio, molteplici e combinarsi tra loro.

I fattori abilitanti utilizzati ai fini dell'analisi del rischio corruttivo sono di seguito elencati:

- mancanza di misure di trattamento del rischio e/o controlli.
- mancanza di trasparenza;
- eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento;
- esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto;
- scarsa responsabilizzazione interna;
- inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi;
- inadeguata diffusione della cultura della legalità;

### Scelta dell'approccio valutativo

Considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), per il quale non si dispone, ad oggi, di serie storiche particolarmente robuste per analisi di natura quantitativa, che richiederebbero competenze che in molte amministrazioni non sono presenti, e ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, come suggerito dall'ANAC nel PNA 2019, è stato adottato un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza.

### Criteri di valutazione

Coerentemente all'approccio qualitativo suggerito nel PNA 2019, i criteri per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi sono stati tradotti operativamente in indicatori di rischio (key risk indicators) in grado di fornire delle indicazioni sul livello di esposizione al rischio del processo o delle sue attività componenti.

Di seguito si riportano gli indicatori scelti, tra quelli suggeriti dall'ANAC nel PNA 2019, comunemente accettati, ampliabili o modificabili a seconda delle specificità dell'amministrazione, che possono essere utilizzati nel processo valutativo.

- a) livello di interesse "esterno": la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio;
- b) grado di discrezionalità del decisore interno alla PA: la presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- c) manifestazione di eventi corruttivi in passato nel processo/attività esaminata: se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi;
- d) grado di attuazione delle misure di trattamento: l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

### Rilevazione dei dati e delle informazioni

La rilevazione dei dati e delle informazioni necessarie a esprimere un giudizio motivato sui criteri di cui al precedente punto è stata coordinata dal RPCT. Le informazioni sono state rilevate dall'RPCT anche attraverso forme di autovalutazione (c.d. self assessment). In ogni caso, per le valutazioni espresse sono state esplicitate la motivazione del giudizio espresso e fornite le evidenze a supporto.

Le valutazioni laddove possibile sono state supportate da dati oggettivi. Tali dati (per es. i dati sui procedimenti disciplinari, segnalazioni, ecc.) consentono infatti una valutazione meno autoreferenziale e una stima più accurata, nonché rendono più solida la motivazione del giudizio espresso.

In particolare sono stati utilizzati:

- i dati sui precedenti giudiziari e/o sui procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti dell'amministrazione. Le fattispecie che possono essere considerate sono le sentenze passate in giudicato, i procedimenti in corso, e i decreti di citazione a giudizio riguardanti:
  - i reati contro la PA;
  - il falso e la truffa, con particolare riferimento alle truffe aggravate all'amministrazione (artt. 640 e 640-bis c.p.);
- le segnalazioni pervenute, nel cui ambito rientrano certamente quelle ricevute tramite apposite procedure di *whistleblowing*, ma anche quelle pervenute dall'esterno dell'amministrazione o pervenute in altre modalità.

### Misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio sintetico

Con riferimento alla misurazione e alla valutazione del livello di esposizione al rischio, si ritiene opportuno privilegiare un'analisi di tipo qualitativo, raccomandata dall'ANAC nel PNA 2019, accompagnata da adeguate documentazioni e motivazioni rispetto ad un'impostazione quantitativa che prevede l'attribuzione di punteggi (scoring).

Per ogni oggetto di analisi (processo) e tenendo conto dei dati raccolti, si è proceduto alla misurazione per singolo processo di ognuno dei criteri illustrati in precedenza individuando un valore medio di rischio per ciascuno dei processi stessi per poi operare una valutazione sintetica finale per area di rischio, quale

media dei risultati ottenuti per processo. Nella tabella che segue sono riportati i giudizi sintetici attribuiti ad ogni Area di rischio, dettagliatamente rappresentati in ogni fase nell'**Allegato 1** al presente documento.

SCORING LIVELLI DI RISCHIO		
AREE DI RISCHIO	PROCESSI	Giudizio sintetico
A) Area: acquisizione, gestione e progressione del personale,	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Svolgimento di concorsi pubblici</li> <li>2. Altri procedimenti inerenti all'organizzazione e il funzionamento dell'Ordine e il rapporto di impiego del personale</li> </ol>	<b>BASSO</b>
B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Procedure contrattuali</li> <li>2. Spese economiche</li> </ol>	<b>MEDIO</b>
C) Area: Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Iscrizione, trasferimento e cancellazione dall'Albo e dall'Elenco speciale</li> <li>2. Rilascio di certificati e attestazioni relativi agli Iscritti</li> <li>3. Iscrizione, trasferimento e cancellazione Registro del Tirocinio</li> <li>4. Rilascio di certificati e attestazioni relativi ai Tirocinanti</li> </ol>	<b>BASSO</b>
D) Area: gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Provvedimenti amministrativi di incasso quote dagli iscritti.</li> <li>2. Provvedimenti amministrativi di pagamento verso i creditori.</li> <li>3. Provvedimenti amministrativi di gestione del recupero crediti verso gli iscritti e di assolvimento obblighi non di natura deontologica.</li> <li>4. Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili</li> <li>5. Versamento di quote associative in favore di enti ed organismi rappresentativi di categoria</li> <li>6. Concessione di patrocinio ad eventi</li> </ol>	<b>MEDIO</b>
E) Area: conferimento incarichi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza</li> </ol>	<b>MEDIO</b>
F) AREA SPECIFICA: ORDINI PROFESSIONALI	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Procedure elettorali riferite agli organi e alle cariche</li> <li>8. Espressione di pareri di competenza</li> <li>9. Coinvolgimento e individuazione dei consiglieri nelle attività istituzionali</li> <li>10. Individuazione dei docenti/relatori in eventi culturali e scientifici</li> <li>11. Designazione dei rappresentanti dell'Ordine presso commissioni, enti od organizzazioni di carattere interprovinciale o nazionale o internazionale</li> <li>12. Formazione professionale continua</li> <li>13. Esercizio del potere disciplinare nei confronti degli iscritti all'Albo</li> </ol>	<b>MEDIO</b>

L'obiettivo della **ponderazione del rischio** è di agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione. In altre parole, la fase di ponderazione del rischio, prendendo come riferimento le risultanze della precedente fase, ha lo scopo di stabilire:

- le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.
- le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio;

### **Fase 3 – Trattamento del rischio**

Sulla base degli esiti della ponderazione dei rischi sono state individuate le misure per la loro prevenzione.

Il trattamento del rischio è la fase volta ad individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi, sulla base delle priorità emerse in sede di valutazione degli eventi rischiosi. In tale fase, le amministrazioni non devono limitarsi a proporre delle misure generali (quindi trasversali e organizzativa, rivolte a tutti i processi), ma devono progettare l'attuazione di misure specifiche e puntuali prevedendo per tutte scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e alle risorse disponibili. La fase di individuazione delle misure deve quindi essere impostata avendo cura di contemperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili.

La prima fase del trattamento del rischio ha avuto come obiettivo quello di identificare le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione, in funzione delle criticità rilevate in sede di analisi.

#### **11.2. Misure generali e specifiche per il contenimento del rischio corruttivo**

L'obiettivo di questa prima fase del trattamento è quella di individuare, per quei rischi (e attività del processo cui si riferiscono) ritenuti prioritari, l'elenco delle possibili misure di prevenzione della corruzione collegate a tali rischi.

Si riportano nell'**Allegato 1** le tipologie di misure che sono state individuate sia come generali che specifiche, poste in relazione alle condotte a rischio e al peso dei fattori abilitanti descritti nei paragrafi che precedono al fine di contenere i rischi corruttivi.

Di seguito sono invece descritte le principali misure che possono essere individuate come generali nel senso che insistono trasversalmente sull'organizzazione, suddivise secondo la classificazione suggerita dall'Anac nel PNA 2019.

##### **11.2.1 Obblighi di informazione, segnalazione e protezione**

I Responsabili dei procedimenti e il personale dipendente informano tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione segnalando qualsiasi anomalia accertata che comporti la mancata attuazione del Piano.

I dipendenti che svolgono attività potenzialmente a rischio di corruzione segnalano al Responsabile della prevenzione della corruzione qualsiasi anomalia accertata indicando, se a loro conoscenza, le motivazioni della stessa.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e i Responsabili dei procedimenti possono tenere conto di segnalazioni provenienti da eventuali portatori di interessi esterni all'Ordine, purché sufficientemente circostanziate, che evidenzino situazioni di anomalia e configurino il rischio del verificarsi di fenomeni corruttivi.

### **IL WHISTLEBLOWING**

La legge 30 novembre 2017, n. 179 in materia di *whistleblowing* stabilisce che i lavoratori dipendenti che segnalano reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza per ragioni di lavoro saranno tutelati dall'ordinamento.

Le nuove norme modificano l'[articolo 54 bis del Testo Unico del Pubblico Impiego](#) stabilendo che il dipendente che segnala al responsabile della prevenzione della corruzione dell'ente o all'Autorità nazionale anticorruzione o ancora all'autorità giudiziaria ordinaria o contabile le condotte illecite o di abuso di cui sia venuto a conoscenza in ragione del suo rapporto di lavoro, non può essere - per motivi collegati alla segnalazione - soggetto a sanzioni, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto a altre misure organizzative che abbiano un effetto negativo sulle condizioni di lavoro.

In attuazione di quanto sopra il personale dell'Ente ha ricevuto apposita informativa e può effettuare le segnalazioni di illeciti di cui viene a conoscenza all'RPCT, oppure attraverso la piattaforma Anac o direttamente alla Procura della Repubblica e l'Ente assicurerà le garanzie sopra descritte tramite il coinvolgimento, per gli aspetti disciplinari, dell'Intero Consiglio direttivo.

L'RPCT è comunque tenuto a dare applicazione alle disposizioni dell'art. 54 bis del d.lgs. 165/2001 in materia di riservatezza della segnalazione di illeciti.

Nel corso del 2022 l'Ordine intende dotarsi di una apposita piattaforma informatica per le segnalazioni di illecito da parte del personale dipendente.

### **11.2.2 Disposizioni in merito alla rotazione del personale**

La rotazione del personale non è attuabile, in quanto risulta incompatibile con la disponibilità di posti nell'organico dell'Ordine e in considerazione della competenza professionale del personale, oltre a non trovare applicazione, in generale, per le attività infungibili o altamente specializzate.

Nei casi in cui procedesse con l'applicazione del principio della rotazione del personale, l'Ordine provvederà a dare adeguata informazione alle organizzazioni sindacali, laddove presenti.

### **11.2.3 Formazione**

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della Corruzione. Il Consiglio provvederà ad organizzare incontri periodici formativi con il personale dipendente diretti ad illustrare la disciplina dell'anticorruzione e della trasparenza, il Codice etico, le modalità operative di svolgimento del lavoro in modo tale da evitare pericoli di fenomeni corruttivi.

I responsabili degli uffici coinvolti nei processi a rischio dovranno partecipare ad un programma formativo sulla normativa relativa alla prevenzione e repressione della Corruzione e sui temi della legalità.

I piani formativi sono adeguati, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari e del livello di rischio dell'area in cui operano. In particolare, sono previsti livelli diversi di informazione e formazione attraverso idonei strumenti di diffusione.

La formazione viene svolta con le seguenti modalità:

- Frontale in house.
- E-learning

In particolare, sono previste due sessioni annuali strutturate su due livelli:

- A) livello generale, rivolto a tutti i dipendenti e all'RPCT: riguarda l'aggiornamento delle competenze sul Codice etico (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità in genere (approccio valoriale), operato in sede di introduzione del Piano o di nuove assunzioni;
- B) livello specifico, rivolto al RPCT, al personale referente: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali (protocolli ecc.), in relazione al ruolo

svolto da ciascun soggetto nell'Ente, con somministrazione di test di valutazione finale dell'apprendimento.

#### **11.2.4 Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento**

##### Codice di Comportamento del Personale Dipendente

La disciplina contenuta nel 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*” non viene implementata stante la sua non applicazione agli enti pubblici non economici, non ricompresi, per questa fattispecie, nell'ambito soggettivo di applicazione del D.lgs. n. 165/01.

Viene comunque applicato dal 2021 il Codice disciplinare, *Comparto degli Enti Pubblici non Economici Personale non dirigente*; il personale con la notifica del presente piano si impegna a rispettarlo.

Obblighi del dipendente (art.26 CCNL 6.7.1995 come modificato dall'art. 14 CCNL 9.10.2003):

1. Il dipendente conforma la propria condotta al dovere di contribuire alla gestione della cosa pubblica con impegno e responsabilità, nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo l'osservanza della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui. Il dipendente adegua altresì il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di condotta allegato.

2. Il comportamento del dipendente deve essere improntato al perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

3. Nel perseguimento delle finalità di cui al comma 2 e nell'obiettivo di migliorare costantemente la qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

- a. collaborare con diligenza osservando le norme del presente contratto e le disposizioni impartite dall'Amministrazione per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;
- b. rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell' art. 24 L. 7 agosto 1990, n. 241;
- c. non utilizzare a fini personali le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;
- d. nei rapporti con il cittadino, prestare adeguata attenzione alle richieste di ciascuno, fornendo tutte le risposte dovute nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di esercizio del diritto di accesso dettate dalla legge 7 agosto 1990, n. 241 e dai relativi regolamenti attuativi vigenti nell'amministrazione, nonché attuare le disposizioni dell'amministrazione in ordine al DPR 28 dicembre 2000, n. 445 , in tema di autocertificazione;
- e. rispettare l'orario di lavoro, adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze e non assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente responsabile;
- f. mantenere, nei rapporti interpersonali, con gli altri dipendenti e con gli utenti, una condotta corretta, astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona;
- g. non attendere, durante l'orario di lavoro, a occupazioni estranee al servizio e rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti e, nei periodi di assenza per malattia o infortunio, non attendere ad attività che possano ritardare il recupero psico-fisico;
- h. attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite. Se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha

il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale ovvero configurino illecito amministrativo;

- i. vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;
- j. avere cura dei beni strumentali a lui affidati;
- k. non utilizzare beni e strumenti preordinati nell'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali;
- l. non accettare compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;
- m. osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali dell'Amministrazione da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'amministrazione stessa in locali non aperti al pubblico;
- n. comunicare all'Amministrazione la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;
- o. in caso di malattia, dare tempestiva comunicazione dell'assenza all'ufficio di appartenenza, all'inizio del turno di lavoro, salvo comprovato impedimento;
- p. astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti dell'amministrazione che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri o di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi.

Sono previste dal predetto codice delle sanzioni e procedure disciplinari. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza e in conformità di quanto previsto dall'art. 55 del d. lgs. n. 165/2001, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:

- a. intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
- b. rilevanza degli obblighi violati;
- c. responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;
- d. rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'amministrazione, agli utenti o a terzi e del disservizio determinatosi;
- e. sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'amministrazione, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
- f. concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra di loro.

### Il Codice etico

L'Ente cura, con particolare attenzione, la valorizzazione e la salvaguardia dei profili etici della propria attività d'impresa.

Si rinvia, per un maggiore dettaglio, al Documento che costituisce parte integrante del presente "Piano" denominato "Codice etico", che ha lo scopo di individuare e definire in modo chiaro ed esaustivo l'insieme dei valori, dei principi fondamentali e delle norme comportamentali che costituiscono il presupposto irrinunciabile per il corretto svolgimento delle attività aziendali.

Tale Codice viene valorizzato anche nell'ambito degli incontri formativi semestrali e pubblicato sul sito istituzionale.

### **11.2.5 Disciplina del conflitto di interesse**

Per la corretta gestione dei Conflitti di Interesse, l'Ente si è opportunamente organizzato definendo i presidi e modalità operative.

Ciascun membro del Consiglio e ciascun dipendente che dovesse assumere funzioni decisionali debbono deve rilasciare al Presidente Consiglio apposita dichiarazione di responsabilità e di assenza di conflitti di interesse, che viene opportunamente archiviata e conservata dall'RPCT con impegno a segnalare le eventuali situazioni di conflitto di interesse esistenti o potenziali secondo quanto previsto dall'art. 6 bis della Legge n. 241/90 e dalle Linee Guida Anac n. 15/2019.

Dal 2022 l'Ente intende dotarsi di un Regolamento per la gestione delle situazioni di conflitto di interesse ancorché solo potenziale.

### **11.2.6 Trasparenza**

L'Ente effettua un *check up* su tutti gli obblighi di pubblicazione con cadenza semestrale e in sede di monitoraggio finalizzato all'attestazione annuale sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

Gli esiti del *check up* sono utilizzati dall'RPCT per porre in essere le azioni correttive di volta in volta individuate.

### **11.2.7 Altre misure di carattere generale individuate per il contenimento del rischio corruttivo: autorizzazione incarichi, *pounuflage* e inconfiribilità/incompatibilità**

#### Incarichi ed attività non consentiti ai dipendenti dell'Ordine e obbligo di preventiva autorizzazione

L'Ordine, qualora il caso ricorra, 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 in esso stabilito. In tale atto sono disciplinati 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 le ipotesi di sospensione e revoca dell'autorizzazione.

#### Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (*pounuflage*)

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.

#### Situazioni di incompatibilità/inconfiribilità dettate dal D.lgs. n. 39/13.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, in collaborazione con gli eventuali Responsabili del Procedimento competenti all'adozione degli atti di riferimento, verifica la sussistenza di eventuali condanne penali definitive in capo ai soggetti anche esterni a cui l'ente intende conferire l'incarico di membro di commissioni per l'affidamento di commesse o di concorso. Il Responsabile della prevenzione della corruzione verifica altresì da parte dei membri del Consiglio e dagli altri soggetti eventualmente indicati dalla legge l'insussistenza di situazioni di incompatibilità/inconfiribilità dettate dal D.lgs. n. 39/13.

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

### 11.2.8 Patti di integrità

L'ordine professionale ha una struttura molto ridotta a livello organizzativo, completamente assorbita dalle attività di routine, quindi non se ne è ravvisata la fattibilità e la convenienza in termini costi/benefici

### 11.3 Programmazione delle misure

La seconda fase del trattamento del rischio ha come obiettivo quello di programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione dell'amministrazione. La programmazione delle misure rappresenta un contenuto fondamentale del PTPCT in assenza del quale il Piano risulterebbe privo dei requisiti di cui all'art. 1, co 5, lett. a) della legge 190/2012.

La programmazione delle misure consente, inoltre, di creare una rete di responsabilità diffusa rispetto alla definizione e attuazione della strategia di prevenzione della corruzione, principio chiave perché tale strategia diventi parte integrante dell'organizzazione e non diventi fine a sé stessa.

Per la programmazione operativa delle misure si rinvia all'**Allegato 1**.

### 11.4 Piano formativo

Di seguito viene data evidenza del piano di formazione 2022-2024.

Oggetto della formazione	destinatari	Formatori	Modalità di erogazione	durata	Periodo
Livello specifico: Attuazione del Piano della prevenzione (approccio contenutistico) e problematiche operative	Personale dipendente (Segreteria)	Docente universitario e esperto di compliance	e-learning (modalità webinar aperta)	1 ora	2022, 2023 e 2024
Livello generale: Etica e legalità in genere (approccio valoriale), strumenti applicativi per la riduzione del rischio di <i>maladministration</i> gestione (accesso civico, attività dell'RPCT e dei referenti)	Personale dipendente (Segreteria) e RPCT	Docente universitario e esperto di compliance	e-learning con somministrazione test di verifica sull'apprendimento	1 – 2 ore	2022, 2023 e 2024

### 11.5. Misure specifiche per il contenimento del rischio corruttivo

Le misure specifiche, data anche la ridotta dimensione organizzativa, sono limitate a quelle concretamente attuabili di seguito riportate. Si rinvia all'Allegato 1 per i dettagli delle misure.

- Regolamentazione: Adozione di regolamento prima dell'indizione di eventuali procedure di concorso

<b>Aree di rischio</b>	<b>Descrizione misura specifica</b>	<b>Data prevista per l'adozione</b>
- Determinazione dei fabbisogni e della dotazione organica -	Regolamentazione: Delibera di Consiglio per la determinazione dei fabbisogni e approvazione della dotazione organica inviata al Consiglio nazionale	Adozione di regolamento prima della variazione della dotazione organica
- Reclutamento;	Adozione di regolamento prima dell'indizione di eventuali procedure di concorso	Prima dell'avvio di procedure di reclutamento.
- Conferimento incarichi	Regolamentazione: conferimenti solo tramite delibere di Consiglio collegiali.	In uso
	Controlli: verifica ricevimento curriculum e regolarità contributiva.	In uso
- Spese economali	Regolamentazione: Adozione regolamento spese economali o sua previsione all'interno di quello di contabilità. regolamento prima dell'indizione di eventuali procedure di concorso.	In uso
- Appalti	Controlli: verifica requisiti di cui all'art. 80 del D.lgs. n. 50/16 e del CIG per soglie di importo.	in corso di di implementazione

Si rinvia all'**Allegato 1** per maggiori dettagli.

## **11. MONITORAGGIO E RIESAME**

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie (cfr. Parte II, di cui al PNA 2019, § 3.).

Monitoraggio e riesame sono due attività diverse anche se strettamente collegate. Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio, mentre il riesame è un'attività svolta ad intervalli programmati che riguarda il funzionamento del sistema nel suo complesso. Per quanto riguarda il monitoraggio si possono distinguere due sotto-fasi:

- il monitoraggio sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio;

□ il monitoraggio sull'idoneità delle misure di trattamento del rischio.

I risultati dell'attività di monitoraggio sono utilizzati per effettuare il riesame periodico della funzionalità complessiva del "Sistema di gestione del rischio" a supporto della redazione degli aggiornamenti annuali del Piano dell'Ente.

### 12.1 Monitoraggio sull'attuazione delle misure

In primo luogo, occorre ribadire che la responsabilità del monitoraggio è del RPCT.

Per quanto riguarda i processi oggetto del monitoraggio, il RPCT dovrà tener conto delle risultanze dell'attività di valutazione del rischio per individuare i processi maggiormente a rischio sui quali concentrare l'azione di monitoraggio.

Il monitoraggio sull'attuazione delle misure avviene periodicamente compatibilmente con i carichi di lavoro dell'RPCT che è assegnatario anche di altre svariate funzioni data la dimensione organizzativa dell'Ente e comunque con cadenza almeno annuale.

L'attività di monitoraggio viene adeguatamente pianificata e documentata in un piano di monitoraggio annuale che trova rappresentazione nelle schede di programmazione delle misure (**Allegato 1**). L'RPCT effettua il controllo degli indicatori previsti per l'attuazione delle misure stesse e nella richiesta di documenti, informazioni e/o qualsiasi "prova" dell'effettiva azione svolta.

Nel pianificare le verifiche si tiene conto anche dell'esigenza di includere nel monitoraggio i processi non verificati negli anni precedenti. Le verifiche programmate infatti non esauriscono l'attività di monitoraggio del RPCT poiché alle attività pianificate si aggiungono quelle non pianificate che dovranno essere attuate a seguito di segnalazioni che pervengono al RPCT in corso d'anno tramite il canale del whistleblowing o con altre modalità.

Il RPCT svolge altresì degli audit specifici, con verifiche sul campo che consentono il più agevole reperimento delle informazioni, evidenze e documenti necessari al miglior svolgimento del monitoraggio di secondo livello. Tali momenti di confronto sono utili anche ai fini della migliore comprensione dello stato di attuazione delle misure e di eventuali criticità riscontrate, in un'ottica di dialogo e miglioramento continuo.

Per poter realizzare un modello di gestione del rischio corruttivo diffuso nell'organizzazione (c.d. modello di prevenzione a rete), i responsabili degli uffici e i dipendenti tutti, quando richiesto e nelle modalità specificate, hanno il dovere di fornire il supporto necessario al RPCT. Si rammenta che tale dovere, laddove disatteso, può dar luogo a provvedimenti disciplinari.

Delle risultanze del monitoraggio viene tenuto conto all'interno degli aggiornamenti annuali del PTPCT, nonché all'interno della Relazione annuale del RPCT. Le risultanze del monitoraggio sulle misure di prevenzione della corruzione costituiscono infatti il presupposto della definizione del successivo PTPCT. Come suggerito nel PNA 2019, inoltre, l'RPCT si avvale di strumenti e soluzioni informatiche idonee a facilitare l'attività di monitoraggio e, a tale scopo, utilizza una Piattaforma recentemente messa a punto da ANAC che rappresenta un valido supporto all'attività di monitoraggio stessa.

### 12.2 Monitoraggio sull'idoneità delle misure

Il monitoraggio delle misure non si limita alla sola attuazione delle stesse ma contempla anche una valutazione della loro idoneità, intesa come effettiva capacità di riduzione del rischio corruttivo, secondo il principio guida della "effettività".

La valutazione dell'idoneità delle misure pertiene al RPCT.

L'inefficienza di una misura può dipendere da diversi fattori tra cui: l'erronea associazione della misura di trattamento all'evento rischioso dovuta ad una non corretta comprensione dei fattori abilitanti; una sopravvenuta modificazione dei presupposti della valutazione (es. modifica delle caratteristiche del processo o degli attori dello stesso); una definizione approssimativa della misura o un'attuazione meramente formale della stessa.

Qualora una o più misure si rivelino non idonee a prevenire il rischio, il RPCT dovrà intervenire con tempestività per ridefinire la modalità di trattamento del rischio.

L'attività di monitoraggio annuale viene adeguatamente pianificata e documentata in un piano di monitoraggio annuale che trova rappresentazione nei questionari Anac (cfr. par. precedente).

Come suggerito nel PNA 2019, infatti, l'RPCT si avvale di strumenti e soluzioni informatiche idonee a facilitare l'attività di monitoraggio e, a tale scopo, utilizza una Piattaforma recentemente messa a punto da ANAC che rappresenta un valido supporto all'attività di monitoraggio stessa.

### 12.3 Riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema

Il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema avviene ad opera dell'RPCT supportato dall'Organo amministrativo e dal personale dipendente. Tale attività ha una frequenza almeno annuale, nell'ambito dell'aggiornamento annuale del PTPCT, per supportare la redazione del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il triennio successivo e il miglioramento delle misure di prevenzione in esso contenute.

Come detto ai fini indicati l'RPCT si avvale di strumenti e soluzioni informatiche idonee a facilitare l'attività di monitoraggio e, a tale scopo, utilizza una Piattaforma recentemente messa a punto da ANAC che rappresenta un valido supporto all'attività di monitoraggio stessa

## **12. CONSULTAZIONE E COINVOLGIMENTO**

La fase di "consultazione e coinvolgimento" è trasversale e potenzialmente contestuale a tutte le altre fasi del processo di gestione del rischio descritte nel presente allegato e consiste nell'attività di coinvolgimento dei soggetti interni (personale, organo politico, ecc.) ed esterni (cittadini, associazioni, altre istituzioni, ecc.) ai fini del reperimento delle informazioni necessarie alla migliore personalizzazione della strategia di prevenzione della corruzione dell'amministrazione;

Con riferimento all'analisi del contesto esterno, appare rilevante il contributo degli utenti dell'amministrazione, la cui percezione, opinione ed esperienza diretta possono fornire utili spunti al fine di comprendere meglio le dinamiche relazionali che possono influenzare, in termini di rischio corruttivo, l'amministrazione stessa.

Con riferimento all'analisi del contesto interno, viene coinvolta tutta la struttura organizzativa, secondo il principio guida della "responsabilità diffusa", specie con riferimento alla realizzazione della mappatura dei processi. Le strutture organizzative che svolgono i processi oggetto di analisi sono, dunque, gli interlocutori privilegiati, in quanto gli unici in possesso delle informazioni sulle modalità di svolgimento di tali processi. Il loro mancato coinvolgimento può dar luogo a mappature dei processi meramente astratte e non idonee a descrivere le prassi operative dell'organizzazione in esame. Sul modalità di coinvolgimento dei soggetti interni si rinvia al capitolo sugli attori del sistema della prevenzione della corruzione e sulle loro funzioni.

Anche con riferimento alla fase di valutazione del rischio, si ribadisce l'importanza del coinvolgimento della struttura organizzativa, secondo il principio guida della "responsabilità diffusa", al fine di reperire importanti informazioni sugli eventi rischiosi, sui fattori abilitanti e sulle criticità e caratteristiche del processo utili ad una più puntuale valutazione dell'esposizione al rischio.

Infine, anche ai fini del trattamento del rischio risulta indispensabile il coinvolgimento di tutta la struttura organizzativa, secondo il principio guida della “responsabilità diffusa”, ai fini della migliore identificazione e progettazione delle misure di prevenzione della corruzione. In questa fase, infatti, tale coinvolgimento è ancora più rilevante, in quanto consente di tarare al meglio la programmazione delle misure (in termini di conoscenza delle caratteristiche del processo cui la misura è abbinata, delle caratteristiche del personale che è chiamato ad adottarle, ecc.).

Risulta, inoltre, indispensabile anche la comunicazione interna ed esterna delle risultanze di questa fase: interna, in quanto tutta l'organizzazione deve essere a conoscenza sia delle misure di prevenzione della corruzione in capo alla struttura di afferenza, sia del totale delle misure previste all'interno del Piano; esterna, in funzione del fatto che le misure di prevenzione della corruzione rappresentano le modalità con cui l'amministrazione intende prevenire, al proprio interno, i fenomeni corruttivi.

In altre parole, il coinvolgimento appropriato e tempestivo di tutte le parti interessate consente di acquisire le loro conoscenze e i loro punti di vista. In tal senso, la consultazione implica anche che i partecipanti forniscano informazioni “di ritorno” (feedback) tali da contribuire alle decisioni.

Sul PTPCT si provvede a una consultazione interna all'amministrazione, preventiva, ed esterna con la pubblicazione sul sito istituzionale del testo documento, dando un tempo a disposizione per le osservazioni e dando conto nel Piano approvato di tutte le osservazioni pervenute, motivando se le stesse non sono state recepite.

La consultazione è avvenuta mediante raccolta dei contributi via web. All'esito delle consultazioni, avviate in data 25/01/2022, terminate in data 15/03/2022 sono pervenuti i seguenti contributi: Nessuno.

## **SEZIONE II - TRASPARENZA ED INTEGRITÀ**

### **1. INTRODUZIONE**

La trasparenza è uno degli elementi centrali della lotta alla corruzione.

Il D.lgs. 33/2013, ultimo provvedimento in materia, opera una riorganizzazione degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni già vigenti ed introduce nuovi obblighi elevando la trasparenza a strumento essenziale per la prevenzione dei fenomeni corruttivi.

Il concetto di trasparenza amministrativa si esplica attraverso l'accessibilità delle informazioni relative alla organizzazione ed alla attività del Consiglio, allo scopo di renderle più rispondenti alle esigenze degli iscritti attraverso forme diffuse di controllo sulle attività istituzionali e sull'utilizzo delle risorse economiche acquisite con i contributi degli iscritti.

La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali, è condizione essenziale per garantire i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione.

Per dare attuazione agli obblighi di trasparenza amministrativa, si è fatto ricorso alla pubblicazione nel sito *web* del Consiglio di un apposita Sezione denominata “Amministrazione Trasparente”. Il Piano della Trasparenza ed Integrità, oltre al presente documento, si compone della Griglia degli obblighi di

pubblicazione definiti dall'Anac (**Allegato 3**), che ne rappresenta parte integrante e sostanziale definendo e pianificando, in forma schematica-sintetica, obblighi, tempi e modalità di pubblicazione.

## **2. SEZIONE TRASPARENZA - OBIETTIVI**

La presente Sezione ha ad oggetto le misure e le modalità che l'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Prato adotta per l'implementazione ed il rispetto della normativa sulla trasparenza, con specifico riguardo alle misure organizzative, alla regolarità e tempestività dei flussi informativi tra i vari soggetti coinvolti nell'adeguamento, le tempistiche per l'attuazione, le risorse dedicate e il regime dei controlli finalizzati a verificare l'esistenza e l'efficacia dei presidi posti in essere.

## **3. ORGANIZZAZIONE DELL'ORDINE TERRITORIALE E ADOZIONE DEL PROGRAMMA**

Nel riportarsi integralmente a quanto già indicato nella prima parte del presente Programma in merito al ruolo e all'attività dell'Ordine, si rappresenta che la presente sezione – proprio perché facente parte del PTPCTI – è stata elaborata ed adottata con le stesse modalità già esposte.

## **4. RESPONSABILE TRASPARENZA E ALTRI SOGGETTI COINVOLTI**

I soggetti responsabili e coinvolti nell'assolvimento degli obblighi trasparenza sono i medesimi indicati per l'assolvimento degli obblighi anticorruzione, con l'aggiunta di un ulteriore soggetto – colui che è preposto al caricamento dei dati e delle informazioni nella sezione “Amministrazione trasparente” –.

Il “*Responsabile per la prevenzione della Corruzione*” svolge le funzioni di “*Responsabile per la Trasparenza*” in conformità all'art. 43 del D.lgs. n. 33/13 e in tale veste, ha il compito di:

- proporre l'aggiornamento del “*Piano*”, in relazione alle specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di Trasparenza;
- controllare l'adempimento da parte della Società degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- segnalare all'Organo di amministrazione ed all'Autorità nazionale Anticorruzione i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, ai fini dell'attivazione del procedimento disciplinare e delle altre forme di responsabilità.
- Assicurare il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

### Responsabile della pubblicazione

Il Segretario, il Tesoriere e il personale dipendente, sotto la supervisione del RPCT che svolge anche attività di impulso in tal senso, sono tenuti alla trasmissione dei dati richiesti dalla normativa ciascuno per gli ambiti di rispettiva competenza, al personale degli uffici dell'Ordine, responsabile della pubblicazione, nei tempi e nei modi previsti dal presente programma e avuto riguardo della obbligatorietà di pubblicazione, nella sezione Amministrazione Trasparente, prevista dalla norma, secondo lo Schema allegato (Allegato Schema degli obblighi di trasparenza 2022 – PTPCTI 2022 – 2024).

Nello specifico, i responsabili della pubblicazione:

1. Si adoperano per garantire l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la facile accessibilità, la conformità dei documenti pubblicati a quelli originali in possesso dell'Ordine, l'indicazione della provenienza e la riutilizzabilità.
2. Individuano, nella struttura del proprio ufficio, i singoli dipendenti incaricati di dare attuazione agli obblighi di pubblicazione di propria competenza .

I responsabili degli uffici collaborano attivamente e proattivamente con i destinatari del Piano e con l'RPCT nel reperimento dei dati obbligatori e/o da questi richiesti e sia nelle verifiche e controlli che questi è tenuto a fare.

I soggetti coinvolti nell'attuazione della trasparenza sono :

Ufficio Segreteria	Impiegata
Presidente	Aiazzi Paola
RPCT	Sonia Bianconi

#### Provider informatico e inserimento dati

L'adeguamento alla normativa trasparenza, con particolare riguardo alla fase meramente materiale di inserimento dei dati, viene svolta per il tramite di un provider informatico esterno e, talvolta, mediante inserimento manuale da parte dell'Ufficio Segreteria. I rapporti con il provider esterno, in termini di coordinamento, disposizioni da impartire, controllo dell'attività e delle relative tempistiche di esecuzione, è di competenza della Segreteria.

La trasmissione dei dati al provider avviene mediante l'utilizzo di sistemi di posta elettronica.

### **5. APPLICAZIONE DEL D.LGS. 33/2013 E PRINCIPI GENERALI**

La presente sezione, in conformità alle prescrizioni del D.lgs. 33/2013, alla delibera ANAC 145/2014 e alle Linee guida dell'ANAC sopra richiamate, assicura il rispetto degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente e promuove la trasparenza come misura strumentale alla prevenzione della corruzione e come misura per un'organizzazione efficace.

L'Ordine territoriale:

- Garantisce e assicura la qualità delle informazioni riportate nel sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge, avuto riguardo all'integrità, al costante aggiornamento, alla completezza, alla tempestività, alla semplicità di consultazione, alla comprensibilità, all'omogeneità, alla facile accessibilità;
- Garantisce il rispetto delle disposizioni in materia di privacy e di riservatezza dei dati, avuto riguardo ai requisiti della non pertinenza e non indispensabilità, nonché alla connotazione di dati come sensibili o giudiziari;
- Garantisce e assicura la conformità dei documenti pubblicati ai documenti originali in proprio possesso con indicazione della loro provenienza e la loro riutilizzabilità.

## **6. PUBBLICAZIONE E INIZIATIVE PER LA COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA**

La presente Sezione viene pubblicata, unitamente al PTPCTI, nelle stesse forme e modi. Ai fini della comunicazione della trasparenza, l'Ordine territoriale adotta le seguenti iniziative:

- Invio della documentazione riguardante la trasparenza, in cui l'Ordine, rivolgendosi agli stakeholders, espone l'approccio adottato verso il tema trasparenza, illustrando la sezione "Amministrazione trasparente" presente sul proprio sito istituzionale e le attività adottate e in via di adozione per migliorare il processo di conoscenza e conoscibilità della propria attività;
- Condivide la propria politica sulla trasparenza con i propri iscritti durante l'Assemblea annuale degli iscritti, illustrando le iniziative -anche organizzative- a supporto dell'obbligo;
- Contestualmente all'adozione del PTPCTI e al fine di mettere tutti i dipendenti/collaboratori in grado di assolvere con consapevolezza agli obblighi, l'Ordine fa partecipare i dipendenti agli eventi organizzati dal CN, con riferimento al profilo operativo e agli obblighi di pubblicazione;
- al fine di mettere tutti i dipendenti/collaboratori in grado di assolvere con consapevolezza agli obblighi, l'Ordine organizzerà negli anni 2022-2024 iniziative in materia di prevenzione della corruzione, indicate nella prima sezione del presente Piano.

## **7. MISURE ORGANIZZATIVE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE**

Al fine di dare attuazione al disposto del D.lgs. 33/2013, nel sito web istituzionale dell'Ordine è stata inserita una sezione "Amministrazione Trasparente. Al suo interno sono state create sotto sezioni che contengono dati, documenti, informazioni la cui pubblicazione è prevista dalla normativa di riferimento. La strutturazione della sezione "Amministrazione trasparente" tiene conto delle peculiarità e specificità connesse alla natura, ruolo e funzioni dell'Ordine, alle indicazioni fornite dal Decreto Legge n. 101/2013 in materia di adozione dei principi del D.lgs. 165/2001, all'inciso "in quanto compatibile" di cui all'applicazione del decreto trasparenza a Ordini e Collegi.

Pertanto la sezione è il risultato di un'opera di interpretazione e di adeguamento della normativa al regime ordinistico.

In merito alle modalità di popolamento di tale sezione:

- in alcune occasioni sono utilizzate informazioni già presenti sul sito istituzionale mediante la tecnica del collegamento ipertestuale, per evitare duplicazione di informazioni;
- mediante il ricorso alle Banche dati, ai sensi e per gli effetti dell'art. 9 del D.Lgs. 33/2013;
- link a pagine, documenti e in genere atti vengono utilizzati nel rispetto del provvedimento del garante per la protezione dei dati personali n. 243/2014 recante "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici ed altri enti obbligati"

### 7.1 Obblighi e adempimenti

Gli obblighi e gli adempimenti cui l'Ordine è tenuto ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 33/2013 sono contenuti e riportati nella tabella di cui all'Allegato 4 al presente Programma che costituisce parte integrante e sostanziale dello stesso. La tabella indica in maniera schematica l'obbligo di pubblicazione, il riferimento normativo, la sottosezione del sito Consiglio trasparente in cui deve essere inserito, il soggetto responsabile del reperimento del dato e della trasmissione al soggetto che ha in carico la gestione del sito istituzionale, il tempo durante il quale il dato deve essere pubblicato, la tempistica di aggiornamento del dato. Il soggetto che procede a reperire e a trasmettere i dati è la Segreteria.

### 7.2. Modalità di pubblicazione

I dati da pubblicare devono essere trasmessi dagli uffici e dai soggetti individuati come responsabili al soggetto che ha in carico la gestione del sito (postmaster/webmaster) che procede alla pubblicazione tempestivamente.

I dati devono essere pubblicati secondo le scadenze previste dalla legge e, in mancanza di scadenza indicata, secondo il criterio della tempestività.

### 7.3. Monitoraggio e controllo dell'attuazione delle misure organizzative

L'RPCT, pone in essere misure di controllo e di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi previsti in tema di trasparenza, secondo quanto già indicato nel piano di monitoraggio e controllo.

## **8. ACCESSO CIVICO**

La richiesta di accesso civico (art. 5 D.lgs. 33/2013) deve essere presentata al RPCT. Le modalità di richiesta sono rappresentate nella "Sezione Consiglio/Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/Accesso civico" del sito istituzionale. Ricevuta la richiesta, l'RPCT, anche unitamente agli uffici competenti, si adopera, affinché nei tempi legalmente previsti il documento, l'informazione o il dato richiesto, sia pubblicato nel sito e comunica al richiedente l'avvenuta pubblicazione indicando il collegamento ipertestuale a quanto richiesto. Laddove l'RPCT risulti che il documento/dato/Informazione sia stato già pubblicato, questi indica al richiedente il relativo collegamento ipertestuale.

In caso di ritardo o mancata risposta, il richiedente può fare ricorso al titolare del potere sostitutivo che, dopo aver verificato la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione, pubblica tempestivamente e comunque non oltre il termine di 30 giorni il dato/documento/informazione nel sito istituzionale, dando altresì comunicazione al richiedente e al RPCT, indicando il relativo collegamento istituzionale.

Il titolare del potere sostitutivo dell'Ordine territoriale dei Consulenti del Lavoro di Prato è il Presidente.

I riferimenti sia del RPCT che del titolare del potere sostitutivo, ai fini dell'esercizio dell'accesso civico, sono reperibili nel sito istituzionale, "Sezione Consiglio trasparente/altri contenuti/accesso civico" del sito istituzionale.

### Accesso civico generalizzato

La richiesta di accesso civico generalizzato ha ad oggetto dati e documenti detenuti dall'ente ulteriori rispetto a quelli c.d. a pubblicazione obbligatoria e deve essere presentata al Presidente dell'Ordine e alla Segreteria, con le modalità descritte nella Sezione Amministrazione Trasparente.

In conformità all'art. 5 comma 2 del D.Lgs. 33/2013:

- chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti dell'ente nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis che disciplina altresì le ipotesi di rifiuto, differimento o limitazione dell'accesso;
- l'istanza può essere trasmessa per via telematica secondo le modalità previste dal D.Lgs. 82/2005 – art. 65;
- Il rilascio di dati o documenti in formato elettronico o cartaceo è gratuito, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione per la riproduzione su supporti materiali;
- Il procedimento di accesso civico deve concludersi con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni dalla presentazione dell'istanza con la comunicazione al richiedente e agli eventuali controinteressati;
- Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine indicato, il richiedente può presentare richiesta di riesame al RPCT che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni, anche sentendo il Garante per la protezione dei dati personali se necessario;
- Avverso la decisione dell'amministrazione competente o, in caso di richiesta di riesame, avverso quella del RPCT, il richiedente può proporre ricorso al Tribunale amministrativo regionale ai sensi dell'articolo 116 del Codice del processo amministrativo di cui al decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104.

Non sono ammissibili:

- richieste meramente esplorative, ovvero volute a scoprire di quali informazioni l'ente dispone;
- richieste generiche, che non consentano l'individuazione del dato, del documento o dell'informazione ;
- richieste per un numero manifestamente irragionevole di documenti;

L'accesso civico generalizzato è gestito dall'Ufficio Segreteria, secondo le previsioni di legge e le relative istanze sono monitorate attraverso **il registro degli accessi**, istituito e pubblicato a norma di legge.

Le limitazioni e le esclusioni all'accesso civico generalizzato, di cui agli artt. 5 bis e 5 ter del D.lgs. 33/2013 seguono il regime di limitazioni ed esclusioni già previsto per l'accesso civico documentale.

#### Accesso agli atti ex L. 241/90

L'accesso documentale, esercitabile ai sensi dell'art. 22 e ss. della L. 241/1990, ha ad oggetto esclusivamente documenti relativi a procedimenti amministrativi, nei quali il richiedente è parte diretta o indiretta, ed è posto a tutela di posizioni soggettive qualificate. La richiesta e la gestione dell'accesso agli atti è svolta in conformità alla normativa vigente e alle procedure interne. Il regime di limitazioni e di

esclusioni di cui al Regolamento/di cui alla normativa si applica in quanto compatibile anche all'accesso generalizzato.

## Sezione 3

### *Disposizioni comuni*

#### 1. Quadro sanzionatorio

I destinatari del Piano sono coloro che prestano a qualunque titolo servizio presso l'Amministrazione (art.1, co. 2-bis, l. 190/2012) così come indicati nell'apposito paragrafo.

La violazione da parte dei dipendenti delle misure di prevenzione previste nel PTPCT è fonte di responsabilità disciplinare (l. 190/2012, art. 1, co. 14). Tale previsione è confermata all'art. 1, co. 44 della l. 190/2012 secondo cui la violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del PTPCT, è fonte di responsabilità disciplinare.

Oltre alle sanzioni previste nel Ccnl. e, per la Corruzione, dal Codice penale (artt. 317, concussione; 318, corruzione per l'esercizio della funzione; 319-*quater*, induzione indebita a dare o promettere utilità; 346-*bis*, traffici di influenze illecite) e dal Codice civile (art. 2635, corruzione fra privati), bisogna tener conto, se ed in quanto ritenute applicabili all'Ordine, delle sanzioni previste ai commi 14 (ripetute violazioni), 33 (mancata pubblicazione sul sito), 44 (violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento) dell'art. 1 della Legge n. 190/12.

L'art. 47 del d.lgs. 33/2013 prevede poi uno specifico regime sanzionatorio per la violazione degli obblighi di comunicazione di alcuni dati tra cui quelli previsti agli artt. 22, co. 2, e 47, co. 2, ultimo periodo, del decreto stesso. In relazione a tale regime sanzionatorio in materia di Trasparenza, l'Anac ha adottato la Delibera n. 10/15 intitolata **“Individuazione dell'autorità amministrativa competente all'irrogazione delle sanzioni relative alla violazione di specifici obblighi di trasparenza (art. 47 del d.lgs. 33/2013)”** la quale ha puntualizzato il quadro normativo inerente agli obblighi di pubblicazione per i quali è previsto uno specifico regime sanzionatorio nel d.lgs. 33/2013 e le relative sanzioni applicabili.

#### 2. 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 o regionali competenti in materia.

In ogni caso il Piano è aggiornato con cadenza annuale ed ogni qual volta emergano 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.

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 e, in particolare, la legge n. 190 del 2012, il d.lgs. n. 33 del 2013 e il d.lgs. n. 39 del 2013.

\* \* \*

## **ALLEGATI al PTPCTI 2022 – 2024 DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI PRATO**

1. Allegato valutazione del rischio.
2. Allegato "Attestazione del RPCT" sul Piano.
3. Allegato "Schema degli obblighi di trasparenza Anac".