



**ORDINE DEI FARMACISTI
DELLA PROVINCIA DI PESARO E URBINO**

GALLERIA ROMA/VIA C. CATTANEO, 8 – 61121 PESARO - C.F. 80000030413

**PIANO TRIENNALE DI
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
(P.T.P.C.)**

2015 – 2017

Predisposto dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione
Adottato in data 11 Dicembre 2014 con deliberazione del
Consiglio Direttivo dell'Ordine dei Farmacisti di Pesaro e Urbino

Publicato sul sito internet nella sezione “Amministrazione trasparente”

PREMESSA

L'Ordine dei Farmacisti della Provincia di Pesaro e Urbino, Ente Pubblico Non Economico, adotta il presente PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (P.T.P.C.) per il triennio 2015 - 2017, i cui contenuti sono stati sviluppati in linea con le disposizioni contenute nella L. 190/2012 e nel PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE (P.N.A.), ove applicabili, e tenendo conto delle proprie specificità organizzative e strutturali e della particolare natura delle attività istituzionali svolte.

La promozione della trasparenza e dell'integrità, in funzione anticorruzione, si pone in linea di continuità con i comportamenti gestionali da sempre tenuti da questo Ordine.

1. ADOZIONE DEL P.T.P.C.

Il presente Piano è stato approvato dal Consiglio dell'Ordine in data 11/12/2014.

Il Consigliere Segretario D.ssa Battisti Michela è nominato Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il Piano è reso pubblico mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale dell'Ordine www.ordfarmacistips.it.

Non si tratta di un insieme di strumenti repressivi o di indagine che l'Ordine non potrebbe attuare, ma di misure in grado di intervenire nei comportamenti, nei processi, nelle stesse regole di funzionamento con una funzione deterrente e di prevenzione.

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

2. GESTIONE DEL RISCHIO

2.1 Le aree di rischio obbligatorie

Tra le aree di rischio obbligatorie per tutte le amministrazioni, così come riportate nell'allegato 2 del Piano Nazionale Anticorruzione, quelle che riguardano le attività dell'Ordine sono le seguenti:

a) Area acquisizione e progressione del personale

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

b) Area affidamento di lavori, servizi e forniture

1. Definizione dell'oggetto e dello strumento dell'affidamento
2. Requisiti di qualificazione e di aggiudicazione
3. Valutazione delle offerte

2.2 Modalità di valutazione delle aree di rischio

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

Aree di rischio	Valore della probabilità	Misure di prevenzione	Obiettivi
a) Area: acquisizione e progressione del personale e affidamento incarichi di collaborazione	1	Mantenere un contesto sfavorevole alla corruzione	Evitare che si manifestino casi di corruzione
b) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture	2		
Aree di rischio	Fattore rischio	Valutazione rischio	Misure Preventive
a) Area: acquisizione e progressione del personale e affidamento incarichi di collaborazione	1	Accesso “personalizzato” e insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti. Inosservanza di regole procedurali trasparenti e imparziali della selezione. Progressioni economiche o di carriera accordati senza merito. Assegnazione di incarichi senza motivazione reale allo scopo di agevolare soggetti “particolari”.	Verifica mediante adozione di procedure di controllo
b) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture	2	Uso distorto del criterio dell’offerta più vantaggiosa non rispondente ai criteri di migliore qualità e di maggiore vantaggio economico, finalizzato a favorire un particolare soggetto	Verifica mediante adozione di procedure di controllo

3. FORMAZIONE IN TEMA DI ANTICORRUZIONE

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

Il percorso annuale di formazione del personale ha l’obiettivo di:

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

4. CODICI DI COMPORTAMENTO

In questa odierna seduta il Consiglio Direttivo dell’Ordine approva anche il Codice di Comportamento dei dipendenti.

Qualunque violazione del Codice di Comportamento deve essere denunciata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, attraverso comunicazione scritta tramite posta elettronica.

5. TRASPARENZA

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

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità vengono predisposti quali documenti distinti, garantendone opportunamente il coordinamento e la coerenza fra i contenuti.

Il Consiglio Direttivo dell'Ordine approva, sempre in data odierna, il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità.

6. ALTRE INIZIATIVE

6.1 Criteri di rotazione del personale

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

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

Come previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione, il Consiglio Direttivo dell'Ordine, in ragione delle ridotte dimensioni dell'Ente e del numero limitato di personale operante al suo interno, ritiene che la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da

precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini. Pertanto, il Consiglio dell'Ordine ritiene opportuno non applicare nessuna rotazione del personale.

6.2 Disciplinare gli incarichi e le attività non consentite ai dipendenti

Il Consiglio Direttivo dell'Ordine, per il tramite del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, in ragione delle ridotte dimensioni dell'Ente e del numero limitato di personale operante al suo interno, ritiene che non sussistano le condizioni per l'elaborazione della proposta di Regolamento per disciplinare gli incarichi e le attività non consentite ai pubblici dipendenti.

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

Il Consiglio Direttivo dell'Ordine, per il tramite del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, verifica la sussistenza di eventuali situazioni di conflitto d'interesse o cause che impediscono il mantenimento dell'incarico.

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

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

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

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

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

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

Il Consiglio Direttivo dell'Ordine verifica, per il tramite del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che nei contratti di assunzione del personale di livello dirigenziale sia inserita la clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.

6.5 Controlli su precedenti penali ai fini dell'attribuzione degli incarichi

Il Consiglio Direttivo dell'Ordine, per il tramite del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intende conferire incarichi.

6.6 Misure per la tutela del dipendente che segnala illeciti

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

In questi casi rispetta la norma che prevede che:

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

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

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

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

La segnalazione di cui sopra deve essere indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, che la gestisce.

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

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

In merito ai rapporti tra l'Ordine e i soggetti che con esso stipulano contratti, si richiama il Codice di Comportamento del personale. Tale Codice sancisce la cosiddetta terzietà tra i principi generali che devono ispirare la condotta dei dipendenti e contiene disposizioni atte ad evitare che, nell'espletamento dei propri compiti d'ufficio, i dipendenti possano operare scelte contrarie all'interesse dell'Ente e dirette, invece, a conseguire utilità personali e/o di soggetti terzi.

6.8 Misure ulteriori di prevenzione

L'Ordine considera quale misura ulteriore finalizzata sia alla prevenzione della corruzione, sia al buon andamento dell'attività degli uffici, il sistema di controllo interno consolidato nell'Ordine, attuato dal Collegio Sindacale.

6.9 Indicazione delle iniziative previste nell'ambito delle attività ispettive

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione provvede alla verifica dell'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ordine.

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

Il Consiglio Direttivo dell'Ordine, per il principio della semplificazione e dell'economicità dell'azione amministrativa, ritiene che, ai sensi dell'articolo 1, comma 14 della legge n. 190/2012, la relazione annuale, redatta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, pubblicata sul sito internet istituzionale e trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica entro il 15 dicembre di ogni anno, sia definita in indicatori sull'efficacia delle politiche di prevenzione del P.T.P.C., con riguardo ai seguenti ambiti:

Gestione dei rischi

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

Formazione in tema di anticorruzione

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

Codice di comportamento

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

Altre iniziative

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

Sanzioni

- Numero e tipo di sanzioni irrogate

