



ORDINE DEI FARMACISTI DELLA PROVINCIA DI VENEZIA
Parco Scientifico Tecnologico – Palazzo Lybra
Via delle Industrie n.19/b Int.19 - 30175 MARGHERA VE
tel.041/5385506 - fax 041/5388092
e-mail: ordine@farmacistivenezia.it - www.farmacistivenezia.it

Piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) 2016 - 2018

Predisposto dal responsabile per la prevenzione della corruzione designato dal Consiglio dell'Ordine in data 18.11.2014. Revisione 2017 approvata dal consiglio dell'Ordine in data 09/05/2017

Pubblicato sul sito internet nella sezione "Amministrazione trasparente"

Premessa

1. 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.
2. 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.
3. L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC), atta alla valutazione, trasparenza e integrità delle Amministrazioni Pubbliche ha compiti di vigilanza e controllo sull'effettiva applicazione, nelle singole Amministrazioni, delle misure anticorruzione e di trasparenza previste dalla normativa: alla medesima autorità compete inoltre l'approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.
4. Ciascuna Amministrazione è tenuta ad adottare un proprio Piano triennale di prevenzione della corruzione e ad individuare al proprio interno un Responsabile della prevenzione della corruzione: 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.
5. Il P.T.P.C rappresenta lo strumento per l'individuazione di misure concrete e di vigilanza, finalizzate a prevenire il fenomeno corruttivo, delineando un programma di attività derivanti da una preliminare analisi dell'organizzazione, delle sue regole e delle sue prassi di funzionamento, in termini di "possibile esposizione" alla corruzione.

6. Il P.T.P.C. è un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, delle misure da implementare per la prevenzione, in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici e che vede l'individuazione dei responsabili per l'applicazione di ciascuna misura.

7. Con Delibera n. 145/2014 l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha espresso Parere positivo sull'applicazione della L. 190/2012 e dei decreti delegati agli ordini e ai collegi professionali.

L'Ordine, ente pubblico non economico indipendente ausiliario dello stato, ha ritenuto opportuno dotarsi del PTPC, i cui contenuti sono stati sviluppati in linea con le indicazioni contenute nel PNA, ove applicabili, e tenendo conto delle proprie specificità organizzative e strutturali e della particolare natura delle attività istituzionali svolte.

La promozione della trasparenza e dell'integrità, in funzione anticorruzione, ha sempre costituito un aspetto della missione dell'Ordine.

1. Processo di adozione del P.T.P.C.

Il presente Piano è stato approvato dal Consiglio dell'Ordine con deliberazione del 09/05/2017

Il presente Piano viene pubblicato sul sito internet 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 presente Piano, unitamente al codice di comportamento di cui al D.P.R. n. 62/2013, saranno altresì consegnati ai nuovi assunti ai fini della presa d'atto e dell'accettazione del relativo contenuto

Per l'elaborazione del presente Piano sono stati coinvolti il Consigliere Tesoriere, il Consigliere Segretario, il Direttore degli Uffici e il Personale dipendente.

Il **Consigliere Segretario dr. Vecchiato Renato**, responsabile della prevenzione della corruzione, viene incaricato per la revisione del piano secondo quanto previsto dalle Linee guida dell'ANAC.

I soggetti sopra citati sono stati coinvolti attraverso specifici incontri aventi come oggetto il tema della prevenzione della corruzione.

Piano è reso pubblico mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale dell'Ordine.

Non si tratta di un insieme di strumenti repressivi o di indagine che l'Ordine non potrebbe certamente 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 presente programma triennale per la prevenzione della corruzione (P.T.P.C.), in conformità alle prescrizioni della L. 190/2012 e alle Linee guida dell'ANAC citate in premessa, risponde alla finalità di consentire un'azione coordinata di controllo, prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità negli ambiti di pertinenza dell'Ordine.

Il P.T.P.C., quindi, 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 aumentare la capacità di individuare casi di 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 Incarichi senza motivazione reale allo scopo di agevolare soggetti "particolari".	Verifica mediante adozione di procedure di controllo. In ogni caso le procedure di reclutamento avvengono tramite concorso pubblico, mentre le progressioni del personale sono disciplinate dal CCNL
b) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture	2	Uso distorto del criterio dell'offerta 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 disciplinate dal "Regolamento di Contabilità" e dalla Circolare FOFI n. 9228 del 17.02.2015

LEGENDA

Scala di valori: 0 nessuna probabilità 1 improbabile 2 poco probabile

3. Formazione in tema di anticorruzione

Premesso che non si ritiene che, all'interno dell'Ente, esistano settori esposti al rischio di corruzione, considerato che il personale dell'Ente consta soltanto di due dipendenti, si ritiene comunque opportuno impartire a ciascuno di essi la formazione in materia di prevenzione della corruzione, all'interno dello specifico percorso annuale di formazione del personale con i seguenti obiettivi:

- Individuare il materiale idoneo ed erogare la formazione;
- indicare i canali e gli strumenti di erogazione della formazione quantificandone le ore/giornate dedicate.

In seguito all'assunzione a partire dal 1 giugno 2016, presso codesto Ordine, della Sig.ra Cadeddu Anna, è stato richiesto alla stessa di studiare il materiale didattico del corso anticorruzione.

4.Codice di comportamento

Nel sito dell'Ordine nella sezione Trasparenza è inserito 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.

Copia del Codice di Comportamento del Pubblico dipendente contenuto nel DPR 62/2013 è stata consegnata ai dipendenti dell'Ordine e sottoscritta per accettazione.

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 trasparenza e integrità sono stati predisposti quali documenti distinti, garantendone opportunamente il coordinamento e la coerenza fra i contenuti.

6. Altre iniziative

6.1 Criteri di rotazione del personale

Come previsto nel piano nazionale anticorruzione, Il Consiglio dell'Ordine, in ragione delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale operante al suo interno, ritiene che la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini. Pertanto, il Consiglio dell'Ordine ritiene opportuno non applicare nessuna rotazione del personale.

6.2 Disciplinare gli incarichi e le attività non consentite ai dipendenti

Il Consiglio dell'Ordine, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, in ragione delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale operante al suo interno ritiene che non sussistano le condizioni per l'elaborazione della proposta di regolamento per disciplinare gli incarichi e le attività non consentite ai pubblici dipendenti.

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

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

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

Il Consiglio dell'Ordine, per il tramite del responsabile della prevenzione della corruzione, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali a carico dei dipendenti e/o dei soggetti cui intendono conferire incarichi.

6.6 Misure per la tutela del dipendente che segnala illeciti

Il Consiglio dell'Ordine tutela il dipendente che segnala illeciti, compresi i casi di corruzione. In questi casi 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 essa stipulano contratti

In merito ai rapporti tra l'Ordine e i soggetti che con essa stipulano contratti, si richiama il Codice di comportamento del personale. Tale Codice sancisce la cosiddetta terzietà tra i principi generali che devono ispirare la condotta dei dipendenti e contiene disposizioni atte ad evitare che, nell'espletamento dei propri compiti

d'ufficio, i dipendenti possano operare scelte contrarie all'interesse dell'ente e dirette, invece, a conseguire utilità personali e/o di soggetti terzi.

6.8 Misure ulteriori di prevenzione

L'Ordine considera quali misure ulteriori finalizzate sia alla prevenzione della corruzione, sia al buon andamento dell'attività degli uffici il sistema dei controllo interno consolidato nell'Ordine, definito nel Piano di Organizzazione Aziendale e dal codice etico-comportamentale.

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

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

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

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

7 . Bibliografia

- Delibera ANAC 145/2014: obblighi in materia di trasparenza ed anticorruzione L.190/2012 e s.m.i. Indicazioni operative per la predisposizione del P.T.P.C. e del P.T.T.I. DPR 62/2013 e s.m.i;
- D.Lgs 165/2001, art. 54 bis;
- D.Lgs 33/2013;
- D.Lgs n. 97 del 2016.