



PIANO TRIENNALE
DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E
DELLA TRASPARENZA
E
CODICE DI COMPORTAMENTO
DELL'ORDINE DEI GEOLOGI DEL LAZIO
(PTPCT) 2023-2025

INDICE

STRUTTURA GENERALE DEL PIANO

IL PTPCT – Riferimenti normativi 4

Premessa 7

PARTE GENERALE: ADOZIONE DEL PTPCT 2023 – 2025: MAPPATURA DEI PROCESSI E GESTIONE DEL RISCHIO

Sezione I – Processo di adozione del PTPCT

1.1. Adozione e contenuto del PTPCT 10

1.2. Attori interni ed esterni coinvolti 10

1.3. Canali, strumenti e iniziative di comunicazione dei contenuti del Piano 10

Sezione II - Gestione del rischio

2.1 Individuazione delle attività a rischio e metodologia per la valutazione del rischio 11

2.2 Misure di prevenzione del rischio 13

2.3 Modalità di verifica ed attività di controllo 14

2.4 Misure di formazione 14

2.5 Soggetti coinvolti 15

Sezione III - Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il triennio 2023 - 2025

3.1 Introduzione 18

3.2 Organizzazione e funzioni dell'Ordine Regionale 19

3.3 Procedimento di elaborazione ed adozione del Programma in materia di trasparenza 19

3.4 Iniziative di comunicazione della trasparenza 19

3.5 Soggetti coinvolti nel processo di attuazione del Programma in materia di trasparenza 19

3.6 Misure organizzative nel processo di attuazione del Programma in materia di trasparenza 20

3.7 Misure organizzative e dati ulteriori nel processo di attuazione del Programma 20

3.8 Misure di monitoraggio e vigilanza nel processo di attuazione del Programma 20

3.9 Accesso civico 20

3.10 Accesso civico generalizzato 21

3.11 Pantouflage..... 22

PARTE SPECIALE: CONTRATTI PUBBLICI

4.1 Normativa 23

4.2 Modalità di esecuzione dei contratti 23

IL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI

| | |
|---|----|
| 5.1 Premessa | 24 |
| 5.2 Disposizioni generali | 26 |
| 5.3 Soggetti coinvolti | 27 |
| 5.4 Principi generali | 27 |
| 5.5 Regali, compensi e altre utilità | 28 |
| 5.6 Partecipazione ad associazione e organizzazioni | 28 |
| 5.7 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse | 28 |
| 5.8 Obbligo di astensione | 29 |
| 5.9 Prevenzione della corruzione | 29 |
| 5.10 Trasparenza e tracciabilità | 30 |
| 5.11 Comportamento nei rapporti privati | 30 |
| 5.12 Comportamento in servizio | 30 |
| 5.13 Rapporti con il pubblico | 31 |
| 5.14 Disposizioni particolari per i dirigenti | 32 |
| 5.15 Contratti ed altri atti negoziali | 33 |
| 5.16 Vigilanza, monitoraggio e attività formative | 34 |
| 5.17 Obblighi di comportamento e valutazione delle performance | 35 |
| 5.18 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice | 35 |
| 5.19 Disposizioni finali | 35 |

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Il PTCPT - Riferimenti normativi

Il D. Lgs. 97/2016, in vigore dal 23/06/2016 e di modifica della L. 190/2012 (c.d. “Legge Anticorruzione”) e del D.Lgs. 33/2013 (c.d. “Decreto Trasparenza”) ed il Nuovo Piano Nazionale Anticorruzione (Nuovo “PNA”), hanno ridisegnato l’assetto degli obblighi sulla trasparenza e delle misure anticorruzione che devono essere posti in essere dai soggetti destinatari, fra i quali rientrano anche gli Ordini professionali. La normativa è stata integrata dalla Delibera ANAC n. 777 del 24 novembre 2021 riguardante proposte di semplificazione per l’applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza agli ordini e collegi professionali. L’Autorità in particolare ha valutato, ai sensi dell’art. 3, co. 1 ter, del d.lgs. 33/2013 che gli obblighi di pubblicazione e le relative modalità di attuazione in relazione alla natura, alla dimensione organizzativa e alle attività svolte dagli ordini e dai collegi professionali possano essere precisati in una logica di semplificazione, tenendo conto dei seguenti principi e criteri:

- 1) principio di compatibilità (art. 2-bis, co. 1, lett. a) del d.lgs. 33/2013), che impone di applicare la disciplina sulla trasparenza prevista per le pubbliche amministrazioni anche agli ordini professionali “in quanto compatibile”. Ove gli obblighi di pubblicazione non siano considerati “compatibili” sono ritenuti non applicabili;
- 2) riduzione degli oneri connessi ai tempi di aggiornamento. Ove possibile, e non contrastante con le finalità della pubblicazione, possono essere ampliati i termini entro cui i dati devono essere pubblicati e aggiornati;
- 3) semplificazione degli oneri per gli ordini e i collegi di ridotte dimensioni organizzative secondo il principio di proporzionalità;
- 4) semplificazione delle modalità attuative attraverso una riformulazione dei contenuti di alcuni dati da pubblicare, sempre in coerenza con la finalità della norma che ne impone la pubblicazione.
- 5) in via residuale ed eventuale e, ove possibile, assolvimento di alcuni obblighi di pubblicazione da parte degli ordini e dai collegi nazionali invece che da parte di quelli territoriali. L’Autorità ritiene, invece, che non possano formare oggetto di precisazione quegli obblighi di pubblicazione previsti nel d.lgs. 33/2013 che siano assistiti da sanzioni o vincoli di efficacia indicati specificatamente dal legislatore. Si tratta, in particolare, dei casi per cui sono previste sanzioni per violazioni di obblighi ex art. 471 e dei casi in cui la pubblicazione dei dati del d.lgs. 33/2013 è considerata condizione legale di efficacia dei provvedimenti.

Il presente Programma Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (d’ora in poi, per brevità, anche “PTPCT” oppure “Programma”), sintesi aggiornata dei precedenti PTPC e PTTI adottati da quest’Ordine nelle annualità 2014-2016, 2015-2017, 2016-2018, 2017-2019, 2018-2020, 2019-2021, 2020 – 2023, 2021-2022 e 2022-2024 è stato redatto in conformità, oltre a quanto sopra richiamato, alle seguenti disposizioni normative:

- L. 190/2012 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione” (d’ora in poi per brevità “Legge AntiCorruzione” oppure L. 190/2012), aggiornata ai sensi del D. Lgs. 97/2016;
- D. Lgs. 33/2013 recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione dei commi 35 e 36 dell’art. 1 della L. 190/2012” (d’ora in poi, per brevità, “Decreto Trasparenza” oppure D. Lgs. 33/2013) aggiornato ai sensi del D. Lgs. 97/2016;
- D. Lgs. 39/2013 recante “Disposizioni in materia di inconfiribilità ed 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 L. 190/2012” (d’ora in poi, per brevità “Decreto inconfiribilità e incompatibilità”, oppure D. Lgs. 39/2013);

- L. 112/1963 recante “Disposizioni per la tutela del titolo e della professione di geologo”;
- D.P.R. 1403/1965 recante “Regolamento di esecuzione della legge 3 febbraio 1963 n.112”;
- D.P.R. 328/2001 recante “Modifiche ed integrazioni della disciplina dei requisiti per l'ammissione all'esame di Stato e delle relative prove per l'esercizio di talune professioni, nonché' della disciplina dei relativi ordinamenti”;
- D.P.R. 169/2005 recante “Regolamento per il riordino del sistema elettorale e della composizione degli organi di ordini professionali”;
- D.P.R. 137/2012 recante “Regolamento per la riforma degli ordinamenti professionali, a norma dell'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148”

Ed in conformità a:

-delibera n. 833 del 3 agosto 2016 avente ad oggetto: “Linee guida in materia di accertamento delle inconfiribilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell’A.N.AC. in caso di incarichi inconfiribilità e incompatibili”;

- delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016 avente ad oggetto: “Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5 co. 2 del D.lgs. 33/2013”;

- delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016 avente ad oggetto: “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 dell’8 novembre 2017 avente ad oggetto “Nuove 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”;

- Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche approvate da ANAC con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020;

- «Schema di 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)» (adottate dall’Autorità con Delibera n. 469 del 9 giugno 2021 – modificate con il Comunicato del Presidente dell’Autorità del 21 luglio 2021 Errata corrige);

- Delibera n. 777 del 24 novembre 2021 riguardante proposte di semplificazione per l’applicazione dalla normativa anticorruzione e trasparenza agli ordini e collegi professionali;

- Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”;

- Schema di Decreto del Presidente della Repubblica recante Regolamento concernente modifiche al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, recante “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165” adottato in attuazione di quanto previsto dal Decreto Legge cosiddetto ‘PNRR 2’ (dl n. 36/2022);

- Piano Nazionale Anticorruzione 2022 approvato dal Consiglio dell'ANAC 16 novembre 2022.

Tutto quanto non espressamente regolamentato dal presente Programma, si intende regolamentato dalla normativa di riferimento.

Gli allegati fanno parte sostanziale ed integrante del presente Programma, così che tutti i documenti che lo compongono devono essere letti ed interpretati l'uno per mezzo degli altri.

Premessa

Con Delibera del 27 aprile 2022 il Consiglio dell'Ordine dei Geologi del Lazio ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024.

L'Ordine dei Geologi del Lazio (di seguito anche solo "Ordine Regionale"), con il presente documento, in ossequio alle delibere ANAC n. 145/2014 e n° 831/2016, al D. Lgs. 97/2016, delibera ANAC n. 1134/2017, comunicato del Presidente dell'ANAC del 28/06/2017, delibera ANAC n. 1074/2018, recante "Approvazione definitiva dell'aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione" ("PNA"), ed in particolare agli artt. 3, 4 e 41 del D. Lgs. 97/2016 che hanno modificato rispettivamente gli artt. 2 e 3 del D. Lgs. 33/2013 e l'art. 1 – comma 2 – della L. 190/12, l'Ordine Regionale si è adeguato alla normativa in materia di anticorruzione e trasparenza nella misura in cui le relative disposizioni siano compatibili con le funzioni, l'organizzazione ed il finanziamento che lo caratterizzano e che lo rendono peculiare rispetto alle altre Pubbliche Amministrazioni, nonché tenendo in particolare conto che dette disposizioni normative sono volte principalmente, ai sensi dei commi 35 e 36 dell'articolo 1 della L. 190/2012, a garantire la pubblicità in ordine all'uso delle risorse pubbliche ed allo svolgimento delle funzioni amministrative, nonché in riferimento a prestazioni concernenti i diritti civili e sociali.

In relazione alla metodologia di applicazione della L. 190/2012, l'Ordine Regionale prevede di individuare in un unico soggetto il responsabile per la prevenzione della corruzione ed il responsabile della trasparenza.

Entrando nel merito dell'ambito di competenza del PTPCT, il concetto di "corruzione", conformemente alle indicazioni fornite dalla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 1/2013, recante "Legge n. 190 del 2012 Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", è inteso dall'Ordine Regionale in senso lato, come 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.

Pertanto, le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica disciplinata negli articoli 318, 319 e 319 ter del Codice penale e sono tali da comprendere non solo le fattispecie dei delitti contro la pubblica amministrazione contemplati nel Titolo II, Capo I, di tale codice, 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.

Quanto ai contenuti del PTPCT, l'Ordine Regionale ha preso atto delle indicazioni di cui al comma 9 dell'articolo 1 della legge 190/2012 e, più nel dettaglio, del PNA predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e approvato dalla CIVIT con propria delibera n. 72 dell'11 settembre 2013.

Come noto, i tre principali obiettivi delineati dal PNA sono:

- ☒ ridurre le opportunità in cui si manifestino casi di corruzione;
- ☒ aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- ☒ creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Pertanto il PTPCT:

- ☒ individua le attività dell'Ordine a più elevato rischio di corruzione;
- ☒ individua, per tali attività, misure di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonee a prevenire il rischio di corruzione (in particolare, sono indicate le misure previste obbligatoriamente dalla legge 190/2012, dalle altre prescrizioni di legge e dal PNA, nonché eventuali ulteriori misure facoltative);

- ☒ garantisce l'idoneità, sia sotto il profilo etico sia sotto il profilo operativo e professionale, dei soggetti chiamati ad operare nelle aree ritenute maggiormente sensibili al rischio corruzione e illegalità;
- ☒ prevede misure per monitorare il rispetto dei termini, imposti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti amministrativi;
- ☒ facilita ed assicura la puntuale applicazione delle norme sulla trasparenza;
- ☒ assicura l'applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ordine;
- ☒ prevede misure per monitorare i rapporti tra l'Ordine Regionale e i soggetti che con lo stesso stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dipendenti dell'ente.
- ☒ facilita e assicura la puntuale applicazione delle norme sull'inconferibilità ed incompatibilità;
- ☒ tutela il dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. Whistleblower).

L'Ordine dei Geologi del Lazio dispone di una pianta organica estremamente ridotta, in quanto dispone solo di 2 dipendenti, a tempo indeterminato, uno full-time, Sig.ra Erika Murri, e l'altro, Sig.ra Annarita Colasanti, part-time. Il consigliere dott. Roberto Crescenzi, con Delibera di Consiglio del 13/7/2021, Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile della Trasparenza.

La redazione del Piano è stata impostata tenendo conto delle peculiarità che presenta l'Ordine Regionale, tra le quali:

- ☒ Ente di diritto pubblico che applica il principio di proporzionalità, di efficienza e di efficacia, avuto riguardo alle dimensioni dell'ente, 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/collaboratori impegnati in attività amministrative e gestionali;
- ☒ Ente auto-finanziato per il tramite del contributo degli iscritti;
- ☒ Ente non complesso, con funzioni principalmente amministrative e disciplinari, dotata di autonomia funzionale, organizzativa, gestionale, finanziaria e patrimoniale, negoziale e contrattuale, contabile e di bilancio, secondo quanto disposto dalle seguenti disposizioni: legge 3 febbraio 1963, n. 112, dalla legge 25 luglio 1966, n. 616, dalla legge 12 novembre 1990, n. 339, dal D.P.R. 18 novembre 1965, n. 1403, dal D.P.R. 5 giugno 2001, n. 328, dal D.P.R. 8 luglio 2005, n. 169 e dal D.P.R. 7 agosto 2012, n. 137.

PARTE GENERALE (PNA 2022)

1. ADOZIONE DEL PTPCT 2023 – 2025: MAPPATURA DEI PROCESSI E GESTIONE DEL RISCHIO

Sezione I – Processo di adozione del PTPCT

1.1 Adozione e contenuto del PTPCT

Il Consiglio dell'Ordine dei Geologi del Lazio ha approvato in data 30 gennaio 2023 il presente Programma Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito anche "Piano") 2023-2025. Il presente PTPCT territoriale è stato predisposto dal Responsabile, sulla base delle indicazioni fornite dalla normativa e dal Consiglio Nazionale dei Geologi tramite gli incontri di formazione.

Per assicurare il coordinamento e la piena coerenza dei rispettivi contenuti, ed in linea con le disposizioni della legge 190/2012, nonché del sopravvenuto D.lgs. 97/2016, il Piano contiene anche il PTT e il Codice di comportamento dei dipendenti.

L'approvazione da parte del Consiglio dell'Ordine dei Geologi del Lazio e la redazione e condivisione da parte del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ha adeguatamente rappresentato una forma di coinvolgimento dei diversi portatori di interesse.

La predisposizione del PTPCT è essenzialmente basata su un'attività di verifica effettiva 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 PTPCT si fonda su analisi della documentazione esistente, interviste a soggetti coinvolti, analisi delle prassi e pratiche invalse alla luce della normativa.

Il Piano integra e specifica il contenuto dei regolamenti precedentemente adottati dall'Ordine Regionale, le cui previsioni restano vigenti, ove non siano incompatibili con e/o tacitamente abrogate da fonti normative sopravvenute e/o sovraordinate nella gerarchia delle fonti, nonché ove non siano incompatibili con il e/o tacitamente abrogate dallo stesso Piano. L'Ordine Regionale, in ogni caso, provvederà all'aggiornamento ed all'armonizzazione dei detti regolamenti nel triennio 2022 – 2024, nonché a coordinare il Piano rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione.

Il Piano provvede all'analisi e alla valutazione dei rischi di corruzione, indicando gli interventi organizzativi diretti a prevenirli, nonché recependo le misure che la legge prevede quali obbligatorie ed individuandone di ulteriori.

Al fine di costruire un sistema graduale di prevenzione, tutte le misure del Piano saranno progressivamente monitorate e implementate negli anni successivi, con la collaborazione di tutti gli attori coinvolti. Infatti, il Responsabile della prevenzione della corruzione redige annualmente, entro il 15 dicembre di ogni anno, a decorrere dal 15 dicembre 2015, salvo proroghe emanate dall'ANAC, la relazione recante i risultati dell'attività svolta, al fine di rendicontare l'efficacia delle misure di prevenzione definite dal Piano. Tale relazione sarà pubblicata sul sito web istituzionale dell'Ordine Regionale. Inoltre, il Piano sarà aggiornato annualmente, entro il 31 gennaio di ogni anno, prendendo a riferimento il triennio successivo a scorrimento, anche sulla base del monitoraggio e dei risultati della verifica della sua attuazione.

L'Ordine dei Geologi del Lazio, pertanto, per il triennio 2023–2025 si pone i seguenti obiettivi:

- ridurre le opportunità che possano generare casi di corruzione;
- aumentare la possibilità di scoprire e individuare anticipatamente i casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

Il presente documento viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ordine (sezione Amministrazione Trasparente/Disposizione Generali).

1.2. Attori interni ed esterni coinvolti

Nell'adozione del Piano, l'Ordine Regionale ha coinvolto, di persona e/o mediante strumenti postali elettronici (email), il personale in servizio, i membri dell'organo di indirizzo politico, il revisore dei conti, i consulenti fiscali, legali e del lavoro. Il Consiglio, inoltre, supporta le iniziative del CNG divulgandole ed incoraggiando i propri dipendenti, collaboratori, Consiglieri e Responsabile a partecipare assiduamente a dette iniziative.

1.3. Canali, strumenti e iniziative di comunicazione dei contenuti del Piano

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT) cura la massima diffusione del Piano, sia all'esterno sia all'interno dell'Ordine Regionale.

Il Piano è pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ordine Regionale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Il Piano è, inoltre, portato a conoscenza dei soggetti che hanno rapporti rilevanti, a qualsiasi titolo, con l'Ordine Regionale.

Il Piano è, infine, diffuso attraverso tutti gli altri canali di comunicazione dell'Ordine Regionale.

In ogni caso, agli attori esterni all'Ordine Regionale, quando hanno rapporti con questo, viene fornita altresì adeguata informazione sui contenuti del Piano e sulle misure ivi previste, inclusi i soggetti esterni che hanno già rapporti con l'Ordine Regionale, in particolar modo, alle organizzazioni sindacali rappresentative dei lavoratori subordinati dell'Ordine Regionale.

Sezione II - Gestione del rischio

2.1 Individuazione delle attività a rischio e metodologia per la valutazione del rischio

L'individuazione delle aree di rischio è frutto della valutazione del possibile rischio del fenomeno corruttivo o del fenomeno certamente più ampio di maladministration nei singoli processi, tenuto conto della probabilità che tale rischio si possa verificare e del suo impatto, ovvero delle possibili conseguenze, sulla base delle indicazioni contenute nel PNA e dell'esperienza pregressa.

Come indicato nel PNA, sono state considerate a priori maggiormente esposte al rischio della corruzione le seguenti aree:

- o Area A: Acquisizione e progressioni del personale;
- o Area B: Procedura di affidamento di lavori, servizi e beni; (Definizione dell'oggetto dell'affidamento - Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento - Requisiti di qualificazione - Requisiti di aggiudicazione - Valutazione delle offerte - Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte – Affidamenti diretti);
- o Area C: Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- o Area D: Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario.

La fase iniziale del processo di gestione del rischio è stata dedicata, insieme al Segretario e ai dipendenti in servizio presso l'Ordine Regionale, alla mappatura dei suddetti processi, che ha avuto come ambito di intervento quello decisionale delle strutture e quello istruttorio, risultanti generalmente funzionali alle decisioni di competenza del Consiglio o degli altri organi e organismi consiliari.

Per processi – così come previsto dal PNA – si sono intese “quelle attività anche interrelate che creano valore, trasformando le risorse in un prodotto destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione”.

Sempre d'intesa con il Segretario ed i dipendenti dell'Ordine Regionale competenti a svolgere le singole funzioni, sono stati contestualmente individuati i processi peculiari relativi all'attività istituzionale dell'Ordine Regionale, nonché dei suoi organi e organismi consiliari.

Tali processi sono stati collocati all'interno delle seguenti ulteriori aree di rischio:

- o Area E: Attività istituzionali e peculiari degli organi e organismi consiliari;
- o Area F: Attività contabili.

Per ciascun processo di ogni area a rischio pertanto:

☑ sono state individuate le attività;

☑ si è predisposto un catalogo dei rischi possibili, ossia la tipologia di rischio che può essere incontrata in un determinato processo.

Successivamente, l'analisi ha avuto quale obiettivo l'esposizione dei processi organizzativi al rischio concreto, utilizzando i criteri previsti dal PNA.

A tal fine, sono stati tenuti in considerazione alcuni elementi indicativi, quali la discrezionalità del processo, la sua rilevanza esterna, la complessità, la rilevanza del valore economico. Tali elementi sono stati individuati sulla base della storia dell'Ordine Regionale e tenendo conto della percezione da parte dei responsabili dei processi; pertanto, sono indicatori quali-quantitativi.

Dalla mappatura svolta e sulla base di indicazioni ricevute, ad oggi i processi maggiormente a rischio risultano essere:

Area A: Acquisizione e progressioni del personale, con particolare riferimento a concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e per le progressioni di carriera interne, che comprende i seguenti processi:

- ☒ reclutamento e modifica del rapporto di lavoro;
- ☒ progressioni di carriera;
- ☒ autorizzazioni all'assunzione di incarichi extra-lavorativi;
- ☒ conferimento di incarichi di collaborazione e consulenza.

Area B: Procedura di affidamento di lavori, servizi e beni, con particolare riferimento alle modalità di selezione prescelte ed alla scelta del contraente, che comprende i seguenti processi:

- ☒ affidamento con procedura aperta ad evidenza pubblica;
- ☒ procedure ristrette;
- ☒ procedure negoziate, anche in economia, soprattutto per forniture e servizi.

Area C: Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario, con particolare riferimento alla relativa istruttoria, che comprende i seguenti processi:

- ☒ contributi ad iniziative del settore professionale di competenza;
- ☒ esami di Stato e accesso alla professione;
- ☒ revisione dell'Albo o dell'Elenco Speciale.

Area D: Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario, che comprende i seguenti processi:

- ☒ contributi finanziari ed economici.

Area E: Attività istituzionali e peculiari degli organi e organismi consiliari, che comprende i seguenti processi:

- ☒ verifica autocertificazioni e atti notori;
- ☒ rapporti con Ministeri vigilanti;
- ☒ esami di Stato e accesso alla professione;
- ☒ iscrizioni, trasferimenti, cancellazioni e reinscrizioni nell'Albo o nell'Elenco Speciale;
- ☒ funzioni amministrative;
- ☒ funzioni disciplinari;
- ☒ attività delle commissioni consiliari per supporto alle funzioni;
- ☒ attività elettorali;
- ☒ rimborsi spese;
- ☒ formazione professionale continua.

Area F: Attività contabili, che comprende i seguenti processi:

☒ previsione, gestione e rendicontazione di bilancio;

☒ gestione patrimoniale;

☒ scritture contabili.

Si è poi proceduto alla analisi e valutazione dei processi sopra riportati, sia in termini di impatto dell'evento corruttivo o distorsivo della legalità sia di probabilità dell'accadimento dell'evento corruttivo e/o illegale.

A seguito della valutazione dell'impatto e della probabilità per ciascun processo, al fine di attribuire il grado di rischio, è stata individuata una collocazione della matrice "impatto-probabilità".

Si è tenuto conto quale valore finale della probabilità e valore finale dell'impatto di quello più elevato sotto il profilo del rischio.

I rischi individuati e la relativa valutazione complessiva sono stati, infine, trasfusi nell'Allegato 1 del Piano, che costituisce parte integrante e sostanziale di quest'ultimo, nelle ipotesi in cui detta valutazione complessiva è risultata pari o superiore ad un livello di rischio "basso".

2.2 Misure di prevenzione del rischio

Individuati i rischi di cui al paragrafo precedente, si è passati all'individuazione di:

☒ misure concernenti la prevenzione del rischio;

☒ misure concernenti la trasparenza;

☒ definizione di adeguati percorsi di formazione professionale.

In dettaglio:

☒ Predisposizione e applicazione del PTPCT: il Responsabile ha predisposto il PTPCT che è stato proposto e illustrato a tutti i Consiglieri e dipendenti e approvato dal Consiglio dell'Ordine il 30/01/2023. Il Responsabile verifica l'attuazione del PTPCT e predispone modifiche dello stesso nel caso di significative variazioni o mutamenti dell'organizzazione, tali modifiche dovranno essere soggette al processo di consultazione e adozione di cui al PTPCT.

☒ Predisposizione e applicazione del Codice di Comportamento: il Responsabile ha predisposto il Codice di Comportamento dei dipendenti che è già stato approvato dal Consiglio dell'Ordine il 27/4/2022; Il Codice di comportamento adottato è stato trasmesso ed illustrato a tutti i Consiglieri e dipendenti. Il Responsabile verifica l'applicazione del Codice di Comportamento.

☒ Erogazione di idonea formazione in tema di anticorruzione: l'Ordine beneficia del piano di formazione annuale organizzato dal Consiglio Nazionale dei Geologi.

☒ Rotazione degli incarichi: dato l'insufficiente numero di personale dipendente, l'Ordine non si avvale della rotazione del personale.

☒ Tutela del dipendente che segnala illeciti: i dipendenti e gli altri soggetti che intendono segnalare situazioni di illecito di cui sono venuti a conoscenza nell'esercizio del proprio incarico devono inviare segnalazione, alla c.a. del Responsabile, a mezzo PEC (ordinegeologilazio@epap.sicurezza postale.it), ovvero consegnata a mano in busta chiusa riportando la dicitura "all'attenzione del Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza – RISERVATO". Il segnalante è oggetto delle tutele disposte dall'art. 54 bis del D.lgs. 165/2001. Il Responsabile adotta le misure previste dalla legge a tutela dell'anonimato del segnalante e garantisce che la sua identità non sia rivelata in maniera inappropriata o indebita. A tal riguardo sono applicabili le disposizioni dell'art. 54-bis del d.lgs. n. 165/2001 secondo cui:

- 1.(...) 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;
2. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente imprescindibile per la difesa dell'incolpato;
3. La denuncia è sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge n. 241/1990.

☒ Astensione in caso di conflitto di interessi, rispetto dei divieti di inconferibilità ed incompatibilità: l'Ordine dei Geologi del Lazio verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in termini di inconferibilità e incompatibilità, in capo ai soggetti a cui si intende affidare l'incarico, mediante la dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e condizioni di cui all'art. 46 del DPR 445/2000. Se dalla verifica della dichiarazione risultasse la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'Ordine si astiene dal conferire l'incarico, che verrà conferito ad altro soggetto. La dichiarazione dovrà essere resa dal soggetto interessato all'atto del conferimento dell'incarico ed eventuali variazioni che incidano sulla stessa dovranno essere comunicate tempestivamente al Responsabile mediante nuova dichiarazione. Si prevede comunque il rinnovo tacito della dichiarazione resa nei casi di incarichi di durata superiore a 12 mesi.

Oltre alle misure obbligatorie, cioè quelle la cui applicazione discende obbligatoriamente dalla legge o da altre fonti normative, si sono previste misure ulteriori ritenute necessarie o utili, derivanti da procedure e regolamentazione interna dell'Ordine che, in maniera diretta o indiretta, contrastano la corruzione. Le procedure ed i regolamenti dell'Ordine, saranno pubblicati nella sezione "Disposizioni Generali" della Sezione "Amministrazione Trasparente", ogni qualvolta vengano predisposti.

Per l'individuazione e la scelta delle misure ulteriori si è proceduto ad un confronto mediante il coinvolgimento dei titolari del rischio, cioè le persone con la responsabilità e l'autorità per gestire il rischio, e si è tenuto conto delle priorità di trattamento come previsto dal PNA.

Tutte le misure di prevenzione, utili a ridurre la probabilità che i rischi individuati si verifichino, sono state poi riportate nei paragrafi del Piano che seguono e, con specifico riferimento a ciascun rischio, negli stessi Allegati 1 e 2 del Piano PTCP e del Programma PTTI, in modo da facilitare la comparazione tra rischio e misura di prevenzione individuata.

2.3 Modalità di verifica ed attività di controllo

La verifica ed il controllo sull'attuazione delle misure di prevenzione sono garantite mediante:

- monitoraggio attuato di volta in volta sul dovere di astensione in caso di conflitto d'interessi;
- monitoraggio circa il rispetto del principio della rotazione dei contraenti, ove le condizioni di mercato lo consentano;
- controllo attuato, di volta in volta, sui provvedimenti finali emanati in materia amministrativa e disciplinare;
- controllo ulteriore, rispetto a quello di legge, sugli atti contabili;
- utilizzo delle segnalazioni pervenute ed evasione delle richieste di accesso civico, oltre che di attivazione del potere sostitutivo, all'indirizzo di posta elettronica ordine@geologilazio.it

2.4 Misure di formazione

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione prevista dal Piano. L'Ordine beneficia del piano di formazione annuale organizzato dal Consiglio Nazionale dei Geologi a favore: dei dipendenti individuati, su proposta dei soggetti competenti, del Responsabile della prevenzione della corruzione; dei componenti del Consiglio che svolgono funzioni particolarmente esposte a rischio.

La formazione verrà erogata in ogni singolo corso affinché:

- ☒ l'attività amministrativa sia svolta da soggetti consapevoli;
- ☒ la discrezionalità dell'ente sia esercitata sulla base di valutazioni fondate sulla conoscenza;
- ☒ le decisioni siano assunte "con cognizione di causa", in modo che si prevenga ogni rischio che l'azione illecita sia compiuta inconsapevolmente;
- ☒ vi sia conoscenza e condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) da parte dei diversi soggetti che a vario titolo operano nell'ambito del processo di prevenzione;
- ☒ vi sia una base omogenea minima di conoscenza, che rappresenta l'indispensabile presupposto per programmare la rotazione del personale;
- ☒ si garantisca la creazione della competenza specifica necessaria per il dipendente al fine di svolgere la eventuale nuova funzione da esercitare a seguito della rotazione;
- ☒ si garantisca la creazione di competenza specifica per lo svolgimento dell'attività nelle aree a più elevato rischio di corruzione;
- ☒ si garantisca all'interno dell'ente coordinamento ed omogeneizzazione delle modalità di conduzione dei processi, garantendo la costruzione di "buone pratiche amministrative" a prova di impugnazione e con sensibile riduzione del rischio di corruzione;
- ☒ si diffondano gli orientamenti giurisprudenziali sui vari aspetti dell'esercizio della funzione amministrativa, indispensabili per orientare il percorso degli uffici di segreteria;
- ☒ si eviti l'insorgere di prassi contrarie alla corretta interpretazione della normativa di settore di volta in volta applicabile;
- ☒ si diffondano valori etici, mediante l'insegnamento di principi di comportamento eticamente e giuridicamente adeguati.

Gli interventi formativi avranno, altresì, l'obiettivo di far conseguire ai discenti conoscenza di contenuti, finalità e adempimenti conseguenti relativi:

- ☒ al PTPCT e al Codice di comportamento dei dipendenti;
- ☒ ai procedimenti amministrativi, con particolare riferimento alle modalità di scelta dei contraenti;
- ☒ ai procedimenti disciplinari nei confronti di iscritti;
- ☒ alla condivisione di nuove procedure d'inserimento dati e relativi obblighi di pubblicazione.

2.5 Soggetti coinvolti

L'attuazione del Piano, oltre al coinvolgimento dei soggetti individuati espressamente dalla legge, richiede il coinvolgimento di più soggetti, a cui fanno capo specifici compiti e responsabilità che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Ordine Regionale.

Detti soggetti sono, in particolare, gli organi e le persone fisiche indicati di seguito, che svolgono le attività ivi elencate, oltre a quelle specifiche previste in altre parti del presente documento.

Il Consiglio, composto da 11 Consiglieri, svolge le seguenti funzioni:

- ☒ designa il Responsabile della prevenzione della corruzione;

☒ adotta, entro il 31 gennaio di ogni anno, il PTPCT ed il Codice di comportamento, curandone la pubblicazione

sul sito web istituzionale dell'Ordine Regionale;

☒ adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale finalizzati, direttamente o indirettamente, alla prevenzione della corruzione ed a garantire maggiori livelli di trasparenza.

Tutti i consiglieri dell'Ordine, del Consiglio di Disciplina ed i componenti delle Commissioni non percepiscono alcuna retribuzione per l'attività ordinistica, né alcun tipo di indennità o gettone di presenza. Hanno diritto, come tutti gli iscritti che svolgano attività analoghe, al rimborso delle spese sostenute a fronte di presentazione dei relativi giustificativi.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione, con deliberazione del Consiglio del 13/7/2021, nel consigliere dott. Roberto Crescenzi nato a Roma il 02/10/1955, non essendo presenti dirigenti nell'organigramma dell'Ordine, svolge i seguenti compiti:

☒ elabora e propone al Consiglio il PTPCT ed il Codice di Comportamento, con i suoi aggiornamenti;

☒ verifica l'attuazione del PTPCT e la sua idoneità, anche tenuto conto di eventuali proposte formulate, in ordine alle attività ed ai procedimenti esposti a maggior rischio di corruzione, dai dipendenti;

☒ riferisce al Consiglio sull'attività svolta ogniqualvolta sia necessario;

☒ individua, su proposta dei soggetti competenti, i soggetti da inserire nelle attività di formazione e/o aggiornamento, relativamente al livello specifico;

☒ cura la diffusione del Codice di comportamento dei dipendenti, la sua conoscenza, il monitoraggio annuale sull'attuazione, la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ordine Regionale e la comunicazione all'ANAC dei risultati del monitoraggio;

☒ presenta al Consiglio una relazione annuale sui risultati dell'attività svolta e ne assicura la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ordine Regionale;

☒ propone la modifica del PTPCT quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano modifiche normative o si verifichino mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ordine Regionale;

☒ svolge funzioni di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e di incompatibilità;

☒ cura le modalità e i tempi del raccordo con gli altri organi competenti nell'ambito del PTPCT;

☒ denuncia all'Autorità laddove ravvisi fatti che costituiscano notizia di reato;

☒ controlla ed assicura la regolare attuazione dell'accesso civico relativo al proprio Ordine.

Il dott. Roberto Crescenzi, nella sua qualità di Responsabile della trasparenza, svolge anche i seguenti compiti:

☒ esegue stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento - da parte dell'Ordine Regionale - degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza, la qualità e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate.

Tutti i dipendenti sono coinvolti nell'attuazione del Piano e, in particolare, delle relative misure, partecipando al processo di gestione del rischio ed osservando le misure contenute nello stesso Piano.

Ogni dipendente deve informare tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza nel caso risultino anomalie, ritardi ingiustificati nella gestione dei procedimenti o qualsiasi altro caso di inosservanza delle disposizioni e delle misure contenute nel Piano.

Chiunque, inoltre, venga a conoscenza di comportamenti illeciti o del mancato rispetto delle disposizioni contenute nel Piano e nella correlata normativa, è tenuto a darne tempestiva segnalazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza, con le necessarie forme di tutela, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti a tutela del denunciato.

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ordine Regionale:

osservano le misure contenute nel Piano;

segnalano le situazioni di illecito;

rispettano il Codice di comportamento dei dipendenti nelle parti a loro applicabili.

PARTE SECONDA

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ PER IL TRIENNIO 2023 - 2025

3.1 Introduzione

La trasparenza costituisce uno degli ulteriori elementi ritenuti dal legislatore centrali nella riforma delle pubbliche amministrazioni, così come sancito dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ("Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"), seguito dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 ("Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione") e dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 ("Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni").

Tale ultimo provvedimento ha complessivamente operato una sistematizzazione dei principali obblighi di pubblicazione vigenti, introducendone anche di nuovi, ed è intervenuto sul PTTI, modificando la disciplina recata dall'articolo 11 del d.lgs. 150/2009, anche al fine di coordinare i contenuti del detto programma con quelli del PTPC.

Sotto il profilo soggettivo, l'articolo 11, comma 1, del d.lgs. 33/2013, emanato in ottemperanza della delega al Governo contenuta nei commi 35 e 36 dell'articolo 1 della legge 190/2012, prevede che, ai fini dello stesso decreto, per pubbliche amministrazioni si intendono tutte le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001.

Pertanto, la previsione si colloca sulla stessa linea e pone le medesime criticità esposte nella Premessa del presente documento.

In ogni caso, con il d. lgs. 97/2016 si è perseguito l'importante obiettivo di razionalizzare gli obblighi di pubblicazione vigenti mediante la concentrazione e la riduzione degli oneri gravanti sulle amministrazioni pubbliche, chiarendo, con l'art. 3, che introduce l'art. 2-bis al d. lgs. 33/2013 che la disciplina prevista per le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 si applica, in quanto compatibile, anche agli ordini professionali e che, quindi, essi adeguano con modalità semplificate agli obblighi di pubblicazione ed alle relative modalità di attuazione.

L'art. 6 del medesimo d. lgs. 97/2016, nel novellare l'art. 5 del d.lgs. 33/2013, ha disciplinato anche un nuovo accesso civico, molto più ampio di quello previsto dalla precedente formulazione, riconoscendo a chiunque, indipendentemente dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti, l'accesso ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati, e salvi i casi di segreto o di divieto di divulgazione previsti dall'ordinamento.

L'Ordine Regionale intende, quindi, dare attuazione al principio di trasparenza di cui al d.lgs. 33/2013, intendendo la stessa come "accessibilità totale" delle informazioni, concernenti la propria organizzazione ed attività, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse economiche, di garantire l'utilizzo di un valido strumento di diffusione ed affermazione della cultura delle regole, di prevenire e di lottare i fenomeni corruttivi.

L'Ordine Regionale, nella presente sezione, definisce le misure, i modi e le iniziative per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, ivi comprese le misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, facenti capo ai relativi responsabili. Inoltre, esso specifica le modalità, i tempi di attuazione, le risorse e gli strumenti di verifica dell'efficacia delle iniziative adottate per garantire il raggiungimento degli scopi sopra riportati.

3.2 Organizzazione e funzioni dell'Ordine Regionale

L'Ordine Regionale è organizzato come indicato nell'Allegato 3 del Programma, che costituisce parte integrante e sostanziale di quest'ultimo.

Agli uffici ed organi riportati nel detto Allegato si aggiunge il Consiglio di Disciplina Territoriale, che svolge – in piena indipendenza ed autonomia rispetto al Consiglio – le funzioni previste dall'articolo 8 del D.P.R. 7 agosto 2012, n. 137 ("Regolamento recante riforma degli ordinamenti professionali, a norma dell'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148").

Le funzioni svolte dall'Ordine Regionale, mediante i soggetti di cui all'Allegato 3 del Programma e mediante il Consiglio di Disciplina Territoriale, sono, come anticipato nella Premessa del presente documento, quelle amministrative e disciplinari previste dalla legge 3 febbraio 1963, n. 112, dalla legge 25 luglio 1966, n. 616, dalla legge 12 novembre 1990, n. 339, dal D.P.R. 18 novembre 1965, n. 1403, dal D.P.R. 5 giugno 2001, n. 328, dal D.P.R. 8 luglio 2005, n. 169 e dal D.P.R. 7 agosto 2012, n. 137.

3.3 Procedimento di elaborazione ed adozione del Programma in materia di trasparenza

Il Programma è parte integrante del Piano e, quindi, è stato adottato dal Consiglio contestualmente, nella seduta 30/01/2023.

Nella redazione e nell'attuazione del Programma si garantisce il rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali e, pertanto, l'Ordine Regionale provvede a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione, nonché a non diffondere i dati idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale, così come previsto dai recenti atti di indirizzo adottati dall'Ordine Regionale.

Il Programma, allo scopo di garantire un adeguato e contingente livello di trasparenza, sarà aggiornato annualmente.

3.4 Iniziative di comunicazione della trasparenza

L'Ordine Regionale, mediante l'adozione del Programma, intende attivare, nel triennio 2023 - 2025, le seguenti iniziative di comunicazione.

Sono organizzati incontri sulla trasparenza con gli stakeholders, quali sindacati, associazioni di iscritti, associazioni di categoria, nonché utenti interni ed esterni, con lo scopo primario di illustrare la sezione "Amministrazione Trasparente" presente sul sito web istituzionale dell'Ordine Regionale.

Istituzione di momenti formativi rivolti al personale con specifico riferimento alla trasparenza, nell'ambito delle attività di formazione indicate nel Programma. Gli interventi formativi avranno l'obiettivo di far conseguire al personale, conoscenza di contenuti, finalità ed adempimenti conseguenti previsti dal Programma.

3.5 Soggetti coinvolti nel processo di attuazione del Programma in materia di trasparenza

Il Responsabile della trasparenza si identifica, come sopra detto, nel Responsabile della prevenzione della corruzione, nominato nella mansione con delibera del Consiglio del 13/7/2021 e svolge i compiti di cui alla Parte prima, Sezione II, Paragrafo 5, del presente documento.

Il RPCT, nell'adempimento dei suoi compiti sarà supportato dai consiglieri dell'Ordine Regionale, che garantiranno la tempestiva e regolare pubblicazione del flusso delle informazioni, ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla normativa vigente.

Dei dati forniti dovrà essere garantita l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'ente, l'indicazione della loro provenienza e la riutilizzabilità delle informazioni pubblicate.

3.6 Misure organizzative nel processo di attuazione del Programma in materia di trasparenza

Al fine di dare attuazione alla disciplina in materia di trasparenza, è stata inserita una apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente" nella homepage del sito web istituzionale dell'Ordine Regionale: www.geologilazio.it.

Al suo interno, sono state create altresì le sotto sezioni - contenenti dati, informazioni e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria o facoltativa - come previsto dall'allegato al D. Lgs. n. 33/2013.

In determinate occasioni sono state utilizzate informazioni già peraltro presenti sul sito web istituzionale dell'Ordine Regionale, inserendo – ove possibile – un collegamento ipertestuale all'interno della sezione denominata "Amministrazione Trasparente", in modo da evitare duplicazione di informazioni.

I link a pagine, documenti ed atti verranno - di volta in volta - utilizzati nel rispetto del Provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali n. 243 del 15 maggio 2014 ("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 e da altri enti obbligati").

L'Ordine Regionale attua il Programma attraverso gli adempimenti previsti, con le risorse umane, strumentali e finanziarie a disposizione, senza alcun nuovo o maggiore onere a carico della finanza pubblica.

I principali obblighi adempiuti dall'Ordine Regionale, fermi quelli previsti dalla normativa inderogabile, sono riportati nell'Allegato 2 del Programma, che costituisce parte integrante e sostanziale di quest'ultimo ed in cui si indicano – in fase di prima applicazione della normativa – responsabili e termini relativi a detti obblighi.

3.7 Misure organizzative e dati ulteriori nel processo di attuazione del Programma

Nell'arco dei tre anni si valuteranno eventuali dati ulteriori da pubblicare sul sito web istituzionale dell'Ordine Regionale ai fini della trasparenza. In particolare, si valuterà la pubblicazione dei dati relativi alla soddisfazione degli utenti in merito ai servizi offerti agli iscritti ed eventualmente al pubblico.

In ogni caso, nel triennio, si procederà all'individuazione delle opportune soluzioni tecnico-informatiche per garantire continuità nell'aggiornamento dei dati, nonché regolarità e tempestività nei flussi informativi.

Il RPCT valuta l'adozione, sulla base della disponibilità di risorse economiche umane e strumentali, di tecniche di rilevazione informatica sull'effettivo utilizzo dei dati pubblicati da parte degli utenti interessati.

3.8 Misure di monitoraggio e vigilanza nel processo di attuazione del Programma in materia di trasparenza

Il Responsabile della trasparenza mette in atto le misure di controllo, monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi previsti.

I controlli di cui sopra si potranno realizzare attraverso:

- ☒ accertamenti a campione;
- ☒ verifiche puntuali, nei casi in cui si riscontrino particolari problemi o esigenze.

3.9 Accesso civico

La richiesta di accesso civico va presentata al Responsabile della trasparenza.

Le modalità da seguire per l'esercizio del diritto di accesso civico sono illustrate nella "Sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti-Corruzione/Accesso civico" del sito istituzionale.

L'Ordine Regionale, entro trenta giorni, procede alla pubblicazione nel sito del documento, dell'informazione o del dato richiesto e lo trasmette contestualmente al richiedente, ovvero comunica al medesimo l'avvenuta pubblicazione, indicando il collegamento ipertestuale a quanto richiesto. Se il documento, l'informazione o il dato richiesti risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, l'Ordine Regionale indica al richiedente il relativo collegamento ipertestuale.

In caso di ritardo o mancata risposta, il richiedente può ricorrere al soggetto titolare del potere sostitutivo, il quale, dopo aver verificato la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione, pubblica tempestivamente e comunque non oltre il termine di trenta giorni, nel sito istituzionale quanto richiesto e contemporaneamente ne dà comunicazione al richiedente e al Responsabile della trasparenza, indicando il relativo collegamento ipertestuale.

Il titolare del potere sostitutivo è il Presidente dell'Ordine Regionale.

3.10 Accesso civico generalizzato

La richiesta di accesso civico generalizzato ha ad oggetto dati e documenti detenuti dall'Ordine Regionale ulteriori rispetto a quelli pubblicati o soggetti a pubblicazione obbligatoria e va presentata alla Segreteria dell'Ordine Regionale (ordine@geologilazio.it – ordinegeologilazio@epap.sicurezza postale.it).

La stessa può essere presentata da chiunque, anche per via telematica, sulla base del modello pubblicato nella sotto sezione "Altri contenuti-Corruzione" della sezione "Amministrazione trasparente".

L'Ordine Regionale provvede sull'istanza, nel predetto rispetto degli artt. 5, commi 2, 5 bis e 5 ter, del d. lgs. 33/2013, secondo le modalità previste dall'art. 65 del d. lgs. 82/2005 e sulla base del modello pubblicato nella sotto sezione "Altri contenuti-Corruzione" della sezione "Amministrazione trasparente".

In conformità all'art. 5, comma 2, del d.lgs. 33/2013:

o 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;

o chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti dell'Ordine Regionale, 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;

o l'istanza può essere trasmessa per via telematica secondo le modalità previste dal D.Lgs. 82/2005 – art. 65;

o 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;

o 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;

o 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:

o richieste meramente esplorative, ovvero volte a scoprire di quali informazioni l'ente dispone;

o richieste generiche, che non consentano l'individuazione del dato, del documento o dell'informazione;

o richieste per un numero manifestamente irragionevole di documenti.

L'accesso civico generalizzato è gestito dalla Segreteria secondo le previsioni 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.

Registro degli Accessi

In conformità alla normativa di riferimento, l'Ordine Regionale adotta il "Registro degli Accessi", consistente nell'elenco delle richieste dei 3 accessi con indicazione dell'oggetto e della data della richiesta, nonché del relativo esito e della data della decisione.

3.11 Pantouflage

Il decreto legislativo N.165 del 30 marzo 2001 stabilisce che nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, i dipendenti pubblici non possono essere assunti o svolgere incarichi per gli stessi privati, oggetto dei loro precedenti provvedimenti. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di ciò sono nulli, ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti.

Pubblicazione del Programma

Si dà atto che il Programma è pubblicato nell'apposito spazio "Amministrazione Trasparente" e, come sezione del Piano, è portato all'attenzione di tutto il personale, attraverso i canali di comunicazione dell'Ordine Regionale di cui al Paragrafo 3 della Sezione I della Parte prima del presente documento.

PARTE SPECIALE – CONTRATTI PUBBLICI

4.1 Normativa

Le norme ricadenti all'interno del Titolo IV ("Contratti pubblici") del D.L. n. 77/2021 hanno prorogato, seppur in modo parziale, il regime derogatorio temporaneo già previsto nel D.L. n. 32/2019 e nel D.L. n. 76/2020 con particolare riguardo alle procedure di aggiudicazione di contratti pubblici sotto e sopra soglia, verifiche antimafia e protocolli di legalità, sospensione dell'esecuzione dell'opera pubblica, disciplina del Collegio consultivo tecnico, commissioni giudicatrici e consegna dei lavori ed esecuzione del contratto in via di urgenza.

Le ulteriori disposizioni del D.L. n. 77/2021 hanno disposto una modifica "stabile" ad alcuni importanti istituti del d.lgs. n. 50/2016, ciò peraltro potendosi registrare anche ad opera di altri recenti interventi legislativi, quali la l. n. 238/2021. Oltre a prevedere che per i provvedimenti in materia al di sotto della soglia di euro 5.000,00, l'art. 36, comma 2, del D. Lgs. 50/2016, come corretto e modificato dall'art. 1, comma 5-bis, Legge n. 120 del 2020, prevede che "Fermo restando quanto previsto dagli articoli 37 e 38 e salva la possibilità di ricorrere alle procedure ordinarie, le stazioni appaltanti procedono all'affidamento di lavori, servizi e forniture di importo inferiore alle soglie di cui all'articolo 35, secondo le seguenti modalità: a) per affidamenti di importo inferiore a 40.000 euro, mediante affidamento diretto anche senza previa consultazione di due o più operatori economici o per i lavori in amministrazione diretta. La pubblicazione dell'avviso sui risultati della procedura di affidamento non è obbligatoria; [...]".

L'art. 1 del D.L. 76/2020 (c.d. "Decreto Semplificazioni", convertito in legge dalla L. 120/2020) introducendo i commi 1-4 disposizioni transitorie, inizialmente previste in scadenza al 31/12/2021 e ora prolungate fino al 30.06.2023, ad opera dell'art. 51 del D.L. 31/05/2021, n. 77.

4.2 Modalità di esecuzione dei contratti

Quanto sopra richiamato, l'Ordine generalmente opera adottando le procedure di cui al già citato art. 36, comma 2, del D. Lgs. 50/2016, trattandosi di affidamenti sotto soglia, per i quali comunque si interpellano diversi O.E. con il criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa.

Per gli affidamenti ai consulenti (tutela legale, supporto informatico, sicurezza informatica, attività commercialistiche e di bilancio, stipendi e contributi, attività pubblicistica e giornalistica) i medesimi sono per la quasi totalità in continuità con quelli esperiti dalla istituzione dell'Ordine e si rinnovano con cadenza annuale ad eccezione della figura del revisore dei conti che ha un incarico triennale.

Per le forniture di servizi (energia elettrica, acqua e gas) si prosegue con i fornitori tradizionali mentre per l'erogazione dei servizi di rete si adotta il principio dell'offerta più conveniente economicamente.

Per tutti gli affidamenti previsti dal D.L. 50/2016, si richiedono i relativi Codice Identificativo di Gara (CIG) attraverso il sistema semplificato SmartCIG di ANAC.

In riferimento agli affidamenti sopra richiamati, per quelli previsti, viene richiesta, in ottemperanza alla disciplina generale in materia di conflitto di interessi, all'atto del conferimento dell'incarico, la dichiarazione di assenza di conflitti di interessi, mediante la compilazione del modello di autodichiarazione nel quale sono identificati i campi di interesse quali:

1. Attività professionale e lavorativa pregressa
2. Interessi finanziari
3. Rapporti e relazioni personali
4. Altro.

IL CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI

5.1 Premessa

Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”), all’articolo 54, come sostituito dall’articolo 1, comma 44, della legge 6 novembre 2012, n. 190, prevede l’emanazione di un codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

L’adozione di tale codice tiene conto, in via primaria, delle regole contenute nel D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, intitolato (“Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”), che rappresenta il codice di comportamento generalmente applicabile nel pubblico impiego privatizzato e che costituisce, quindi, la base minima e indefettibile di ciascun codice di comportamento adottato dalle varie amministrazioni.

L’articolo 2, comma 2 bis, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101 (“Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni”), introdotto dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125 in sede di conversione, prevede che gli Ordini professionali, con propri regolamenti, si adeguino, tenendo conto delle relative peculiarità, ai principi del D. Lgs. 165/2001 ad eccezione dell’articolo 14, nonché delle disposizioni di cui al titolo III e ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa, in quanto non gravanti sulla finanza pubblica.

L’ANAC, con delibera n. 75 del 24 ottobre 2013, ha approvato le linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni, di cui al comma 5 dell’articolo 54 del D. Lgs. n. 165/2001, prevedendo che l’adozione del codice di comportamento da parte di ciascuna amministrazione rappresenta una delle “azioni e misure” principali di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione a livello decentrato, come indicato nel PNA, e il detto codice costituisce elemento essenziale del Piano. Nella stessa delibera, l’ANAC ha ribadito che, ai sensi dell’articolo 2 del D.P.R. 62/2013, le linee guida sono applicabili alle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, il cui rapporto di lavoro è disciplinato in base al successivo articolo 2, commi 2 e 3.

Pertanto, tenendo conto dei presupposti normativi sopra indicati e della deliberazione dell’ANAC n. 145 del 21 ottobre 2014, l’Ordine Regionale, contestualmente all’adozione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, ha adottato il proprio Codice di comportamento dei dipendenti (di seguito anche “Codice”) nella seduta del 23 dicembre 2014.

Il Piano viene aggiornato con cadenza annuale in concomitanza con il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

L’adozione del Codice è avvenuta con il coinvolgimento di cui al Paragrafo 2 della Sezione I della Parte prima del presente documento, tenendo presenti le previsioni della contrattazione collettiva nazionale ed integrativa del lavoro, in considerazione della necessità di dare immediata applicazione alla deliberazione dell’ANAC n. 145/2014.

Secondo le linee guida dell’ANAC in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni, l’aggiornamento periodico del Codice avverrà con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali rappresentative presenti all’interno dell’Ordine Regionale.

Pertanto, l’Ordine Regionale procede alla pubblicazione sul proprio sito istituzionale della delibera di approvazione del Codice e terrà conto nella revisione annuale dello stesso Codice di eventuali proposte od osservazioni pervenute fino alla data di revisione stessa, indicando le modalità e i soggetti coinvolti nella procedura e sottoponendo tali dati alla massima trasparenza.

Recenti modifiche al D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, recante “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165” sono state introdotte al fine di adeguarne le disposizioni soprattutto in relazione al sempre più frequente utilizzo di tecnologie informatiche per lo svolgimento dell’attività lavorativa, nonché al rispetto di principi di carattere ambientale ed energetico.

Sono oggetto di modifica i seguenti articoli:

- Art. 3, comma 4, così sostituito “Il dipendente esercita i propri compiti nel rispetto dei principi di economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi e del consumo energetico, dell’ecosostenibilità e di rispetto dell’ambiente, che non pregiudichi la qualità dei risultati dell’azione amministrativa.”. Sono quindi valorizzati i principi che si riferiscono al rispetto dell’ambiente, all’ecosostenibilità e al consumo energetico, assenti nella precedente versione;

- Art. 11-bis, inserito ex novo, il quale disciplina l’utilizzo delle tecnologie informatiche:

“1. L’amministrazione, attraverso i propri responsabili di struttura, ha facoltà di svolgere gli accertamenti necessari e adottare ogni misura atta a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati. Le modalità di svolgimento di tali accertamenti sono stabilite mediante linee guida adottate dall’Agenzia per l’Italia Digitale, sentito il Garante per la protezione dei dati personali. In caso di uso di dispositivi elettronici personali, trova applicazione l’articolo 12, comma 3-bis del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82.

2. È fatto divieto di utilizzare account istituzionali per fini diversi da quelli connessi all’attività lavorativa o ad essa riconducibili nel caso in cui l’utilizzo possa compromettere la sicurezza o la reputazione dell’amministrazione. Non è consentito l’utilizzo di caselle di posta elettronica personali per le comunicazioni istituzionali salvo casi di forza maggiore.

3. Il dipendente è responsabile del contenuto dei messaggi inviati. I dipendenti si uniformano alle modalità di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio individuate dall’amministrazione di appartenenza. Ciascun messaggio in uscita deve consentire l’identificazione del dipendente mittente e deve indicare un recapito istituzionale al quale il medesimo è reperibile.

4. Al dipendente è consentito l’utilizzo degli strumenti informatici forniti dall’amministrazione per poter assolvere alle incombenze personali senza doversi allontanare dalla sede di servizio, purché l’attività sia contenuta in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali. In ogni caso, è fatto divieto di utilizzare strumenti informatici forniti dall’amministrazione per fini diversi da quelli connessi all’attività lavorativa o ad essa riconducibili nel caso in cui l’utilizzo possa compromettere la sicurezza o la reputazione dell’amministrazione.

5. È vietato l’invio di messaggi di posta elettronica, all’interno o all’esterno dell’amministrazione, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell’amministrazione.”

- Art. 11-ter, inserito anch’esso ex novo, disciplina l’utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media, e prevede che:

“1. Il dipendente utilizza gli account dei social media di cui è titolare in modo che le opinioni ivi espresse e i contenuti ivi pubblicati, propri o di terzi, non siano in alcun modo attribuibili all’amministrazione di appartenenza o possano, in alcun modo, lederne il prestigio o l’immagine.

2. In ogni caso il dipendente è tenuto ad astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all’immagine dell’amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale.

3. È fatto, altresì, divieto, al dipendente di trattare comunicazioni, afferenti direttamente o indirettamente al servizio, attraverso conversazioni pubbliche svolte su qualsiasi piattaforma digitale.

4. Se dalle piattaforme social siano ricavabili o espressamente indicate le qualifiche professionali o di appartenenza del dipendente, ciò costituisce elemento valutabile ai fini della gradazione della eventuale sanzione disciplinare in caso di violazione delle disposizioni dei commi 1, 2 e 3.

5. Nei codici di cui all'articolo 1, comma 2, le amministrazioni si possono dotare di una "social media policy" per ciascuna tipologia di piattaforma digitale, al fine di adeguare alle proprie specificità le disposizioni di cui al presente articolo. In particolare, la "social media policy" deve individuare, graduandole in base al livello gerarchico e di responsabilità del dipendente, le condotte che possono danneggiare la reputazione delle amministrazioni. Nell'ambito dei medesimi codici le amministrazioni individuano le modalità di rilevazione delle violazioni delle disposizioni del presente articolo.

6. Fermi restando i casi di divieto previsti dalla legge, i dipendenti non possono divulgare o diffondere per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro con l'amministrazione e in difformità alle disposizioni di cui al decreto legislativo 13 marzo 2013, n. 33, e alla legge 7 agosto 1990, n. 241, documenti, anche istruttori, e informazioni di cui essi abbiano la disponibilità."

- Art. 11-quater, inserito ex novo, relativo al rispetto dell'ambiente, secondo il quale:

"1. Il dipendente conforma la sua condotta sul luogo di lavoro al rispetto dell'ambiente e per contribuire agli obiettivi di riduzione del consumo energetico, della risorsa idrica e più in generale dei materiali e delle risorse fornite dall'amministrazione per l'assolvimento dei propri compiti, nonché per la riduzione dei rifiuti e per il loro riciclo, in piena aderenza alle direttive impartite dall'amministrazione di appartenenza.

2. Il dipendente utilizza gli arredi, il materiale, le attrezzature, gli strumenti tecnologici e, più in generale, qualsiasi risorsa messa a disposizione dall'amministrazione con scrupolo, cura e diligenza. 3. Ciascuna amministrazione, in relazione alla propria specificità e alle proprie caratteristiche, adotta linee di indirizzo comportamentali finalizzate a orientare la condotta dei propri dipendenti, in relazione al grado di responsabilità rivestito, al conseguimento di obiettivi di risparmio energetico, della risorsa idrica e dei materiali di consumo, nonché alla raccolta differenziata dei rifiuti.";

- Art. 11-quinques, inserito ex novo, relativo al rispetto della persona e al divieto di discriminazione:

"1. Il dipendente imposta la sua condotta sul luogo di lavoro al rispetto della personalità, della dignità e dell'integrità fisica e psichica degli altri dipendenti e degli utenti.

2. Il dipendente ha l'obbligo di astenersi da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sugli altri dipendenti o che comportino, nei confronti di questi ultimi, discriminazioni basate su genere, nazionalità, origine etnica, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute o di fragilità, età e orientamento sessuale. 3. Il dipendente si astiene da ogni forma di condotta inopportuna che si realizzi attraverso comportamenti, parole, scritti, gesti e atti intenzionali che ledono la personalità, la dignità o l'integrità fisica o psichica di una persona."

Il Codice viene inviato, quale parte integrante del Piano, all'ANAC, unitamente alla sua illustrazione.

5.2 Disposizioni generali

Il Codice definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti dell'Ordine Regionale sono tenuti ad osservare.

L'Ordine Regionale estende, per quanto compatibili, gli obblighi di condotta di cui al Codice a tutti i collaboratori o consulenti aventi, a qualsiasi titolo, contratto o incarico di carattere continuativo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione del Consiglio, nonché nei confronti dei collaboratori

continuativi, a qualsiasi titolo, di imprese fornitrici di beni, lavori e/o servizi in favore dell'Ordine Regionale. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, vengono inserite apposte disposizioni o clausole di risoluzione, decadenza, recesso unilaterale e/o scioglimento del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal Codice e, qualora si tratti di professionisti iscritti ad albi e/o elenchi professionali, anche in caso di violazione degli obblighi derivanti dai codici o norme di comportamento adottati dai rispettivi Ordini professionali.

5.3 Soggetti coinvolti

Il Responsabile della prevenzione della corruzione predispone il Codice, avvalendosi del supporto e della collaborazione del Segretario dell'Ordine.

Al Responsabile della prevenzione della corruzione è da attribuirsi un ruolo centrale ai fini della predisposizione, diffusione della conoscenza e monitoraggio del Codice.

Tra i generali poteri di segnalazione del Responsabile della prevenzione della corruzione rientra, in relazione alle violazioni accertate e sanzionate, il potere di attivare le autorità giudiziarie competenti per i profili di responsabilità contabile, amministrativa, civile e penale.

5.4 Principi generali

Il dipendente osserva la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Il dipendente svolge i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui è titolare.

Il dipendente rispetta i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, equità e ragionevolezza, agendo in posizione di indipendenza e imparzialità, nonché astenendosi in caso di conflitto di interessi.

Il dipendente non usa a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni d'ufficio né divulga a terzi informazioni o documenti dell'Ordine Regionale, evita situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine dell'Ordine Regionale.

Il dipendente esercita prerogative e poteri pubblici unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.

Il dipendente esercita i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse pubbliche ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.

Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, il dipendente assicura la piena parità di trattamento in qualsiasi condizione, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, opinioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni indebita pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Il dipendente dimostra la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

5.5 Regali, compensi e altre utilità

Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità, anche di modico valore, a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio oppure provenienti da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio e da soggetti nei cui confronti lo stesso dipendente è o sta per essere chiamato a svolgere o ad esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.

Il dipendente non accetta, per sé o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore, nel limite massimo annuale di euro 100,00, effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. Per normali relazioni di cortesia si intende un riconoscimento collegato al valore etico e morale della persona che esula dalla prestazione effettuata. Tale riconoscimento può essere accettato, nel limite massimo del valore su indicato, sotto forma di regali o altre utilità che siano di tipo diverso da quello monetario.

Il dipendente non accetta, per sé o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore, nel limite massimo annuale di euro 100,00. Il dipendente non offre, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità ad un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore, nel limite massimo annuale di euro 100,00.

Al fine di non incorrere in responsabilità disciplinare, il dipendente a cui pervenga un regalo o altra utilità vietati sulla base delle disposizioni sopra citate, ha il dovere di attivarsi al fine di metterli a disposizione dell'Ordine Regionale per la restituzione al donante oppure per la devoluzione a scopi istituzionali.

Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione o di consulenza, comunque denominati ed anche ove fossero a titolo gratuito, da soggetti privati, ivi compresi società od enti privi di scopo di lucro, che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti l'ufficio di appartenenza. In particolare, il dipendente non accetta incarichi da università e/o enti privati autorizzati e/o accreditati per erogare l'aggiornamento professionale continuo, da società partecipate dai ministeri vigilanti sull'Ordine Regionale, da soggetti che abbiano finanziato, in qualunque modo, attività istituzionali dell'Ordine Regionale e/o da soggetti che abbiano ricevuto dall'Ordine Regionale supporti economici per lo svolgimento della propria attività.

Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità dell'amministrazione, il responsabile dell'ufficio interessato vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.

5.6 Partecipazione ad associazione e organizzazioni

Nel rispetto della disciplina vigente in materia di diritto di associazione, il dipendente comunica entro 15 giorni dall'adesione al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi siano coinvolti o possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici e/o sindacati.

Il pubblico dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, né pone in essere alcuna forma di sollecitazione o esercita pressioni a tal fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

5.7 Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse

Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti in leggi o regolamenti, il dipendente, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il responsabile dell'ufficio di tutti i rapporti, anche per interposta persona, di collaborazione o consulenza, comunque denominati, con soggetti privati, ivi compresi

società od enti senza scopo di lucro, in qualunque modo retribuiti, o a titolo gratuito, che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando:

- a) se in prima persona, o suoi parenti, gli affini entro il secondo grado, il coniuge o i conviventi, 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/servizio/struttura regionale di appartenenza, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, derivanti dal fatto che sono coinvolti 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, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici. Si considerano potenziali quei conflitti nei quali gli interessi potrebbero confliggere o interferire con l'interesse pubblico connesso alle attività e funzioni allo stesso assegnate.

5.8 Obbligo di astensione

Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e/o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, di suoi parenti, di affini entro il secondo grado, del coniuge e/o di conviventi oppure interessi di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale e/o di soggetti ed organizzazioni con cui egli o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi oppure interessi di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente e/o di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore, gerente o dirigente o nelle quali ricopra cariche sociali e/o di rappresentanza. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di opportunità e/o convenienza.

Il dipendente comunica preventivamente la propria situazione al responsabile dell'ufficio di appartenenza, il quale, valutata la situazione nel termine di 20 giorni, deve rispondere per iscritto al dipendente, sollevandolo dall'incarico e affidando il medesimo ad altri o, in assenza di idonee professionalità, avocandolo a sé.

Ove il responsabile dell'ufficio di appartenenza del dipendente, a fronte della comunicazione ricevuta, ritenga che non sussistano situazioni di conflitto di interesse che integrano il presupposto per l'applicazione dell'obbligo di astensione, motiva le ragioni che consentono allo stesso dipendente di espletare comunque l'incarico e rende note le stesse al dipendente con apposita comunicazione, avendo cura di informare altresì l'Ufficio Procedimenti Disciplinari e il Responsabile della prevenzione della corruzione degli esiti della valutazione svolta.

L'astensione del dipendente è obbligatoria fino ad eventuale diversa determinazione del responsabile dell'ufficio di appartenenza.

Il dipendente che venga a conoscenza, per ragioni di servizio, di circostanze che possano dar luogo a situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, tali da determinare, in capo ad altro dipendente, un obbligo di astensione, è tenuto ad informare tempestivamente il responsabile della struttura di appartenenza del dipendente, al fine di consentire allo stesso la valutazione di cui ai commi precedenti.

Nel caso in cui il conflitto riguardi il responsabile di un ufficio, spetta al Responsabile della prevenzione della corruzione valutare le iniziative da assumere.

5.9 Prevenzione della corruzione

Il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'Ordine Regionale.

In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel Piano, presta la sua collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità

giudiziaria, segnala al responsabile del proprio ufficio, il quale riferisce al Responsabile della prevenzione della corruzione, eventuali situazioni di illecito nell'Ordine Regionale di cui sia a conoscenza.

Il destinatario delle segnalazioni di cui al periodo precedente adotta ogni cautela di legge affinché sia tutelato l'anonimato del segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità.

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; tale ultima circostanza può emergere solo a seguito della audizione dell'incolpato ovvero dalle memorie difensive che lo stesso produce nel procedimento.

La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241 e l'Ordine Regionale, fermo quanto detto sopra, garantisce ogni misura di riservatezza a tutela del dipendente che segnala un illecito.

5.10 Trasparenza e tracciabilità

Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza secondo le disposizioni normative vigenti ed il Programma, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, nel reperimento e nella trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Al fine di favorire e controllare il comportamento collaborativo da parte dei titolari degli uffici tenuti a garantire la comunicazione, in modo regolare e completo, delle informazioni, dei dati e degli atti oggetto di pubblicazione, viene sempre garantita la tracciabilità dei processi decisionali che coinvolgono i dipendenti attraverso un adeguato supporto documentale che consenta in ogni momento la reperibilità e la replicabilità dei dati.

5.11 Comportamento nei rapporti privati

Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, il dipendente non sfrutta, né menziona, la posizione che ricopre nell'Ordine Regionale per ottenere utilità che non gli spettino e non assume nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine dell'Ordine Regionale.

Il dipendente non assume impegni né fa promesse personali né pone in essere azioni che possano condizionare, anche indirettamente, l'adempimento dei doveri d'ufficio da parte di terzi. In particolare, non utilizza la posizione ricoperta presso l'Ordine Regionale per influenzare, in qualunque modo, attività di altri enti e/o pubbliche amministrazioni con cui abbia rapporti privati.

5.12 Comportamento in servizio

Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza. Il dipendente contribuisce ad assicurare l'esistenza di un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità della persona, evitando atti e comportamenti indesiderati, prevaricatori o persecutori e molestie, anche di carattere sessuale, tali da provocare disagio o malessere psicofisico.

Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi. Durante l'assenza dal servizio per infermità o

infortunio il dipendente non svolge attività che ritardino il recupero psicofisico. Il dipendente comunica con sollecitudine ogni mutamento di residenza o domicilio e l'insorgere di una malattia causante assenza. Il dipendente è tenuto a ritirare la corrispondenza proveniente dal datore di lavoro e a presentarsi alle visite mediche richieste dal datore di lavoro.

Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza i servizi telematici e le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente utilizza i mezzi di trasporto dell'amministrazione a sua disposizione soltanto per lo svolgimento dei compiti d'ufficio, astenendosi dal trasportare terzi, se non per motivi d'ufficio.

Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni, il dipendente usa un linguaggio semplice e comprensibile, evita l'utilizzo di abbreviazioni o acronimi quando il significato non risulti chiaramente da altri elementi della comunicazione, esplicita il contenuto delle norme che motivano la decisione o che disciplinano gli adempimenti che formano oggetto della comunicazione stessa.

Il dipendente è tenuto a verificare lo spegnimento di personal computer, monitor, stampanti e qualunque altra apparecchiatura elettrica nelle proprie disponibilità alla conclusione dell'orario di lavoro e prima di lasciare l'ufficio.

5.13 Rapporti con il pubblico

Il dipendente in rapporto con il pubblico si fa riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge o altro supporto identificativo messo a disposizione dell'Ordine Regionale.

Il dipendente opera con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità.

Qualora non sia competente, per posizione rivestita o per materia, il dipendente indirizza l'istanza dell'interessato all'ufficio competente e cura che sia recapitata a quest'ultimo sulla base delle disposizioni interne.

Il dipendente, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali ha la responsabilità od il coordinamento.

Il dipendente rispetta gli appuntamenti con gli utenti e risponde senza ritardo ai loro reclami.

Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche.

Nella corrispondenza con il pubblico, in qualsiasi forma essa avvenga (posta elettronica, corrispondenza postale, telefono e/o fax), nei casi in cui si tratti di comunicazioni che non determinano l'attivazione di procedimenti amministrativi già normati e/o regolamentati, il dipendente deve fornire entro 10 giorni una risposta più accurata, completa, precisa e puntuale possibile rispetto all'informazione richiesta, anche indicando al richiedente l'ufficio competente qualora non sia egli stesso competente per posizione rivestita o per materia, e riportando tutti gli elementi idonei ai fini dell'identificazione del responsabile della comunicazione.

Il dipendente generalmente risponde alle comunicazioni di posta elettronica con lo stesso mezzo, riportando tutti gli elementi idonei ai fini dell'identificazione del responsabile e della esaustività della risposta.

Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche offensive per l'Ordine Regionale.

Il dipendente precisa, in ogni caso, le dichiarazioni effettuate a titolo personale, quando ricorra tale circostanza, e quelle effettuate in qualità di rappresentante dell'Ordine Regionale.

Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa a contatto con il pubblico cura il rispetto degli standard di qualità e di quantità fissati dall'Ordine Regionale, anche nelle apposite carte dei servizi.

Il dipendente opera al fine di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Il dipendente non assume impegni né anticipa l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti.

Il dipendente fornisce informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusione solo nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso, informando sempre gli interessati della possibilità di avvalersi anche dell'ufficio preposto alle relazioni con il pubblico.

Il dipendente rilascia copie ed estratti di atti o documenti secondo la sua competenza, con le modalità stabilite dalle norme e dal regolamento in materia di accesso agli atti.

Il dipendente osserva il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta.

5.14 Disposizioni particolari per i dirigenti

Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice ed essendo l'Ordine Regionale privo di dirigenza, le norme del presente documento riferite ai dirigenti si applicano ai titolari di incarichi di funzioni dirigenziali e ai soggetti che svolgono funzioni equiparate ai dirigenti operanti negli uffici di diretta collaborazione del Consiglio, nonché ai funzionari responsabili di posizione organizzativa nell'Ordine Regionale.

Il dirigente svolge con diligenza le funzioni ad esso spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, persegue gli obiettivi assegnati e adotta un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.

Il dirigente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni indebita pressione, ancorché esercitata dal Consiglio.

Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'Ordine Regionale le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni e nelle attività inerenti all'ufficio.

Il dirigente rende note all'Ordine Regionale tutte le variazioni dei dati e delle informazioni relative a possibili situazioni di conflitto di interesse già comunicate.

Il dirigente fornisce all'Ordine Regionale le informazioni sulla propria situazione patrimoniale e le dichiarazioni annuali dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche previste dalla legge.

Il dirigente assume atteggiamenti leali e trasparenti e adotta un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa.

Il dirigente cura che le risorse assegnate al suo ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

Il dirigente cura, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui è preposto, tenendo conto anche di quanto emerge dalle indagini sul benessere organizzativo di cui all'articolo 14, comma 5, del d.lgs. 150/2009, nonché favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori.

Il dirigente assume iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

Il dirigente assegna l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a sua disposizione, tenendo conto anche di quanto emerge dalle indagini sul benessere organizzativo di cui all'articolo 14, comma 5, del d.lgs. 150/2009.

Il dirigente affida gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

Il dirigente svolge la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.

Il dirigente osserva in prima persona e vigila sul rispetto, da parte dei dipendenti assegnati, della disciplina in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e di incarichi di cui all'articolo 53 del d.lgs. 165/2001, al fine di prevenire casi di incompatibilità, di diritto o di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente e ne tiene conto nel rilascio di pareri, nulla-osta e autorizzazioni.

Il dirigente intraprende con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, adottando le disposizioni previste dall'articolo 54 bis del d.lgs. 165/2001, come introdotto dall'articolo 1, comma 51, della legge 190/2012 relative alla tutela del dipendente segnalante.

Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti possano diffondersi.

Il dirigente favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'Ordine Regionale.

Il dirigente, nei limiti delle sue possibilità, evita che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti possano diffondersi.

Il dirigente favorisce la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'Ordine Regionale.

Tutti gli obblighi di comunicazione previsti dal presente Codice sono assolti dal dirigente mediante comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il dirigente collabora con il Responsabile della prevenzione della corruzione al fine di garantire la rotazione dei dipendenti degli uffici definiti a rischio di corruzione dal Piano, ove naturalmente tale rotazione risulti possibile.

5.15 Contratti ed altri atti negoziali

Nell'espletamento delle procedure di scelta del contraente, nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto dell'Ordine Regionale, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, il dipendente non ricorre a mediazione di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di

intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. La presente disposizione non si applica ai casi in cui l'Ordine Regionale abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

Il dipendente non conclude, per conto dell'Ordine Regionale, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità, nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del Codice civile.

Nel caso in cui l'Ordine Regionale concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali il dipendente abbia concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

Il dipendente che conclude accordi o negozi ovvero stipula contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del Codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'Ordine Regionale, ne informa per iscritto il responsabile dell'ufficio di appartenenza entro 30 giorni dalla stipulazione dei medesimi.

Se nelle situazioni di cui ai commi precedenti si trovi il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente apicale responsabile della gestione del personale e/o il Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il dipendente che riceva, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia 4. Parte l'amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informa immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico nonché il Responsabile della prevenzione della corruzione.

5.16 Vigilanza, monitoraggio e attività formative

Ai sensi dell'articolo 54, comma 6, del d.lgs. 165/2001, vigilano sull'applicazione del Codice i responsabili di ciascuna struttura.

Ai fini dell'attività di vigilanza e monitoraggio prevista dal presente articolo, l'Ordine Regionale si avvale delle strutture che fanno capo al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione verifica annualmente il livello di attuazione del Codice, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del d.lgs. 165/2001 e, sulla base dei dati ricavati dall'attività di monitoraggio, formula eventuali interventi volti a correggere i fattori alla base delle condotte contrarie al Codice.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione cura, altresì, la diffusione della conoscenza del Codice all'interno dell'amministrazione, nonché la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'ANAC, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 190/2012, dei risultati del suddetto monitoraggio.

In raccordo e all'interno delle attività di formazione programmate nel Piano, al personale dell'Ordine Regionale sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del Codice, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti.

Tutte le attività previste dal presente articolo vengono svolte conformandosi alle previsioni contenute nel Piano.

Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non derivano nuovi o maggiori oneri a carico degli iscritti all'Albo e/o all'Elenco Speciale dei geologi, in quanto l'Ordine Regionale provvede agli adempimenti previsti nell'ambito delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

5.17 Obblighi di comportamento e valutazione delle performance

Il livello di osservanza delle regole contenute nel Codice costituisce uno degli indicatori rilevanti ai fini della misurazione e valutazione della performance individuale, secondo il sistema definito ai sensi del D.Lgs 150/2009 ed ove ciò sia possibile in considerazione della struttura organizzativa. Nello specifico, si tiene conto di tale fattore nella determinazione degli obiettivi e degli incentivi di cui alla contrattazione sindacale decentrata.

Il controllo sul rispetto del Codice da parte dei soggetti di cui al precedente punto 14, nonché sulla mancata vigilanza da parte di questi ultimi sull'attuazione dei codici presso le loro strutture, è svolto dal soggetto sovraordinato che attribuisce gli obiettivi ai fini della misurazione e valutazione della performance, con la conseguente incidenza sulla determinazione ed erogazione della retribuzione di risultato.

Il soggetto responsabile della misurazione e valutazione della performance individuale tiene conto delle violazioni del Codice debitamente accertate, dandone atto nelle schede di valutazione previste dai sistemi di misurazione e valutazione della performance.

Fermo restando quanto previsto in altre parti del Codice, la grave o reiterata violazione, debitamente accertata, delle regole contenute nel Codice stesso esclude la corresponsione di qualsiasi forma di premialità, comunque denominata, a favore del dipendente.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione assicura il coordinamento tra i contenuti del Codice ed il sistema di misurazione e valutazione della performance, ossia verifica e garantisce che i dati relativi alle violazioni del Codice accertate e sanzionate, siano considerati ai fini della misurazione e valutazione della performance, con le relative conseguenze sul piano dell'attribuzione della premialità.

5.18 Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice

La violazione degli obblighi previsti dal Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio.

Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal Piano, dà luogo anche a responsabilità civile, amministrativa o contabile del dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di colpevolezza, gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento ed all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'Ordine Regionale.

Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione di espresse disposizioni del Codice.

I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del Codice.

Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

5.19 Disposizioni finali

Il Codice viene pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Ordine Regionale, nonché trasmesso tramite e-mail a tutti i dipendenti ed ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione continuativa a qualsiasi titolo,

anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione del Consiglio, nonché ai collaboratori continuativi a qualsiasi titolo, anche professionale, di imprese fornitrici di servizi in favore dell'Ordine Regionale.

Per i nuovi assunti e per i nuovi rapporti comunque denominati, si procederà alla consegna contestuale di una copia del Codice all'atto di sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza di contratto, all'atto di conferimento dell'incarico.

Per i dipendenti cessati, si richiama quanto previsto dal decreto legislativo N.165 del 30 marzo 2001 il quale stabilisce che nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, i medesimi dipendenti non possono essere assunti o svolgere incarichi per gli stessi privati, oggetto dei loro precedenti provvedimenti. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di ciò sono nulli, ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti.