



Ordine dei Farmacisti della Provincia di Bologna
Via Garibaldi 3-40124 Bologna

PROGRAMMA TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

**(P.T.P.C.)
2015 – 2017**

Adottato in data 18.12.2014 delibera n. 18 del Consiglio dell'Ordine.
Pubblicato sul sito istituzionale dell'Ordine nella sezione
“Amministrazione trasparente”

PREMESSA

La Legge 6 novembre 2012, n. 190: “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione” prevede una serie di misure preventive e di contrasto alla corruzione e all’illegalità nella pubblica amministrazione.

In attuazione delle disposizioni di cui alla L. 190/2012, con particolare riferimento all’art. 1, comma 34, nonché sulla base di quanto sancito dalla delibera ANAC n. 145/2014, il Consiglio Direttivo dell’Ordine dei Farmacisti di Bologna, con delibera n. 18 del 18.12.2014, ha adottato il presente Programma triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.).

1. PROCESSO DI ELABORAZIONE ED ADOZIONE DEL PROGRAMMA

All’elaborazione del presente Programma ha provveduto il Consiglio Direttivo dell’Ordine dei Farmacisti della Provincia di Bologna, su proposta del Consigliere Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, **Dr. Luca Nardi** e del sostituto Dr. Pier Giorgio Galassini, con il coinvolgimento del personale dipendente, senza l’intervento di attori esterni, attenendosi alle disposizioni normative citate alla voce “Quadro normativo di riferimento”.

Il presente programma verrà pubblicato sul sito istituzionale dell’Ordine nella sezione “Amministrazione trasparente” e verrà trasmesso, a cura del Responsabile per la prevenzione della corruzione, al Dipartimento della Funzione pubblica tramite il sistema integrato PERLA PA.

Si dà atto del fatto che il presente Regolamento è adottato con procedura aperta di partecipazione e resta aperto a proposte e contributi migliorativi, anche esterni, che verranno presi in considerazione in occasione degli aggiornamenti annuali.

Il presente programma triennale per la prevenzione della corruzione (P.T.P.C.), in conformità alle prescrizioni della L. 190/2012 e alle Linee guida dell’ANAC citate in premessa, risponde alla finalità di consentire un’azione coordinata di controllo, prevenzione e di contrasto della corruzione e dell’illegalità negli ambiti di pertinenza dell’Ordine. Tale finalità verrà perseguita anche assicurando il rispetto degli obblighi di trasparenza. Gli obiettivi strategici indicati nel piano nazionale anticorruzione sono: 1) ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione; 2) aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione; 3) creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

2. GESTIONE DEL RISCHIO

2.1 Le aree di rischio obbligatorie

Tra le aree di rischio comuni ed obbligatorie per tutte le amministrazioni, così come indicate nell’allegato 2 al Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con delibera ANAC n. 72/2013, quelle inerenti all’attività dell’Ordine sono le seguenti:

A) Area: acquisizione e progressione del personale

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

B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture

1. Definizione dell’oggetto e dello strumento/istituto dell’affidamento
2. Requisiti di qualificazione e aggiudicazione

3. Valutazione delle offerte

2.2 Modalità di valutazione delle aree di rischio

Le sopraindicate aree di rischio sono state valutate utilizzando gli indici di valutazione di cui all'All.5 del PNA (Piano Nazionale Anticorruzione)

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

LEGENDA

Scala di valori:

0 nessuna probabilità 1 improbabile 2 poco probabile 3 probabile 4 molto probabile 5 altamente probabile

3. FORMAZIONE IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE

Premesso che non si ritiene che, all'interno dell'Ente, esistano settori esposti al rischio di corruzione, considerato che il personale dell'Ente consta soltanto di due dipendenti, si ritiene comunque opportuno impartire a ciascuno di essi la formazione in materia di prevenzione della corruzione verrà impartita dal Consiglio Direttivo direttamente o attraverso un proprio delegato. Verrà favorita la partecipazione del personale a convegni e seminari in materia.

4. CODICI DI COMPORTAMENTO

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

I dipendenti e gli altri soggetti di cui all'art. 2 del D.P.R. 62/2013, sono altresì tenuti al rispetto del codice di comportamento adottato dal Consiglio Direttivo con delibera n. 18 del 18.12.2014, in attuazione dell'art. 54, comma 5, D. Lgs 165/2001, nonché dell'art. 1, comma 2, DPR 62/2013. Il Codice costituisce elemento essenziale del Piano triennale per la prevenzione della corruzione. Si dà atto del fatto che il predetto Codice è adottato con procedura aperta di partecipazione e resta aperto a proposte e contributi migliorativi, anche esterni.

Il Responsabile anticorruzione vigila sulla conoscibilità e pubblicità del codice di comportamento e sulla sua applicazione ai dipendenti, segnalando al Consiglio Direttivo eventuali violazioni.

5. PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ' 2015-2017

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Il piano triennale di prevenzione della corruzione e il programma triennale per trasparenza e l'integrità sono stati predisposti quali documenti distinti, garantendone opportunamente il coordinamento e la coerenza fra i contenuti.

Il Consiglio dell'Ordine ha approvato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità con deliberazione n. 18 del 18/12/2014.

6. ALTRE INIZIATIVE

Il P.T.P.C sarà pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Ordine dei Farmacisti della Provincia di Bologna, nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente", accessibile dalla home page del sito stesso. L'adozione del presente Piano di Prevenzione della corruzione e del P.T.T.I. verranno comunicate agli iscritti e ai dipendenti.

6.1 Rotazione del Personale

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale. L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegi o e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione.

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

6.2 Disciplina degli incarichi e le attività non consentite ai dipendenti

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

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

All'interno dell'Ente non sono previste posizioni dirigenziali.

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

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

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

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

6.6 Misure per la tutela del dipendente che segnala illeciti (c.d. whistleblower)

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

In questi casi rispetta la norma che prevede che:

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

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

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

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

La segnalazione di cui sopra dovrà essere effettuata al Responsabile per la prevenzione della corruzione e al Presidente dell'Ordine, che gestiranno il procedimento nel rispetto della tutela dell'anonimato, garantendo l'osservanza del divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower, e nella tutela della riservatezza, con sottrazione della denuncia al divieto d'accesso, ai sensi e nei limiti stabiliti dall'art. 54 bis D. Lgs. 165/2001.

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

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

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

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

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

Codice di comportamento: Denunce delle violazioni al codice di comportamento

Sanzioni: Numero e tipo di sanzioni irrogate.