

Ordine degli Psicologi della Toscana - Firenze	DELIBERA n° G/21 adottata nella riunione del Consiglio dell'Ordine del 20/03/2021
---	--

OGGETTO: Approvazione del Piano triennale per la prevenzione della Corruzione e Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (anni 2021-2023)

Consiglieri presenti:

BIANCHI	DUCCIO MARIA	P	FANZONE	TOMMASO	P	MOSCARELLA	ADA	P
CACIOLLI	ILARIA	P	FOSSATI	LUISA	P	RICCI	ALESSIA	P
CAPECCHI	ROSSELLA	P	GULINO	MARIA ANTONIETTA	P	RICCIARINI	GIACOMO	P
CECCARELLI	ELEONORA	P	LENZA	DIANA	P	SERIO	PAOLA	P
CIULLI	TOMMASO	P	MANGINI	SIMONE	P	ZINI	NERI	A

Presidente: Maria Antonietta Gulino

Segretario: Rossella Capecchi

Il Consiglio dell'Ordine degli Psicologi della Toscana

APPROVA

il Piano triennale per la prevenzione della Corruzione e il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (anni 2021-2023), dando atto che la Tabella 2 Obblighi di pubblicazione non ha subito variazioni rispetto alla versione approvata nel 2018. Allegati alla presente delibera: PTPC e PTTI pagine 1/24 - Tabella 1 Valutazione del rischio e misure pagine 1/5 e - Tabella 2 Obblighi di pubblicazione pagine 1/7.

PRESENTI: 14	VOTANTI: 14	FAVOREVOLI: 14	CONTRARI: 0	ASTENUTI: 0
--------------	-------------	----------------	-------------	-------------

Il Segretario
(dott.ssa Rossella Capecchi)

La Presidente
(dott.ssa Maria Antonietta Gulino)



ORDINE degli PSICOLOGI della TOSCANA

Ordine degli Psicologi della Toscana

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

**PROGRAMMA TRIENNALE
PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ**

Anni 2021-2023

Approvato nella seduta di Consiglio del 20 marzo 2021 con delibera G/21

Indice

	Pag.
TITOLO I DISPOSIZIONI PRELIMINARI	
1. (Premessa)	3
2. (Riferimenti normativi)	5
3. (Contenuto e destinatari del Piano)	5
4. (Analisi del contesto esterno)	6
5. (Analisi del contesto interno)	7
5.1. Classificazione delle attività e organizzazione dell'Ordine	
6. (Mappatura dei processi e analisi del rischio)	9
7. (Gestione del rischio)	11
TITOLO II MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	
8. (Soggetti preposti alla prevenzione della corruzione)	14
8.1. Il ruolo dell'Organo di indirizzo e gli obiettivi strategici	14
8.2. Il ruolo del RPCT	15
9. (Misure di prevenzione)	17
TITOLO III MISURE PER LA TRASPARENZA	
10. Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità	22
TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI	
11. (Adeguamento del Piano e clausola di rinvio)	24
12. (Entrata in vigore)	25

TITOLO I

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Paragrafo 1

(Premessa)

L'Ordine degli Psicologi della Toscana (d'ora in poi, per brevità, l'Ordine) garantisce la correttezza, la trasparenza e l'integrità delle proprie attività istituzionali, in conformità a quanto disposto dall'ordinamento giuridico vigente in materia di anticorruzione e trasparenza. L'Ordine, pertanto, in continuità con quanto già posto in essere in precedenza, attraverso il presente programma individua per il triennio 2021–2023 la propria politica anticorruzione e trasparenza, i propri obiettivi strategici, i processi individuati come esposti al rischio e le misure di prevenzione della corruzione. Individua, inoltre, nella sezione trasparenza la propria politica e modalità di pubblicazione dei dati di cui al D.lgs 33/2013.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (d'ora in poi PTPCT o "Piano") rappresenta lo strumento attraverso il quale l'Ordine descrive il "processo" grazie al quale viene attuata la sua strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo, grazie all'individuazione e all'attivazione di azioni, ponderate e coerenti tra loro, capaci di ridurre significativamente il rischio del verificarsi di comportamenti corruttivi.

Esso è frutto di un processo di analisi e della successiva identificazione, attuazione e monitoraggio di un sistema di prevenzione della corruzione, nonché della trasparenza.

Questo PTPCT rappresenta un aggiornamento di quello riferito al triennio 2020-2022:

Anche in questo aggiornamento è stato tenuto conto delle indicazioni e principi contenuti nella Delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (d'ora in poi ANAC) n. 1064 del 13 novembre 2019 con cui è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019-2021 (di seguito per brevità anche "PNA 2019") nonché degli specifici approfondimenti contenuti nei precedenti aggiornamenti del Piano. Con il PNA 2019, l'Autorità ha deciso di consolidare in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date fino ad oggi, ed esso integra quindi in modo organico tutte le parti generali contenute nei piani degli anni precedenti, non più attuali, ferma restando invece la validità dei precedenti approfondimenti specifici, tra cui è di particolare interesse l'approfondimento dedicato agli Ordini professionali nel PNA 2016, di cui alla delibera n. 831 del 3 agosto 2016.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione per gli anni 2021-2023 dell'Ordine degli Psicologi della Toscana viene adottato con Delibera G/21 in data 20/03/2021, su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione dott.sa Adriana Andalò, a seguito dell'attività di monitoraggio dell'applicazione e di aggiornamento del previgente PTPCT 2020-2022, recependo così le conseguenti azioni di miglioramento, sia nell'analisi dei rischi che nell'adozione delle misure.

Al fine di favorire la diffusione della conoscenza del Piano e delle misure in esso contenute, sarà inviata una nota informativa a tutto il personale dell'ente e ai consulenti per invitarli a prendere visione del PTPCT. Inoltre, il personale in servizio e coloro che inizieranno a prestare servizio o a collaborare a qualunque titolo, all'atto della costituzione del rapporto di lavoro o di collaborazione, sottoscriveranno una dichiarazione di presa visione del Piano e di impegno a rispettare i principi e le disposizioni in esso contenute.

Dal prossimo anno sarà indispensabile arrivare all'approvazione del Piano previa consultazione pubblica aperta al fine di ricevere osservazioni e proposte di integrazione, cosa che quest'anno non è stato possibile realizzare. Anche un maggior coinvolgimento dell'Organo di indirizzo politico nelle fasi di predisposizione del Piano è fortemente auspicabile.

Paragrafo 2

(Riferimenti normativi)

- Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione” (d’ora in poi per brevità “Legge Anti- Corruzione” oppure L. 190/2012).
- Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss. mm. 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 di commi 35 e 36 dell’art. 1 della L. n. 190 del 2012” come novellato dal D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97 (d’ora in poi, per brevità, “Decreto Trasparenza” oppure D.Lgs. 33/2013).
- Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 recante “Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, comma 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190 (d’ora in poi, per brevità “Decreto inconferibilità e incompatibilità”, oppure D.Lgs. 39/2013).
- Delibera 21 ottobre 2014 n. 145/2014 dell’ANAC avente per oggetto: “Parere dell’Autorità sull’applicazione della l. n. 190/2012 e dei decreti delegati agli Ordini e Collegi professionali”.
- D.Lgs. n.97/2016 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33” che riconosce l’esigenza di “calibrare e modulare” l’applicazione della normativa per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza in base alle specificità organizzative e gestionali degli Ordini e collegi professionali.
- Legge 30/11/2017, n. 179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”.
- Piano Nazionale Anticorruzione 2019-2021 approvato in via definitiva con delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 e PNA 2016 approvato con delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016.
- Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche Approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020.

Paragrafo 3

(Contenuto e destinatari del Piano)

Ai sensi di quanto previsto dall’art. 10 del D.Lgs. 33/2013, il presente Piano contiene anche il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità dell’Ordine degli Psicologi della Toscana. Il presente Piano viene pubblicato sul sito istituzionale dell’Ordine nella sezione “Amministrazione trasparente”, sottosezione “Altri contenuti – corruzione”.

Destinatario del Piano è tutto il personale dipendente ed in servizio presso l'Ordine con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e a tempo parziale e i Consiglieri dell'Ordine. Le prescrizioni contenute nel presente documento si applicano inoltre ai collaboratori o consulenti con qualsiasi tipologia di contratto o incarico a qualsiasi titolo, ai dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo di imprese e ditte fornitrici di beni, servizi o lavori in favore dell'Ordine.

Con il PNA 2019, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (d'ora in poi ANAC) ha ritenuto di aggiornare le indicazioni metodologiche per la gestione del rischio corruttivo attraverso un "Sistema di gestione del rischio" che si articola nelle seguenti fasi:

- 1) "Analisi del contesto" e "mappatura dei processi", consistenti nella individuazione e analisi dei singoli processi organizzativi dell'Ordine;
- 2) "Valutazione del rischio";
- 3) "Trattamento del rischio";
- 4) "Monitoraggio e riesame"
- 5) "Consultazione e comunicazione".

Nella misura del possibile, nella redazione del presente Piano, si è cercato di trattare le fasi del sistema di gestione del rischio seguendo tale ordine di successione.

In chiusura di tali premesse, un'osservazione programmatica di carattere generale: date le dimensioni dell'ente, pari o simili a quelle di tutte altre articolazioni territoriali dell'Ordine, sarebbe auspicabile giungere a forme di collaborazione con queste ultime nella costruzione dei Piani, sia per quanto riguarda l'analisi del contesto interno, che la mappatura dei processi e la valutazione del rischio. L'organo di indirizzo a livello nazionale, rappresentato nel Consiglio Nazionale dell'Ordine, potrebbe farsi promotore di un tale tipo di condivisione.

Paragrafo 4 **(Analisi del contesto esterno)**

Dall'esame del contesto esterno, vale a dire il contesto sociale e territoriale nel quale opera l'Ente, non sembrano emergere profili di incidenza sensibile sul rischio corruttivo oggetto di mappatura: ad una prima osservazione non si rilevano, infatti, fenomeni economici o sociali tali da determinare una maggiore probabilità o un maggiore impatto nel verificarsi di eventi di potenziale natura corruttiva.

Il contesto esterno di riferimento è esteso all'intera regione Toscana, trattandosi di ordine professionale regionale. Tuttavia, la sede dell'Ente si trova a Firenze, ed è in particolare il contesto fiorentino quello preso in considerazione in quanto le attività dell'Ente si svolgono prevalentemente presso la sede e solo limitatamente al di fuori da essa.

Già nel Piano 2020-22 si dava atto che per una corretta analisi del contesto esterno sarebbe stata necessaria l'acquisizione di dati rilevanti sul contesto territoriale e settoriale in cui l'ente opera, anche di tipo 'oggettivo', ricognizione non ancora compiuta, se non mediante la consultazione dei dati forniti dalle istituzioni di vigilanza. Diverse e concomitanti contingenze, non certo ultima

l'emergenza sanitaria con le ricadute sul piano organizzativo dell'ente, hanno reso necessario rinviare al prossimo anno questa attività che il RPCT potrà svolgere in autonomia per quanto riguarda i dati forniti da fonti esterne (ad es. dati giudiziari). Per quanto concerne le fonti interne, in assenza di segnalazioni pervenute direttamente all'Ordine degli Psicologi della Toscana, sarebbe utile acquisire i dati di cui dispongono le altre articolazioni territoriali dell'ente a livello nazionale, o anche altri Ordini professionali sanitari.

Per quanto carente, la disamina del contesto esterno non appare mettere in evidenza elementi in grado di incidere in maniera sensibile sul presente Piano, fatti salvi quegli elementi peculiari e tipici del momento storico con particolare riferimento ai dati occupazionali, che rivelano un forte interesse della popolazione per eventuali concorsi o selezioni bandite dagli enti pubblici territoriali: vale a dire che la crescente disoccupazione nonché la "precarizzazione" del lavoro comporta un maggior interesse nei confronti delle selezioni pubbliche, con conseguente altissima partecipazione alle stesse e conseguentemente aumento dell'impatto nel caso di commissioni di atti/fatti corruttivi nell'ambito di tali procedimenti.

Paragrafo 5 **(Analisi del contesto interno)**

5.1. Classificazione delle attività e organizzazione dell'Ordine

L'Ordine è un ente pubblico non economico a carattere associativo dotato di autonomia patrimoniale e finanziaria ed è soggetto alla vigilanza del Ministero della Salute. L'Ordine svolge le attività istituzionali previste dalla legge n. 56 del 18 febbraio 1989 e attività aggiuntive rese a favore degli Iscritti e di soggetti terzi richiedenti.

a) Le attribuzioni assegnate all'Ordine sono:

- 1 Formazione, aggiornamento ed annuale revisione e pubblicazione dell'Albo (con annotazioni speciali), dandone comunicazione all'Autorità Giudiziaria ed alle Pubbliche Amministrazioni;
- 2 Amministrazione dei proventi e delle spese con compilazione di un bilancio preventivo e di un conto consuntivo annuale;
- 3 Vigilanza per la tutela del corretto esercizio della professione grazie all'esercizio del potere disciplinare sui professionisti iscritti all'Albo;
- 4 Tutela della professione e repressione dell'esercizio abusivo della professione, ove occorra, mediante denuncia all'Autorità Giudiziaria;
- 5 A richiesta, formulazione di pareri sulle controversie professionali e pareri sulla liquidazione di onorari e spese;
- 6 Rilascio di pareri eventualmente richiesti da Pubbliche Amministrazioni su argomenti attinenti la professione di psicologo;
- 7 Facilitare e vigilare sull'obbligo di aggiornamento professionale continuo da parte dell'iscritto anche mediante erogazione diretta di formazione ai professionisti iscritti all'Albo;
- 8 L'Ordine degli Psicologi della Toscana esercita la propria potestà esclusivamente nei riguardi degli iscritti al proprio Albo professionale.

b) Organizzazione dell'Ordine degli Psicologi della Toscana

In merito all'organizzazione dell'Ordine degli Psicologi della Toscana, sul sito istituzionale dell'Ordine, nella sezione "Trasparenza" sono inseriti i dettagli inerenti la struttura dello stesso: organi di indirizzo politico e amministrativo, l'organigramma, nominativo e numero degli addetti, con contratto a tempo indeterminato o meno, nonché interinali, e consulenti.

Il Consiglio è l'organo direttivo dell'Ordine ed è eletto direttamente dagli iscritti, ogni quattro anni. Ha funzioni di indirizzo politico ma anche amministrative. E' composto da 15 membri ed elegge tra i propri componenti il Presidente, il Vice Presidente, il Segretario ed il Tesoriere.

Il Presidente è il rappresentante legale dell'Ordine e presiede il Consiglio dell'Ordine.

La gestione del personale è interna ma si avvale di un servizio per la gestione di paghe e contributi e di consulenza del lavoro, prestato da un professionista esterno.

La gestione amministrativa dell'Ordine si avvale di servizi di verifica della contabilità e degli aspetti fiscali e di bilancio, resi da uno studio di consulenza esterno.

E' previsto e conferito l'incarico al Revisore dei Conti.

Il Consiglio si avvale del parere consultivo di alcune Commissioni istituzionali formate al suo interno, tra le quali la Commissione Deontologica, la Commissione Tutela della professione, la Commissione Pareri di congruità, Commissione Pubblicità e Patrocinii, Commissione Regolamenti, Commissione cultura e comunicazione, e Consulta Sistema Sanitario, tutte formate da consiglieri, con eventuale partecipazione anche di membri esterni, su base volontaria e nomina del Consiglio. Il regolamento relativo alla costituzione e al funzionamento di tali Commissioni è pubblicato sul sito dell'Ordine.

L'Ordine degli Psicologi della Toscana controlla la Fondazione dell'Ordine degli Psicologi della Toscana ed è tenuto a verificarne periodicamente l'operato, soprattutto sotto il profilo economico-finanziario.

A supporto dell'attività dell'Ordine e nell'ottica di ottenere la massima specializzazione e competenza, l'Ordine ha rapporti operativi e funzionali con la citata Fondazione che si occupa di organizzare corsi di formazione e di aggiornamento per i professionisti iscritti all'Albo, sia a pagamento che gratuiti, prevalentemente correlati alla formazione professionale obbligatoria.

L'Ordine ha acquisito nel 2020 quote di partecipazione di UNI – Ente Italiano di Normazione, ente privato senza scopo di lucro.

A proposito dei Consiglieri dell'Ordine, ovvero dell'organo elettivo di indirizzo a cui la legge assegna però numerose competenze di natura amministrativa, non vi è alcun rilievo, nemmeno di natura storica, tale da motivare un'incidenza sensibile degli stessi sull'esame dei rischi corruttivi qui svolto. L'Ente dispone di un numero limitato di dipendenti, fra i quali non si annoverano nemmeno storicamente episodi rilevanti ai fini di cui alla L.190/2012.

Con delibera adottata in data 14/11/2020 il Consiglio dell'Ordine ha approvato il Piano Triennale del Fabbisogno di personale per il 2021/2023 e la nuova Dotazione Organica dell'ente, che sarà implementata grazie a procedure concorsuali o mediante ricorso a graduatorie di altri enti. Alla data in cui il presente Piano viene approvato, l'organigramma dell'ente con le unità effettivamente in servizio ad oggi e i servizi di consulenza che integrano l'attività amministrativa dell'ente, è il seguente:

Consiglio dell'Ordine degli Psicologi della Toscana	Servizi di consulenza: <ul style="list-style-type: none"> • Legale: avv. V. Farnararo • Legale: avv. C. Moschini • Lavoro e buste paga: dr. F. Damiani • Fiscale per gli iscritti: Studio Gianni Raffaelli • Contabile e bilancio: Studio Ferrari • Sindaco revisore: rag. G. Pandolfini • Ufficio stampa: Primamedia s.a.s. di C. Pellegrini
Ufficio Affari generali 1 unità C	
Ufficio contabilità e bilancio 1 unità C	
Ufficio acquisti 1 unità C	
Ufficio comunicazione 1 unità C	
Albo Segreteria Protocollo 2 unità B (di cui una sola in servizio effettivo oltre a 2 interinali B)	

Paragrafo 6 (Mappatura dei processi e analisi del rischio)

Elemento centrale per l'analisi del contesto interno è la mappatura dei processi, ovvero l'individuazione e l'analisi dei processi organizzativi (nelle loro fasi istruttorie e decisionali). La mappatura ha una funzione strumentale nella valutazione e nel trattamento dei rischi corruttivi. I processi sono ricondotti ad aree di rischio individuate in coerenza con il PNA 2019 (e precedenti) e distinguibili in Aree Generali e Aree Specifiche. Tra queste ultime, elencate ai punti I, L, M, N nella **Tabella A)** che segue, oltre alle aree specifiche individuate per gli ordini professionali dall'ANAC già nel 2016, è stata introdotta un'area dedicata all'esercizio da parte dell'Ordine del potere disciplinare sui professionisti iscritti all'Albo.

La scelta è motivata dal fatto che, essendo giunta gradualmente a compimento la definizione della professione psicologica in qualità di professione sanitaria, l'Ordine degli Psicologi non è stato interessato dalla riforma degli ordinamenti professionali introdotta dal D.P.R. 07/08/2012, N. 137. D'altro canto, la legge istitutiva della professione che risale al 1989, tempo in cui la professione di psicologo non era annoverata tra quelle sanitarie, regola le modalità per l'esercizio del potere disciplinare con previsioni che si discostano da quelle valide al quel tempo per le professioni sanitarie. L'Ordine degli Psicologi non dispone perciò di un organo di secondo grado di giurisdizione speciale né di un organo territoriale distinto e privo di funzioni amministrative. L'Ordine degli Psicologi è istruisce e porta a compimento i procedimenti disciplinari nei confronti degli iscritti all'Albo i quali hanno facoltà di ricorrere, se del caso, direttamente al Tribunale ordinario. Il PNA 2016, nell'approfondimento dedicato agli Ordini professionali, individua le aree di rischio specifiche per tale tipologia di enti ma ne esclude i procedimenti disciplinari in quanto si tratta di attività riconducibili alla funzione giurisdizionale dei Consigli Nazionali o comunque non amministrativa dei Consigli di disciplina Territoriali. Dato il particolare assetto normativo dell'Ordine degli Psicologi e in considerazione della

delicatezza della funzione disciplinare si è deciso perciò di includere nel Piano, tra le aree di rischio specifiche dell'ente, quella riferita appunto all'esercizio del potere disciplinare.

Tabella A) Aree di rischio

A) ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE
B) PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO E IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO
C) PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO E IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO
D) CONTRATTI PUBBLICI
E) INCARICHI E NOMINE
F) GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO
G) CONTROLLI VERIFICHE ISPEZIONI E SANZIONI
H) AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO
I) FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA
L) RILASCIO PARERI DI CONGRUITA'
M) INDICAZIONE DI PROFESSIONISTI PER L'AFFIDAMENTO DI INCARICHI SPECIFICI E NOMINE
N) ESERCIZIO DELLA POSTESTA' DISCIPLINARE

Non si dispone in questo Piano di una mappatura analitica di tutti i processi, ovvero non sono definite le fasi e le singole attività che vanno a costituire il processo e, di conseguenza, i responsabili dei processi non vengono ricondotti alla singola fase o attività procedimentale. Ciò sarebbe invece auspicabile in quanto presupposto per una analisi del rischio corruttivo maggiormente approfondita e specifica. Come evidenziato nella Tabella 1 allegata al PNA 2019, per la mappatura dei processi è fondamentale il coinvolgimento dei responsabili delle strutture organizzative principali. L'Organo di indirizzo politico perciò si propone di costituire, in continuità con il lavoro a cui ha già dato inizio durante l'anno attraverso riunioni delle cariche elettive con i tutti i dipendenti, un tavolo di lavoro dedicato allo scopo di individuare gli elementi peculiari e costitutivi dei flussi procedurali. Il RPCT, che coordina la mappatura dei processi dell'intera amministrazione, deve poter infatti disporre delle risorse necessarie e della collaborazione dell'intera struttura organizzativa. L'obiettivo è quello di essere in grado di programmare la rilevazione analitica di tutti i processi in tempi brevi, in maniera tale da rendere possibile, seppur con gradualità e tenendo conto delle risorse disponibili, il passaggio dalle soluzioni semplificate fin qui adottate a soluzioni analitiche più evolute. A tal fine sarà possibile operare in completa sinergia con altre iniziative che richiedono interventi simili (controllo di gestione, analisi dei carichi di lavoro, sistema di performance management, ecc.). Si suggerisce di avviare il lavoro a partire dalle aree dei Contratti pubblici, che è connessa a un rischio intrinseco ed è prioritaria, e quindi da quelle specifiche dell'Ordine così come individuate dal PNA 2016 e dal presente Piano.

La mappatura dei processi prospettata nel presente Piano ha comunque visto il coinvolgimento dei responsabili/referenti degli uffici coinvolti nei processi. La mappatura è stata condotta mediante

la valutazione dei processi alla luce delle caratteristiche dell'Ordine, della sua organizzazione e dei dati fattuali riscontrati.

La mappatura dei processi, ricondotti alle diverse aree di rischio, con relativa attribuzione del grado di rischio corruttivo è rappresentata nella **Tabella B** pp. 12-14.

Paragrafo 7 (Gestione del rischio)

La stima di esposizione al rischio corruttivo è stata basata su un livello minimo di analisi, ovvero il rischio è riferito, come già detto, a processi non scomposti in attività specifiche. Questa modalità è giustificata dalle ridottissime dimensioni dell'ente e dalle oggettive difficoltà operative che hanno caratterizzato il 2020. Preme comunque sottolineare che non si sono manifestati, dall'adozione del precedente PTPCT, fatti o situazioni indicative di qualche forma di criticità (eventi sentinella, segnalazioni, ecc.).

Identificazione eventi rischiosi

Per la stima del rischio corruttivo è necessario preliminarmente identificare quali potrebbero essere gli eventi rischiosi per ogni processo o sua fase. Il PNA 2019 suggerisce di fondare tale individuazione su fonti certe. Questo Ordine non dispone, ed è certo positivo, di fonti 'negative' quali segnalazioni o eventi corruttivi avvenuti in passato, ci si è quindi affidati a:

- le risultanze dell'analisi del contesto interno realizzate nelle fasi precedenti;
- le risultanze dell'analisi della mappatura dei processi;
- incontri (o altre forme di interazione) con i responsabili degli uffici che ha conoscenza diretta sui processi e quindi delle relative criticità;
- le risultanze dell'attività di monitoraggio svolta dal RPCT;
- il registro di rischi realizzato da altre amministrazioni, simili per tipologia e complessità organizzativa.

L'elenco degli eventi potenzialmente rischiosi è associato ad ogni processo nella Tabella 1 allegata e parte integrante del presente Piano.

Valutazione del rischio

Il PNA 2019 (in particolare l'Allegato 1), oltre a suggerire comunque un criterio generale di "prudenza" per evitare la sottostima del rischio che non permetterebbe di attivare in alcun modo le opportune misure di prevenzione, chiede alle PPAA di: a) scegliere l'approccio valutativo, b) individuare i criteri di valutazione, c) rilevare i dati e le informazioni, d) formulare un giudizio sintetico, adeguatamente motivato.

L'indicazione è quella di privilegiare, piuttosto che una valutazione quantitativa, una di tipo qualitativo, in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri. E' possibile tuttavia, che le amministrazioni scelgano di accompagnare la misurazione originata da scelte di tipo qualitativo, anche con dati di tipo quantitativo. Per la valutazione dell'esposizione al rischio di eventi corruttivi viene suggerito di tradurre operativamente le misurazioni in indicatori di rischio.

Alcuni di tali indicatori erano già stati considerati nelle precedenti stesure del Piano (come ad

esempio la presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo o il grado di discrezionalità del processo decisionale, come pure la sua complessità) dove erano stati tradotti in indici numerici, poi raggruppati in base ad intervalli e in tal modo utili ad assegnare il livello di rischio ad ogni procedimento (per una descrizione dettagliata della modalità impiegata, vd. PTPCT 2020-2022 Ordine Psicologi Toscana).

Gli altri indicatori comunemente utilizzati e suggeriti dall’Autorità fanno riferimento a: eventi corruttivi manifestatisi in passato nell’amministrazione, il livello di collaborazione dei vari responsabili del processo nella costruzione e aggiornamento e monitoraggio del Piano, ovvero il livello di collaborazione che, se scarso, può segnalare un deficit di attenzione al tema della prevenzione della corruzione e, infine, il grado di attuazione delle misure di trattamento.

Riguardo a questo secondo gruppo di indicatori, si è già detto che l’ente non ha mai visto eventi corruttivi nella sua attività, né è stato oggetto di segnalazioni. Il livello di collaborazione con il RPCT per il Piano da parte dei diversi responsabili dei procedimenti non è ottimale e va di certo migliorato anche grazie alla istituzione di scadenze fisse e audit interne, ma si tratta di un problema generale, non riconducibile al singolo processo e non dovuto alla scarsa attenzione al tema della prevenzione della corruzione, quanto piuttosto a problemi di gestione organizzativa che discendo in parte dalle ridotte risorse dovute alle dimensioni dell’ente.

Per queste ragioni, per la valutazione del rischio, si è ricorsi alla seguente soluzione: si è partiti dalla valutazione operata nel Piano precedente, che – come detto - già integrava alcuni indicatori; altri indicatori (mancanza precedenti e livello di collaborazione) si sono considerati ‘comuni’ a tutti i processi, e se ne è tenuto conto senza bisogno quindi di citarli in riferimento ad ogni singolo processo. Nel caso si siano individuati ulteriori indicatori specifici, si è cercato di darne conto direttamente nel *Giudizio sintetico* formulato per ogni processo o quando si dà atto del grado di attuazione delle misure individuate. Il risultato complessivo è rappresentato nella Tabella 1 allegata al Piano nella quale sono riassunti tutti gli elementi relativi alla valutazione del rischio e alle misure, con individuazione dei responsabili (si noti che in molti casi è impossibile l’individuazione di un singolo responsabile che è spesso affiancato da cariche elettive o dall’intero Consiglio dell’Ordine).

Per facilità di lettura, nella **Tabella B)** che segue vengono anticipati i processi identificati per ogni area e il grado di rischio corruttivo ad essi assegnato secondo i criteri sopra descritti:

Tabella B)

A) ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	
Svolgimento di concorsi pubblici	alto
Progressioni di carriera del personale dipendente	alto
Raggiungimento obiettivi contrattazione decentrata	medio

Incarichi ai dipendenti	molto basso
B) PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO E IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	
Iscrizione, cancellazione dall'Albo, nulla osta etc.	molto basso
Annotazione esercizio psicoterapia,	basso
Rilascio di certificati e attestazioni relativi agli iscritti	molto basso
Azioni per la tutela della professione e lotta all'abuso	basso
Revisione biennale dell'Albo.	basso
Trasmissione Albo e comunicazioni a norma di legge	molto basso
Aggiornamento dati iscritti all'Albo sul sito istituzionale	molto basso
Concessione patrocinio non oneroso a iniziative	molto basso
C) PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO E IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO	
Erogazione e sovvenzioni a enti e associazioni	basso
Convenzioni con soggetti privati per la fornitura di beni o servizi a prezzi e canoni agevolati per gli iscritti	medio
Rimborsi spese ai Consiglieri o al personale	medio
D) CONTRATTI PUBBLICI	
Procedure contrattuali a evidenza pubblica	alto
Procure negoziate e affidamenti diretti	alto
E) INCARICHI E NOMINE	
Oggetto dell'affidamento: definizione	medio
Individuazione dei requisiti necessari per l'affidamento	medio
F) GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO	
Gestione entrate e recupero crediti	molto basso
G) CONTROLLI VERIFICHE ISPEZIONI E SANZIONI	
Fondazione dell'Ordine degli Psicologi della Toscana	alto
H) AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO	
Ricorsi e azioni promossi dall'Ordine per la tutela della professione	basso
Costituzione in giudizio per i ricorsi avverso le decisioni adottate dal Consiglio in ambito disciplinare	basso
I) FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA	
Formazione Professionale erogata a titolo gratuito dall'Ordine	molto basso

L) RILASCIO PARERI DI CONGRUITA'	
Pareri in materia di onorari	medio
M) INDICAZIONE DI PROFESSIONISTI PER L’AFFIDAMENTO DI INCARICHI SPECIFICI	
Affidamento incarichi e designazioni (ai consiglieri o altri rappresentanti della comunità professionale)	medio
N) ESERCIZIO DELLA POSTESTA’ DISCIPLINARE	
Provvedimenti disciplinari a carico degli Iscritti	alto

TITOLO II MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Paragrafo 8 (Soggetti preposti alla prevenzione della corruzione)

8.1. Il ruolo dell’Organo di indirizzo e gli obiettivi strategici

La disciplina vigente attribuisce importanti compiti agli organi di indirizzo delle amministrazioni e degli enti.

Essi sono tenuti a:

- a) nominare il RPCT e assicurare che esso disponga di funzioni e poteri idonei allo svolgimento dell’incarico con piena autonomia ed effettività (art. 1, co. 7, l. 190/2012);
- b) definire gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza che costituiscono contenuto necessario del PTPCT l’art. 1 comma 8, L. 190/2012 come da ultimo modificato dal D. Lgs n. 97/2016;
- c) adottare il PTPCT (art. 1, co. 7 e 8, l. 190/2012).

Gli organi di indirizzo ricevono, inoltre, la relazione annuale del RPCT che dà conto dell’attività svolta e sono destinatari delle segnalazioni del RPCT su eventuali disfunzioni riscontrate sull’attuazione delle misure di prevenzione e di trasparenza.

Gli obiettivi strategici fondamentali previsti dal PNA 2019 riguardano: il coinvolgimento dell’organo di indirizzo politico; la cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio; la collaborazione tra Amministrazioni. L’individuazione degli obiettivi strategici è comunque sempre rimessa alla valutazione dell’organo di indirizzo che deve elaborarli e specificarli tenendo conto della peculiarità di ogni amministrazione e degli esiti dell’attività di monitoraggio del PTPCT nella logica di una reale e consapevole partecipazione alla costruzione del sistema di prevenzione, volta anche a responsabilizzare maggiormente i dipendenti, aumentando così il livello di effettività del sistema stesso.

Rispetto alla formulazione piuttosto generica presente nel Piano 2020-2022, vengono qui individuati i seguenti obiettivi strategici, maggiormente specifici:

- a) devono essere puntualizzati i processi interni ed esterni ai fini della definizione dei ruoli dei Responsabili della gestione dei dati, in linea con la policy privacy aderente al Regolamento Generale UE sulla protezione dei dati;
- b) devono essere rafforzate le core competences del personale dipendente e dei componenti gli Organi Istituzionali al fine di incrementare l'efficacia dell'azione di vigilanza in materia di anticorruzione e trasparenza, prevedendo una formazione specifica sul ruolo e sulle funzioni del Responsabile per la Prevenzione della corruzione e per la Trasparenza;
- c) la cultura della gestione del rischio corruttivo e delle azioni atte a prevenirlo deve continuare ad essere un modus operandi dell'ente in tutti i processi decisionali e in tutti i procedimenti amministrativi. Tutto ciò tramite appositi momenti formativi ed informativi rivolti sia al personale dipendente che agli organi di direzione politica;
- d) la gestione del rischio deve continuare a riguardare tutti i settori operativi dell'ente ed in particolare quelli a più alto tasso di discrezionalità, per i quali dovranno essere elaborati o costantemente revisionati appositi regolamenti interni al fine di assicurare la massima trasparenza;
- e) deve essere previsto un idoneo sistema di monitoraggio delle procedure e dei processi;
- f) è necessario programmare, definendo i tempi di realizzazione dell'obiettivo, l'informatizzazione, almeno parziale, del flusso per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente".

8.2. Il ruolo del RPCT

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

Con decisione G29/ del 30 Marzo 2017, il Consiglio dell'Ordine, in assenza di ruoli dirigenziali, ha individuato la funzionaria apicale dott.ssa Adriana Andalò quale Responsabile della prevenzione della corruzione dell'Ente. Tale nomina è avvenuta in perfetta conformità alla previsione contenuta nel PNA 2016 secondo cui, in assenza di profili dirigenziali è preferibile individuare un dipendente quale responsabile laddove dotato della necessaria competenza e professionalità, piuttosto che un consigliere.

Le funzioni attribuite al Responsabile non sono delegabili se non in caso di straordinarie e motivate necessità.

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

Il Responsabile della prevenzione della corruzione:

- a) propone al Consiglio il Piano triennale della prevenzione della corruzione e i relativi aggiornamenti;
- b) definisce procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individua, previo nulla osta del Segretario, il

- personale da sottoporre a formazione e/o aggiornamento;
- c) verifica l'attuazione del Piano e la sua idoneità, anche con riferimento alle eventuali proposte formulate dai responsabili dei procedimenti;
 - d) propone modifiche del Piano anche in corso di vigenza dello stesso qualora siano accertate violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ordine;
 - e) monitora le possibili rotazioni degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione;
 - f) verifica il rispetto delle disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi;
 - g) segnala al Segretario eventuali fatti riscontrati che possono presentare una rilevanza disciplinare;
 - h) informa la Procura della Repubblica di eventuali fatti riscontrati nell'esercizio del proprio mandato che possono costituire notizia di reato;
 - i) presenta comunicazione alla competente procura della Corte dei Conti nel caso in cui riscontri fatti che possono dar luogo a responsabilità amministrativa;
 - j) riferisce al Consiglio sull'attività svolta ogni qualvolta venga richiesto.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione ha facoltà di richiedere in ogni momento chiarimenti, per iscritto o verbalmente, a tutti i dipendenti relativamente a comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente fattispecie corruttive o comunque non conformi a canoni di correttezza ai sensi della normativa vigente in materia.

I responsabili dei procedimenti amministrativi collaborano al processo di gestione del rischio: svolgendo attività informativa nei confronti del Responsabile e proponendo le misure di prevenzione.

Tutti i dipendenti partecipano al processo di gestione del rischio, osservano le misure contenute nel Piano segnalando le eventuali fattispecie di illecito e le personali situazioni di conflitto di interesse.

La violazione, da parte dei dipendenti dell'ente, delle misure di prevenzione previste dal Piano costituisce illecito disciplinare. Tutti i dipendenti, anche privi di qualifica dirigenziale, mantengono comunque il personale livello di responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi in relazione ai compiti effettivamente svolti.

Paragrafo 9

(Misure di prevenzione)

Ultima fase della gestione del rischio attiene all'individuazione di misure di contrasto e di prevenzione.

Alcune misure di prevenzione del rischio sono obbligatorie, in quanto direttamente derivanti dalla normativa di riferimento; altre misure di prevenzione del rischio sono individuate e definite in base alle peculiari caratteristiche dell'Ordine.

Le misure possono essere suddivise in:

I. **Misure di prevenzione obbligatorie per legge**

a) predisposizione e applicazione del PTPCT

b) predisposizione e applicazione del Codice di comportamento

Al fine di garantire l'uniforme applicazione delle disposizioni introdotte dal D.P.R. 16 aprile 2013 n. 62 recante il "*Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni*", il Consiglio dell'Ordine ha approvato, in data 25 settembre 2017 il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ordine degli Psicologi, pubblicandolo sul sito web istituzionale e segnalandolo con e-mail personale a ciascun dipendente nonché ai Consiglieri e ai consulenti e collaboratori dell'ente. In considerazione dell'approvazione di uno specifico Codice di Comportamento, il cui rispetto è doveroso per i dipendenti, l'eventuale violazione dello stesso può costituire illecito disciplinare.

Le Linee guida in materia di Codici di comportamento emanate dall'ANAC (delibera n. 75 del 24 ottobre 2013 e poi le nuove Linee guida di carattere generale approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020) promuovono un sostanziale rilancio dei codici di comportamento proprio per il valore che essi hanno sia nel guidare le condotte di chi lavora nell'amministrazione e per l'amministrazione verso il miglior perseguimento dell'interesse pubblico, sia come strumento di prevenzione dei rischi di corruzione da armonizzare e coordinare con i PTPCT di ogni amministrazione. L'Autorità fornisce indirizzi interpretativi e operativi volti a orientare le amministrazioni nella predisposizione di nuovi codici di comportamento che integrino e specifichino i doveri minimi posti dal D.P.R n. 62 del 2013, utili al fine di realizzare gli obiettivi di una migliore cura dell'interesse pubblico e con contenuti che non siano meramente riproduttivi del codice generale, ma declinati in base alle caratteristiche organizzative e funzionali dell'ente.

E' necessario quindi che si proceda quanto prima ad una revisione del Codice dell'ente per adeguarlo alle esigenze evidenziate dall'Autorità in stretto e reciproco coordinamento con il PTPCT.

c) formazione

La formazione del personale dipendente, dei collaboratori e consulenti e dei Consiglieri riveste un'importanza essenziale nella prevenzione della corruzione e nel perseguimento della

trasparenza. Il programma di formazione in tema di prevenzione della corruzione viene gestito e approvato in sede di Consiglio, su proposta del RPCT che altresì indica i dipendenti/collaboratori/Consiglieri tenuti a ricevere formazione.

Il programma di formazione, viene compilato su base annuale dal RPCT e condiviso con il Consigliere Segretario e il Consigliere Tesoriere.

Il programma di formazione prevede per tutti i dipendenti formazione annua sul tema della prevenzione della corruzione e trasparenza, anche in forma seminariale interna a cura del RPCT.

Oltre ai temi generali, nel piano della formazione, per tutti i dipendenti sarà introdotto quello relativo ai sistemi informativi gestionali – intesi come strumenti che consentono di tracciare le comunicazioni e i flussi, oggettivare la possibilità di reperire informazioni e di effettuare reporting sui processi dell'Ente, e che quindi contribuiscono alla prevenzione della corruzione aumentando il livello di trasparenza interno e favorendo il monitoraggio delle misure previste dal Piano. Per il RPCT e per i Responsabili Unici del Procedimento per l'affidamento di lavori, servizi e forniture è prevista formazione specifica fruita presso agenzie formative qualificate. E' inoltre prevista una giornata annua di formazione per i componenti dell'organo collegiale di indirizzo politico.

d) rotazione degli incarichi

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura importante tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. Tuttavia, in ragione al numero limitato di personale, la rotazione del personale, con perdita della professionalità acquisita, produrrebbe gravi disfunzioni e limiterebbe l'efficacia dell'azione dell'ente. Pertanto non si può che ribadire che allo stato dei fatti non è praticabile l'adozione di questa misura, se non in misura ristretta, ovvero limitata alla rotazione del personale che compone il seggio di gara per le assegnazioni di appalti o adibito all'istruttoria relativa alle procedure concorsuali per nuove assunzioni di personale dipendente.

L'Ordine garantisce comunque l'eventuale applicazione della c.d. rotazione "straordinaria", da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi. Tale forma di rotazione è disciplinata nel d.lgs. 165/2001, art. 16, co. 1, lett. l-quater, secondo cui «I dirigenti di uffici dirigenziali generali provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».

e) tutela del dipendente che segnala illeciti

Il dipendente dell'Ordine che segnali violazioni o irregolarità riscontrate durante la propria attività agli organi deputati ad intervenire compie un atto di manifestazione di senso civico, contribuendo all'individuazione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e, di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo. L'articolo 1, comma 51, legge n. 190 del 2012, modificato dall'art. 31, comma 1, Legge n. 114 del 2014, nonché adesso il "nuovo" art. 54 bis D.Lgs. 165/2001 introdotto da ultimo dalla L.179/2017, prevede i principi di tutela per il

dipendente che effettui una segnalazione al quale è garantita tutela e riservatezza dell'identità. Predetta tutela, tuttavia, trova un limite nei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione ai sensi dell'art. 2043 del codice civile.

La segnalazione di cui sopra, deve essere indirizzata al RPCT, identificato dall'ANAC come primario destinatario nelle *"Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)"* (Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015).

Il RPCT è responsabile, sotto il profilo disciplinare, dell'esigenza di tutela del segnalante. Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e, quindi, ricomprendono quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito, ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale. Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci. Non è necessario che il dipendente sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo invece sufficiente che il dipendente, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato. In questa prospettiva è opportuno che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'amministrazione di effettuare le dovute verifiche. La segnalazione deve recare come oggetto "Segnalazione di cui all'articolo 54 bis del decreto legislativo 165/2001" e può essere compilata utilizzando il modulo reso disponibile sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione "Altri contenuti-Corruzione". Resta fermo che la segnalazione potrà essere presentata anche con dichiarazione diversa da quella prevista nel modulo, purché contenente gli elementi essenziali indicati in quest'ultimo. La segnalazione, redatta in forma cartacea, viene quindi inserita in doppia busta chiusa e viene inviata all'ufficio protocollo, che consegna la busta interna, senza aprirla, al Responsabile della prevenzione della corruzione. La segnalazione ricevuta da qualsiasi soggetto diverso dal Responsabile della prevenzione della corruzione deve essere tempestivamente inoltrata dal ricevente al Responsabile della prevenzione della corruzione.

Posto che la dimensione e la struttura degli uffici dell'Ente non consente di apporre una cassetta che garantisca la riservatezza dell'identità del segnalante, si considera comunque valida la segnalazione inviata sulla mail pec della Dott.ssa Adriana Andalò (quale RPCT), all'indirizzo adriana.andalò@pec.it.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi il Responsabile della prevenzione della Corruzione, il dipendente potrà inviare la propria segnalazione direttamente al Consiglio dell'Ordine, o alle autorità competenti, o all'ANAC.

Il RPCT prende in carico la segnalazione per una prima sommaria istruttoria. Se indispensabile, richiede chiarimenti al segnalante e/o a eventuali altri soggetti coinvolti nella segnalazione, con l'adozione delle necessarie cautele; il RPCT, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione. In caso contrario, valuta a chi inoltrare la segnalazione in relazione ai profili di illiceità riscontrati tra i seguenti soggetti: dirigente della struttura cui è ascrivibile il fatto, Consiglio dell'Ordine in quanto depositario della potestà disciplinare sui dipendenti dell'ente, Autorità

giudiziaria, Corte dei conti, ANAC, Dipartimento della funzione pubblica. La valutazione del Responsabile della prevenzione della corruzione dovrà concludersi entro sessanta giorni. I dati e i documenti oggetto della segnalazione vengono conservati a norma di legge.

Le norme sul *whistleblowing* trovano applicazione, oltre che nei confronti dei dipendenti, anche nei confronti di fornitori di beni e servizi dell'Ente.

Ci si riserva di rivedere e aggiornare questa parte del Piano, una volta che siano state definitivamente approvate dall'ANAC le nuove *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)* attualmente ancora in fase di consultazione.

f) astensione in caso di conflitto di interessi,

g) rispetto dei divieti di inconfiribilità ed incompatibilità.

Per prevenire che si possano verificare situazioni conflittuali, le relative dichiarazioni vengono sistematicamente acquisite dal Responsabile dei singoli procedimenti e da tutti i collaboratori o consulenti dell'Ordine. Il dipendente che si trovi in situazione di conflitto riguardo a un procedimento nel quale è coinvolto, lo segnala al RPCT. Per quanto riguarda l'organo collegiale di indirizzo politico, il consigliere valuta la singola fattispecie su cui è chiamato a decidere e ha l'obbligo di segnalare eventuali situazioni di conflitto. Nella misura del possibile, le dichiarazioni vengono sottoposte a verifica da parte del RPCT e degli Uffici competenti. Per le cariche politiche dell'Ordine e per i collaboratori e consulenti dell'Ordine viene acquisita inoltre la dichiarazione relativa all'insussistenza di cause di inconfiribilità e incompatibilità.

Incarichi ed attività non consentiti ai pubblici dipendenti

Nel caso di conferimento di incarichi di collaborazione o consulenza ai dipendenti dell'ente, il conferimento è effettuato in conformità a quanto disposto dall'art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro

Al fine di garantire l'applicazione dell'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, l'Ordine aggiorna gli schemi tipo dei contratti di assunzione del personale mediante l'inserimento della clausola recante il divieto di prestare attività lavorativa sia a titolo di lavoro subordinato sia a titolo di lavoro autonomo per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto laddove questo abbia comportato nei confronti dei destinatari dei provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale, autoritativo o negoziale del dipendente.

Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione

Il RPCT, in collaborazione con il RDP competente, verifica la sussistenza di eventuali precedenti penali in capo ai soggetti a cui l'ente intende conferire l'incarico di membro di commissioni di concorso.

L'accertamento avviene mediante dichiarazione di autocertificazione resa dall'interessato, conformemente al d.p.r. 445/2000 o, negli specifici casi di cui alla disposizione, conformemente a quanto previsto dall'art. 20 del D.Lgs. n. 39 del 2013, con successiva verifica.

II. Misure generali e regolamentazione interne

La regolamentazione interna dell'Ordine degli Psicologi della Toscana è informata a contrastare il manifestarsi di episodi di corruzione, diminuendo il relativo rischio corruttivo come da mappatura allegata al presente Piano.

I Regolamenti in essere presso l'Ente vengono sottoposti a verifica semestrale da parte del RPCT al fine di verificarne l'eventuale obsolescenza totale o parziale rispetto alle novità normative intervenute. Detti regolamenti vengono in ogni caso sottoposti a verifica e a eventuale tempestiva modifica a cura del Consiglio, anche su sollecitazione del RPCT, nel caso in cui si verificano fatti o circostanze che dimostrino l'inefficacia o l'illegittimità della disciplina regolamentare.

III. Misure di prevenzione specifiche

Individuazione di specifiche misure e azioni per la prevenzione del rischio nei processi mappati. Alcune misure di prevenzione e regolamentazione interna e le Misure di prevenzione specifica, di cui rispettivamente al punto II e III, sono descritte nella Tabella 1 allegata al presente programma.

Una misura auspicabile, ma non ancora programmata, è quella di informatizzare i flussi dati a supporto degli adempimenti di pubblicazione e controllo in area Trasparenza, posto che garantire la trasparenza dell'azione amministrativa è un presupposto fondamentale della lotta alla corruzione.

IV. Attività di controllo e monitoraggio

Costante azione di monitoraggio sull'efficacia delle misure di prevenzione obbligatorie e specifiche, finalizzata a prevenire o reprimere episodi di corruzione, ad emendare le misure sussistenti, ad introdurre ulteriori strategie di prevenzione rispetto a quelle sussistenti. L'azione di monitoraggio viene svolta costantemente in via principale dal RPCT che ne dà conto al Consiglio dell'Ordine con relazione annuale e ogni qualvolta sia necessaria una maggiore tempestività nell'informazione. La relazione annuale che il responsabile deve redigere entro il 15 dicembre di ogni anno, secondo quanto previsto dalla l. n. 190/2012, è presentata all'organo collegiale e pubblicata sul sito istituzionale. Grazie alla ridotta dimensione dell'ente, a partire dalla autovalutazione condotta con periodicità semestrale dai responsabili degli uffici, il RPCT dell'Ordine ha poi facile e continuo accesso alle evidenze concrete dell'effettiva adozione delle misure.

Il RPCT provvede alla verifica dell'efficace attuazione del PTPCT e della sua idoneità rispetto alla situazione fattuale, nonché a proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

Anche proposito dell'attività di monitoraggio per la verifica di una efficace attuazione del PTPCT, in considerazione del fatto che l'ente è privo di organi indipendenti di controllo, è necessario, anche

in questo caso, richiamare l'attenzione sulla necessità del coinvolgimento del Consiglio e di tutti gli uffici e del loro contributo vuoi nel garantire le risorse necessarie, vuoi nella disponibilità a collaborare con il RPCT.

Ogni anno alcune misure sono sottoposte ad una attività di monitoraggio più approfondita, mediante verifica delle autovalutazioni acquisite. In assenza di criticità rilevate, il campionamento delle misure da sottoporre a verifica approfondita ha luogo semplicemente su base numerica, ovvero suddividendo il numero complessivo delle misure nei tre anni oggetto del Piano.

TITOLO III MISURE PER LA TRASPARENZA

Paragrafo 10 (Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità)

1. Introduzione: organizzazione e funzioni dell'amministrazione

L'articolo 1 del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 intende la trasparenza come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle Pubbliche Amministrazioni allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

2. Applicazione della normativa

Viste le peculiarità degli Ordini professionali quali particolari Enti pubblici non economici, la sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web www.ordinepsicologitoscana.it è stata adattata e modificata rispetto alle previsioni normative che non riguardano l'ente. Al verificarsi della necessità di pubblicare nella sezione "Amministrazione Trasparente" informazioni, documenti o dati che sono già pubblicati in altre parti del sito, viene fatto rinvio alle pagine ove sono presenti i contenuti stessi, in modo da evitare duplicazioni di informazioni all'interno del sito. L'utente accede ai contenuti di interesse della sezione "Amministrazione Trasparente" senza dover effettuare operazioni aggiuntive; di fatto tutti i dati ivi contenuti sono liberamente accessibili senza necessità di registrazioni, password o identificativi di accesso.

La sezione viene costantemente aggiornata e integrata in base alla pianificazione rappresentata nella Tabella 2 'Obblighi di pubblicazione' allegata al Piano e presente nella medesima sezione del sito istituzionale dell'ente. Nella stessa Tabella sono indicati i tempi prescritti *dal D.Lgs. 33/2013* per l'aggiornamento e la permanenza di pubblicazione dei dati.

Con delibera G29/ del 30 Marzo 2017, il Consiglio dell'Ordine, ha nominato la Funzionaria apicale dott.ssa Adriana Andalò quale Responsabile per la Trasparenza e l'Integrità.

Per la redazione del piano il responsabile della trasparenza si relaziona con tutti i responsabili dei procedimenti per quanto di rispettiva competenza.

Tali soggetti partecipano al processo di adeguamento agli obblighi relativi alla trasparenza svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile, assicurano l'osservanza del Piano. Tutti i

dipendenti partecipano al processo di adeguamento agli obblighi relativi alla trasparenza, osservano le misure contenute nel Piano segnalando le eventuali mancanze o proposte di miglioramento. Spetta al Responsabile della Trasparenza il monitoraggio che viene effettuato con scadenza semestrale e la vigilanza sullo stato di attuazione del Programma triennale per la Trasparenza, assicurando la qualità dei dati pubblicati.

3. Iniziative di comunicazione della trasparenza

Il Programma è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ordine nella sezione "Amministrazione trasparente" e viene data notizia a tutti gli Iscritti della sua pubblicazione attraverso la newsletter.

4. Accesso agli atti e Accesso civico

L'Ordine dà attuazione alle norme in materia di accesso ai documenti amministrativi di cui alla legge n. 241 del 1990 e al D.P.R. 12 Aprile 2006, n. 184 mediante l'applicazione del proprio Regolamento approvato con delibera con delibera G10 del 26 febbraio 2011 e pubblicato sul sito, nel quale sono individuati i soggetti competenti a fornire riscontro alle istanze dei cittadini portatori di interessi.

L'accesso civico, introdotto dall'art. 5 comma 1 del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016 n.97, è il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati, oggetto di pubblicazione obbligatoria secondo le vigenti disposizioni normative, qualora le pubbliche amministrazioni ne abbiano omissa la pubblicazione. La richiesta di accesso civico è gratuita, non deve essere motivata e va presentata al Responsabile della trasparenza dell'ente tramite posta ordinaria o posta elettronica.

L'accesso civico generalizzato "FOIA" (*Freedom of Information Act*), introdotta dall'art. 5 comma 1 del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016 n.97, garantisce a chiunque, senza dover dimostrare di possedere un interesse qualificato, il diritto di accedere ai dati e ai documenti posseduti dalle pubbliche amministrazioni, se non c'è il pericolo di compromettere altri interessi pubblici o privati rilevanti, indicati dalla legge.

Non si registrano richieste di accesso civico. Delle richieste di accesso civico generalizzato e del loro esito si dà conto nel registro Accessi pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ordine. Le ordinarie istanze di accesso ex L.241/90 sono state regolarmente evase entro i termini di legge, senza alcuna contestazione né ricorso giurisdizionale.

5. "Dati ulteriori"

L'Ordine, per il tramite del responsabile della trasparenza, ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo n. 33/2013, già nel Piano dello scorso anno aveva individuato i seguenti ulteriori dati da pubblicare nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet

istituzionale e le relative modalità e termini per la loro pubblicazione: - Incarichi professionali assegnati agli Iscritti dal Consiglio dell'Ordine. Prima di procedere va però preliminarmente chiarito se ci si riferisca ai soli incarichi retribuiti o meno, conferiti direttamente dall'ente o anche a quelli conferiti ai professionisti per tramite dell'ente (nomine e designazioni).

L'organo di indirizzo si riserva di decidere, dandone atto nel prossimo Piano, se dar corso alla pubblicazione di delibere e verbali del Consiglio non più nell'area riservata agli iscritti all'Albo ma nella sezione del sito accessibile a chiunque.

Si auspica nuovamente che la sezione "Amministrazione trasparente" venga dotata di un sistema di rilevazione della soddisfazione degli utenti.

TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI

Paragrafo 11

(Adeguamento del Piano e clausola di rinvio)

1. Il presente Piano potrà subire modifiche ed integrazioni per esigenze di adeguamento alle eventuali future indicazioni provenienti da fonti nazionali o regionali competenti in materia.
2. In ogni caso il Piano è aggiornato con cadenza annuale ed ogni qual volta emergano rilevanti mutamenti dell'organizzazione o dell'attività dell'Ordine. Gli aggiornamenti annuali e le eventuali modifiche in corso di vigenza sono proposte dal Responsabile della prevenzione della corruzione ed approvate con provvedimento del Consiglio dell'Ordine.
3. Degli aggiornamenti e delle eventuali modifiche in corso di vigenza sarà data adeguata evidenza mediante pubblicazione della versione modificata del documento sul sito istituzionale dell'Ordine nella sezione "Amministrazione trasparente" nonché mediante segnalazione a ciascun dipendente.
4. Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente Piano si applicano le disposizioni vigenti in materia ed, in particolare, la legge n. 190 del 2012, il D.Lgs. n. 33 del 2013 e il D.Lgs. n. 39 del 2013.

Paragrafo 12

(Entrata in vigore)

Il presente piano entra in vigore il dalla data odierna.

TABELLA 1 Valutazione del rischio e misure

(Allegata al PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE e PROGRAMMA TRASPARENZA E INTEGRITA' 2021-2023 Ordine degli Psicologi della Toscana)

AREEE DI RISCHIO

Il livello di rischio attribuito al singolo processo è rappresentato dal colore: ● = Alto; ● = Medio; ● = Basso; ● = Molto Basso

Il livello di rischio è attribuito in base all'integrazione della precedente valutazione quantitativa con quella attuale basata, per quanto possibile, su un'analisi di tipo qualitativo, accompagnata da motivazioni

Il giudizio di efficacia della misura non è espresso per misure di nuova introduzione o per quelle in corso di implementazione

A) ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE

	UNITA' ORGANIZZATIVA E RESPONSABILE	FATTORI RISCHIO	GIUDIZIO SINTENTICO	MISURE adottate o da adottare	IMPLEMENTAZIONE ED EFFICACIA DELLE MISURE
Svolgimento di concorsi pubblici ●	Consiglio, Presidente, Segretario, RDP e RUP delle diverse fasi procedurali	<p>Inosservanza delle regole di fonte primaria, regolamentare e contrattualistica rilevanti in materia;</p> <p>Previsione di requisiti accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari</p> <p>Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari</p> <p>Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, allo scopo di reclutare candidati particolari</p>	Nel corso degli anni, l'ente ha espletato almeno quattro procedure concorsuali per il reclutamento di personale dipendente. Il concorso più recente si è svolto nel 2018. In nessun caso sono stati presentati ricorsi o pervenute segnalazioni. Nel 2018 c'è stato un unico caso di richiesta accesso agli atti concorsuali, parzialmente accolta. Si tratta di processi comunque intrinsecamente esposti al rischio di eventi corruttivi: Si stima pertanto che il processo sia ad alto rischio residuo.	<p>Verifica sulla composizione delle commissioni esaminatrici (assenza di incompatibilità, condanne penali e conflitto di interessi)</p> <p>Rotazione del personale addetto all'istruttoria delle attività concorsuali</p> <p>Individuazione di RDP e RUP con adeguati requisiti di professionalità</p> <p>Formazione della Commissione concorsuale tramite procedure trasparenti (ad esempio sorteggio) a partire da una rosa ampia di figure qualificate disposte ad assumere il ruolo</p> <p>Partecipazione del Consiglio alle fasi alla redazione del bando di concorso</p>	<p>Implementata (concorso 2018) Efficace</p> <p>Misura di nuova introduzione ma già parzialmente implementata</p> <p>Implementata (concorso 2018) Efficace</p> <p>Misura di nuova introduzione</p> <p>Misura di nuova introduzione</p>
Progressioni di carriera del personale dipendente ●	Consiglio, Presidente, Segretario	Progressioni economiche accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti/candidati particolari	Da anni non ci sono state progressioni economiche o di carriera, ma per esse mancano misure di trattamento del rischio e/o controlli: presso l'amministrazione non sono stati infatti predisposti strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi. Si stima pertanto che il processo sia ad alto rischio residuo.	<p>Pubblicazione degli atti relativi alla gestione delle risorse umane nel rispetto della normativa vigente (compresa contrattazione decentrata è pubblicata in area trasparenza)</p> <p>Definizione di procedure interne anche di controllo, in armonia con le disposizioni normative e contrattuali in materia, capaci di prevenire eventi illegittimi</p>	La pubblicazione degli atti è implementata – Efficace
Definizione e raggiungimento Obiettivi Contrattazione decentrata ●	Cariche elettive interne al Consiglio, Consiglio	Definizione impropria o generica dell'obiettivo	L'ente è esonerato dagli adempimenti relativi alla performance (D.L. 101/2013 convertito con L. 125/2013). Come già convenuto in sede di contrattazione decentrata, è quindi necessario definire modalità che rendano possibile una valutazione oggettiva del conseguimento degli obiettivi. Posto che al processo prendono parte sia le rappresentanze sindacali sia tutte le cariche elettive interne al Consiglio e che non è mai stato contestato o oggetto di segnalazioni il conseguimento degli obiettivi, si valuta che il rischio per tale procedimento possa essere considerato Medio	Definizione di obiettivi e progetti dettagliati e misurabili per il riconoscimento economico dei premi	Misura di nuova introduzione
Incarichi ai dipendenti ●	Consiglio, Presidente, Segretario	Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.	Non sono mai stati conferiti o autorizzati incarichi i dipendenti.	Valutazione collegiale delle istanze e dei conferimenti	Misura di nuova introduzione

B) PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO E IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO					
	UNITA' ORGANIZZATIVA E RESPONSABILE	FATTORI RISCHIO	GIUDIZIO SENTENTICO	MISURE adottate o da adottare	MONITORAGGIO SULL'IMPLEMENTAZIONE ED EFFICACIA DELLE MISURE
Iscrizione, cancellazione dall'Albo, nulla osta etc. ●	RDP per le istruttorie, Consiglio per adozione dei provvedimenti	Istruttoria lacunosa Dilatazione dei tempi fissati per la conclusione del procedimento Avvio delle istruttorie e dei procedimenti in tempi tesi a favorire l'interesse di un professionista	Si tratta di attività amministrativa vincolata. Per quanto riguarda le istruttorie, le verifiche dei requisiti sono fatte su tutte le istanze e non a campione e avvengono in base all'ordine della protocollazione elettronica. Non si sono mai verificati ritardi né ricevute segnalazioni. Pertanto il rischio di eventi corruttivi è molto basso	Pubblicazione sul sito web istituzionale di tutte le informazioni sui tempi dei procedimenti dell'Ordine Monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti e su eventuali solleciti che provengono dai professionisti	Implementata Implementata Efficace
Annotazione esercizio psicoterapia ●	RDP e Consiglio	Istruttoria lacunosa e interpretazione non puntuale dei contenuti delle certificazioni rilasciate alle Scuole di Psicoterapia private che possono favorire o sfavorire soggetti particolari	Per le annotazioni sull'albo dell'attività psicoterapeutica non esistono margini discrezionali. Anche in questo caso le verifiche dei requisiti di legge vengono fatte per ogni singola istanza; in tale sede emergono talvolta problemi dovuti alla redazione del certificato da parte dell'ente formativo: incompleta o con dati non omogenei con l'autocertificazione fatta dall'istante. Questa fase può comportare comunque rischi e pertanto viene attribuito un rischio Basso.	Costituzione di una Commissione o designazione di un a carica elettiva che collaborino alle fasi istruttorie maggiormente complesse. Sottoscrizione da parte della Commissione/del Consigliere designato degli esiti istruttori o adozione di un provvedimento autorizzativo da parte del Consiglio	Misura di nuova introduzione
Rilascio di certificati e attestazioni relativi agli iscritti ●	RDP	Dilatazione dei tempi fissati per la conclusione del procedimento Conclusione del procedimento in tempi tesi a favorire l'interesse di un professionista	Non si rilevano ritardi o inadempienze: nessuna segnalazione in merito	Monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti e su eventuali solleciti che provengono dai professionisti	Implementata Efficace
Azioni per la tutela della professione e lotta all'abuso ●	Presidente, Consiglio, Commissione Tutela, RDP	Mancato avvio del procedimento Differenza nelle istruttorie dei procedimenti allo scopo di favorire particolari soggetti	La Commissione, insieme con il RDP incaricato di collaborare alle istruttorie, sta attualmente compiendo il monitoraggio delle azioni intraprese così come la redazione di un regolamento per le attività della Commissione. L'insussistenza delle situazioni di conflitto viene dichiarata da ogni componente a proposito dei singoli procedimenti istruiti. E' inoltre opportuno che della dichiarazione di ogni componente la Commissione, se espressa solo verbalmente, venga dato atto nel verbale della riunione L'avvenuta progressiva implementazione delle misure consente di abbassare per questo procedimento l'indice da Medio a Basso	Monitoraggio e verifica periodica delle azioni intraprese e corrispondenza con le segnalazioni pervenute Verifica insussistenza situazioni conflitto d'interesse Adozione Regolamentazione interna dell'attività della Commissione Adesione Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ordine da parte di tutti i componenti della commissione	Parzialmente implementata Implementata. Parzialmente implementata In corso di implementazione
Revisione biennale dell'Albo ● Trasmissione comunicazioni Albo a norma di legge. ● Aggiornamento dati iscritti all'Albo sul sito istituzionale e pubblicazione ●	RDP, Segretario	Omissioni, ritardi o parzialità nelle procedure (anche tesi a favorire o sfavorire soggetti) Ritardi negli aggiornamenti	La revisione biennale dell'Albo, prevista dalla legge istitutiva ha avuto luogo anche nel 2020 in modo regolare. Posto che non è possibile effettuare sempre una revisione completa e organica, viene deciso di volta in volta su quale settore o campionatura iscritti intervenire. Tale prassi potrebbe comportare dei rischi residui. Il nuovo gestionale acquisito dall'ente ha semplificato e reso il flusso di pubblicazione quasi del tutto informatizzato. I fattori di rischio sono perciò diminuiti e la valutazione del rischio di questo procedimento passa pertanto da Basso a Molto basso. Ulteriore miglioramento si avrà con la completa automazione e il caricamento dell'albo su una piattaforma web certificata che raccolga tutti i servizi erogati dall'ente, compreso l'Albo, a miglior e completa garanzia di iscritti e cittadinanza.	Monitoraggio su eventuali rilievi o solleciti che provengono dagli stakeholders Programmazione delle revisioni biennali sul lungo periodo Relazione del Segretario all'organo politico sugli esiti dell'aggiornamento biennale dell'Albo Albo consultabile on line caricato su piattaforma web certificata.	Implementata Efficace Misura di nuova introduzione Parzialmente implementata Misura di nuova introduzione Progettata
Concessione patrocinio non oneroso a iniziative ●	Consiglio	Favoritismi nella concessione dei patrocini Ritardi nell'istruttoria delle istanze con conseguente penalizzazione di taluni	I tempi di istruttoria e concessione risultano coerenti e uniformi con la cronologia delle istanze. Il rischio di situazioni conflitto all'interno della Commissione o dell'Organo deliberante, già prevista nel Piano dello scorso anno, è risultata difficilmente applicabile ed è pertanto stata abolita. Va premesso che il Regolamento vigente prevede la possibilità che il patrocinio sia concesso, a titolo gratuito, solo ad eventi privi scopo di lucro. In una siffatta situazione è difficile per gli stesi componenti del Consiglio rilevare potenziali situazioni di conflitto. La valutazione del rischio per tale procedura viene pertanto portata da Basso a Molto basso	Regolamentazione in materia Verifica periodica/monitoraggio delle modalità e dei tempi delle concessioni	Implementata Efficace Parzialmente implementata (sui tempi delle concessioni)

C) PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO E IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO

	UNITA' ORGANIZZATIVA E RESPONSABILE	FATTORI RISCHIO	GIUDIZIO SINTENTICO	MISURE adottate o da adottare	MONITORAGGIO SULL'IMPLEMENTAZIONE ED EFFICACIA DELLE MISURE
Erogazione e sovvenzioni a enti e associazioni ●	Consiglio	Mancata o carente valutazione dell'ente a cui viene erogato il contributo o del progetto finanziato	Le misure sono risultate adeguate ed efficaci. Data la delicatezza del procedimento si ritiene utile comunque una valutazione prudenziale dei fattori di rischio, sottostimati nel precedente Piano in base alla sola misurazione su base quantitativa. Si attribuisce un valore Basso.	Regolamentazione della concessione di sovvenzioni, contributi, e di qualsiasi altra attribuzione di vantaggi economici Verifiche e controlli sull'ente (e sull'eventuale specifico progetto da finanziare), preliminari alla delibera consiliare di conferimento Rendicontazione periodica sugli esiti del progetto finanziato	Implementata Efficace Implementata Efficace In fase di implementazione
Convenzioni con soggetti privati per la fornitura di beni o servizi a prezzi e canoni agevolati per gli iscritti ●	Consiglio	Potenziale conflitto d'interesse e violazione principio di terzietà nella scelta del convenzionando Mancata o carente valutazione della qualità dell'offerta Procedura per l'individuazione del convenzionato non ispirata ai principi dell'evidenza pubblica	L'avvenuta implementazione delle misure consente di abbassare la soglia di rischio da Alta a Media	Adozione di linee guida per la stipula di convenzioni che tengano conto dei principi dell'evidenza pubblica e casi in cui tali procedure siano riconducibili all'ambito applicativo del d.lgs. 50/2016 Parere collegiale sull'opportunità della convenzione Controlli sulla ditta o società che offre la convenzione	Implementata Implementata In fase di implementazione
Rimborsi spese ai Consiglieri o al personale ●	Consiglio, Tesoriere, RDP	Inappropriata valutazione dell'oggetto o dello scopo dell'evento Potenziale conflitto d'interesse nell'individuazione della missione o trasferta Rimborso non conforme alle previsioni regolamentari interne	I rimborsi vengono effettuati dopo verifica da parte del RDP dell'aderenza alle previsioni regolamentari. Non è stato rilevato alcun caso controverso. A scopo prudenziale il livello di rischio si conferma come Medio	Regolamento specifico in materia con definizione puntuale: dei casi in cui il rimborso è dovuto, delle spese rimborsabili e della loro entità, delle procedure utili a ad ottenere il rimborso e alla successiva rendicontazione per la pubblicazione dei dati. Dichiarazione di assenza conflitti di interesse all'atto della richiesta di rimborso Valutazione collegiale dei casi controversi, in cui i rimborsi non rientrano nelle specifiche previsioni regolamentari	Implementata Efficace Misura di nuova introduzione Non si sono avuti casi controversi

D) CONTRATTI PUBBLICI

Procedure contrattuali a evidenza pubblica ● Procure negoziate e affidamenti diretti ●	Consiglio, Tesoriere, RUP	Definizione ad hoc dei requisiti d'accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnici economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa. Utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa. Uso distorto dei criteri adottati per invitare i fornitori alle procedure negoziate o di affidamento diretto allo scopo di favorire un'impresa o un professionista Mancanza di livello qualitativo coerente del servizio o fornitura Inadeguata o insufficiente programmazione degli acquisti e conseguente ricorso alla proroga contrattuale. Interesse	Le misure sono a un soddisfacente grado di implementazione e risultano efficaci. La pianificazione del fabbisogno è di recente implementazione e la valutazione sulla sua efficacia è rinviata. La verifica delle attività svolte da RUP risulta di difficile implementazione a causa di permanenti difficoltà organizzative e gestionali. A proposito della misura relativa alla rotazione, si rinvia a quanto detto nel Piano a proposito della sua generale inapplicabilità date le ridottissime dimensioni dell'ente. Per il RUP si è comunque avuta una rotazione dovuta ad urgenze, quindi allo stato l'ente dispone di due figure in possesso dei requisiti di professionalità utili a svolgere tale ruolo e sarà possibile occasionalmente applicare la misura. E' in corso l'attività di collaudo per il nuovo software gestionale acquisito dall'ente. Resta da definire quale sia la soglia di spesa o le caratteristiche del prodotto che implicano necessariamente il collaudo.	Regolamento sui contratti pubblici con declinazione delle norme di legge vigenti in base alle specifiche e peculiari attività dell'ente Ampliamento del ricorso al confronto concorrenziale anche nelle ipotesi in cui la legge consente l'affidamento diretto Verifica della attività svolta dal RUP in forza delle disposizioni regolamentari contabili, in riferimento alle attività negoziate o di affidamento diretto Rotazione del funzionario nel ruolo di RUP Attività formativa mirata per il RUP e per i dipendenti che partecipano al procedimento Attività di collaudo prevista per ogni fornitura al di sopra di una determinata soglia Controlli preliminari al pagamento di fatture Procedure per l'affidamento dei servizi gestiti su piattaforme del mercato elettronico. Acquisizione delle dichiarazioni di assenza conflitto di interessi di tutti quanti partecipano alla procedura Verifica dell'assenza di proroghe contrattuali Pianificazione del fabbisogno Estensione del Codice di comportamento dei dipendenti per i contratti di consulenza e assistenza	Implementata Efficace Implementata Efficace Parzialmente implementata per difficoltà organizzative Efficace Implementata Implementata Efficace Implementazione in corso Implementata Efficace Implementata Efficace Implementata Efficace Implementata Efficace Implementata Implementata Efficace
---	---------------------------	--	--	--	---

E) INCARICHI E NOMINE					
	UNITA' ORGANIZZATIVA E RESPONSABILE	FATTORI RISCHIO	GIUDIZIO SINTENTICO	MISURE adottate o da adottare	MONITORAGGIO SULL'IMPLEMENTAZIONE ED EFFICACIA DELLE MISURE
Oggetto dell'affidamento: Definizione ● Individuazione e valutazione dei requisiti necessari per l'affidamento ●	Consiglio, RUP	Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi allo scopo di agevolare soggetti particolari Requisiti generici ed insufficienza di criteri oggettivi per verificare che l'incaricato sia realmente in possesso delle competenze necessarie Violazione dei principi di terzietà, imparzialità e concorrenza.	Non è stata ancora definita alcuna procedura per le selezioni a evidenza pubblica. La stima del rischio resta dunque Media	Definizione procedure di selezione a evidenza pubblica Estensione del Codice di comportamento dei dipendenti a tutti i collaboratori e ai titolari di incarichi	Da implementare Parzialmente implementata Efficace
F) GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO					
Gestione recupero crediti ●	Tesoriere, RDP	Mancata rilevazione delle posizioni debitorie Ritardo nella adozione di provvedimenti di messa in mora. Ritardo nella adozione di provvedimenti propedeutici e funzionali alla riscossione coatta	E' necessario procedere alla definizione e all'implementazione della misura di monitoraggio.	Verifica periodica della contabilità e della cassa da parte del Sindaco revisore Verifica del rispetto dei tempi di incasso e attivazione procedure periodiche per il recupero crediti Monitoraggio periodico dello stato avanzamento dei procedimenti di recupero e riscossione dei crediti sia in fase amministrativa sia in fase di riscossione coatta	Implementata Efficace Implementata Efficace Da implementare
G) CONTROLLI VERIFICHE ISPEZIONI E SANZIONI					
Fondazione dell'Ordine degli Psicologi della Toscana ●	Consiglio	Mancato controllo sulle attività della Fondazione da parte del Consiglio dell'Ordine Ingiustificato flusso di fondi dall'Ordine alla Fondazione	La nomina dei nuovi organi della Fondazione (Presidente e Comitato Direttivo e Scientifico) è piuttosto recente, quindi non si dispone ancora di rendicontazione sull'attività dell'ente. Le misure andranno riconsiderate in seguito.	Verifica periodica sui rendiconti delle attività della Fondazione Verifiche di bilancio	In fase di implementazione In fase di implementazione
H) AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO					
Ricorsi e azioni promossi dall'Ordine per la tutela della professione ● Costituzione in giudizio per i ricorsi avverso le decisioni adottate dal Consiglio in ambito disciplinare ●	Consiglio e Commissione consiliare di competenza	Lacunosità o parzialità dell'istruttoria che fornisce al Consiglio gli elementi di valutazione per la promozione dell'azione o il posizionamento nel giudizio	Alla data odierna non sono pendenti procedimenti intentati contro l'Ordine. Ad oggi l'Ordine si è costituito parte civile in due procedimenti penali avviati su segnalazione dell'ente per abuso della professione. Per l'assegnazione della categoria di rischio (Bassa) si sono valutati il numero dei ricorsi (assenti) e gli esiti dei procedimenti giudiziari di cui l'ente è stato parte in passato con esiti costantemente esiti positivi per l'ente.	Monitoraggio e valutazione del pregresso al fine di individuare le tipologie contestuali in cui i ricorsi e/o le costituzioni in giudizio sono risultate dovute o opportune per l'ente	Implementata

I) FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA					
	UNITA' ORGANIZZATIVA E RESPONSABILE	FATTORI RISCHIO	GIUDIZIO SINTENTICO	MISURE adottate o da adottare	MONITORAGGIO SULL'IMPLEMENTAZIONE ED EFFICACIA DELLE MISURE
Formazione Professionale erogata a titolo gratuito dall'Ordine ●	Consiglio, Commissione consiliare di competenza RUP	Favoritismi nella registrazione delle iscrizioni agli eventi (con o senza ECM)	Nel corso del 2020 è stata affidata ad un Provider esterno la gestione dei corsi con erogazione crediti ECM erogati dall'Ordine. Il Provider gestisce anche le iscrizioni garantendo condizioni di accesso trasparenti. Nel caso in cui l'ente abbia acquistato crediti formativi presso altri provider per formazione erogata da enti diversi, ha garantito un numero di crediti sufficiente a garantire la parità di trattamento per gli iscritti. Il rischio è pertanto valutato come Molto basso.	<p>Misure di trasparenza per l'accesso agli eventi organizzati dell'Ordine o altri enti e accreditati con ECM, con procedure d'iscrizione online automatizzate</p> <p>Informazione fornita agli iscritti sulle misure adottate per l'accesso alla formazione</p>	<p>Implementata Efficace</p> <p>Implementata Efficace</p>
L) RILASCIO PARERI DI CONGRUITA'					
Pareri in materia di onorari ●	Consiglio, Commissione Pareri congruità parcelle e RDP	Istruttoria lacunosa o parziale per favorire l'interesse del professionista Valutazione erronea o scorretta dell'attività professionale	Nonostante si tratti di un'area critica, si ritiene che il valore di rischio possa essere Basso, stante l'assenza di qualsivoglia contestazione in riferimento ai pareri concessi. Altro elemento che garantisce un alto livello di trasparenza del procedimento è la previsione regolamentare che prevede sempre la partecipazione del controinteressato.	<p>Regolamento sul rilascio pareri con definizione dei criteri</p> <p>Rendicontazione periodica sui procedimenti</p>	<p>Implementata Efficace</p> <p>Implementata Efficace</p>
M) INDICAZIONE DI PROFESSIONISTI PER L'AFFIDAMENTO DI INCARICHI SPECIFICI					
Affidamento incarichi e designazioni (ai consiglieri o altri rappresentanti della comunità professionale) ●	Consiglio, Presidente	<p>Inappropriata valutazione della competenza del soggetto</p> <p>Violazione dei principi di terzietà, imparzialità e concorrenza</p> <p>Mancata apertura all'intera platea dei professionisti</p> <p>Nomina di professionisti in situazione di conflitto</p>	Si tratta di procedimenti anche tipologicamente diversi, che possono essere riferiti anche ad ambiti distinti (di rappresentanza istituzionale, retribuiti o meno, per la partecipazione a commissioni di valutazione o di esame etc.). Sono state in alcuni casi messe in atto procedure di evidenza pubblica e la costituzione di Albi (come nel caso delle Commissioni per l'esame di Stato), ma la varietà tipologica dei procedimenti non ha ancora una definizione procedurale uniforme e chiara. Il rischio è pertanto Medio. Va comunque rilevato che alla acquisizione delle dichiarazioni e alla verifica dell'insussistenza situazioni conflitto d'interesse provvede nella maggior parte dei casi l'ente di designazione.	<p>Regolamento sul conferimento incarichi a Consiglieri e iscritti all'Albo</p> <p>Definizione e attuazione di procedure di selezione a evidenza pubblica</p> <p>Formazione di Albi da cui estrarre a sorte o su rotazione per consentire la partecipazione di una vasta platea di professionisti con specifiche competenze</p> <p>Valutazioni delle candidature e designazioni collegiali</p> <p>Verifica insussistenza situazioni conflitto d'interesse e acquisizione delle relative dichiarazioni</p>	<p>Parzialmente implementata (disposizioni parcellizzate e regolamenti da aggiornare)</p> <p>Parzialmente implementata (disposizioni parcellizzate e regolamenti da aggiornare)</p> <p>Parzialmente implementata Efficace</p> <p>Parzialmente implementata</p> <p>Da implementare</p>
N) ESERCIZIO DELLA POSTESTA' DISCIPLINARE					
Provvedimenti disciplinari a carico degli Iscritti ●	Consiglio, Commissione Deontologica e RUP	<p>Istruttoria lacunosa o parziale</p> <p>Dilatazione dei tempi fissati per la conclusione del procedimento</p> <p>Avvio delle istruttorie e dei procedimenti con tempi tesi a favorire l'interesse di un professionista</p> <p>Disparità di trattamento nella irrogazione delle sanzioni</p>	Non si sono avuti ricorsi avverso le decisioni del Consiglio in materia disciplinare. Anche storicamente i ricorsi sono stati molto pochi e, comunque, l'esito giudiziario sempre favorevole al Consiglio (solo in un caso la sanzione è stata ridotta). L'insussistenza delle situazioni di conflitto viene dichiarata da ogni componente della Commissione a proposito dei singoli procedimenti istruiti. E' inoltre opportuno che della dichiarazione di ogni componente la Commissione, se espressa solo verbalmente, venga dato atto nel verbale della riunione. Nonostante non ci siano indicatori negativi, il rischio è da considerarsi intrinsecamente alto per questa area. La possibile disparità di trattamento nella irrogazione delle sanzioni per uno stesso illecito deriva dalla mancanza di una tipizzazione degli illeciti.	<p>Rotazione all'interno della Commissione Deontologica dei consiglieri addetti al ruolo di Consigliere Relatore</p> <p>Verifica preliminare di assenza conflitti di interesse del Consigliere Relatore e degli altri membri della Commissione Deontologica</p> <p>Sottoscrizione del Codice di comportamento dei dipendenti dell'Ordine a tutti i componenti della commissione</p> <p>Regolamento interno per il funzionamento della Commissione Deontologica in cui vengano identificati i criteri di assegnazione delle istruttorie preliminari e di rotazione interna</p> <p>Monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti</p> <p>Monitoraggio dei precedenti provvedimenti adottati e delle sanzioni irrogate dal Consiglio a parità di violazioni del Codice Deontologico contestate</p>	<p>Implementata Efficace</p> <p>In corso di implementazione</p> <p>Implementata</p> <p>Implementata Efficace</p> <p>In corso di implementazione</p> <p>Misura di nuova introduzione</p>