



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 2023-2025**

Approvato nella seduta di Consiglio del 25 marzo 2023 con delibera G/

## Indice

	Pag.
<b>TITOLO I DISPOSIZIONI PRELIMINARI</b>	
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
<b>TITOLO II MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE</b>	
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
<b>TITOLO III MISURE PER LA TRASPARENZA</b>	
10. Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità	22
<b>TITOLO IV DISPOSIZIONI FINALI</b>	
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 2023–2025 la propria politica anticorruzione e trasparenza, i propri obiettivi strategici, adottati con delibera G/ del Consiglio del 17/03/2023, 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 2022-2024, recependo anche quanto disposto dall'Anac nella delibera n. 777 del 24 novembre 2021:

Inoltre è stato tenuto conto delle indicazioni e principi contenuti nella Delibera dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (d'ora in poi ANAC) n. 7 del 19 gennaio 2023 con cui è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2023-2025 (di seguito per brevità anche "PNA 2023") nonché degli specifici approfondimenti contenuti nei precedenti aggiornamenti del Piano. Con il PNA 2023,

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 2023-2025 dell'Ordine degli Psicologi della Toscana viene adottato con Delibera G/17, su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione dott.sa Arianna Poggi, a seguito dell'attività di monitoraggio dell'applicazione e di aggiornamento del previgente PTPCT 2022-2024, 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 contenuti.

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 approvato in via definitiva con delibera ANAC n. 7 del 19 gennaio 2023 di seguito per brevità anche "PNA 2022".
- Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche Approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020.
- Delibera 24 novembre 2021 n. 777 adottata dall'ANAC avente ad oggetto "proposte di

semplificazione per l'applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza agli ordini e collegi professionali”.

- Delibera G/1 del 21/01/2023 con la quale l'Ordine degli Psicologi della Toscana, in applicazione a quanto indicato da ANAC nel Piano 2022, ha deliberato di adottare il solo Piano Anticorruzione e trasparenza non il Piano integrato attività e organizzazione (Piao);

### **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 2022-24 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'.

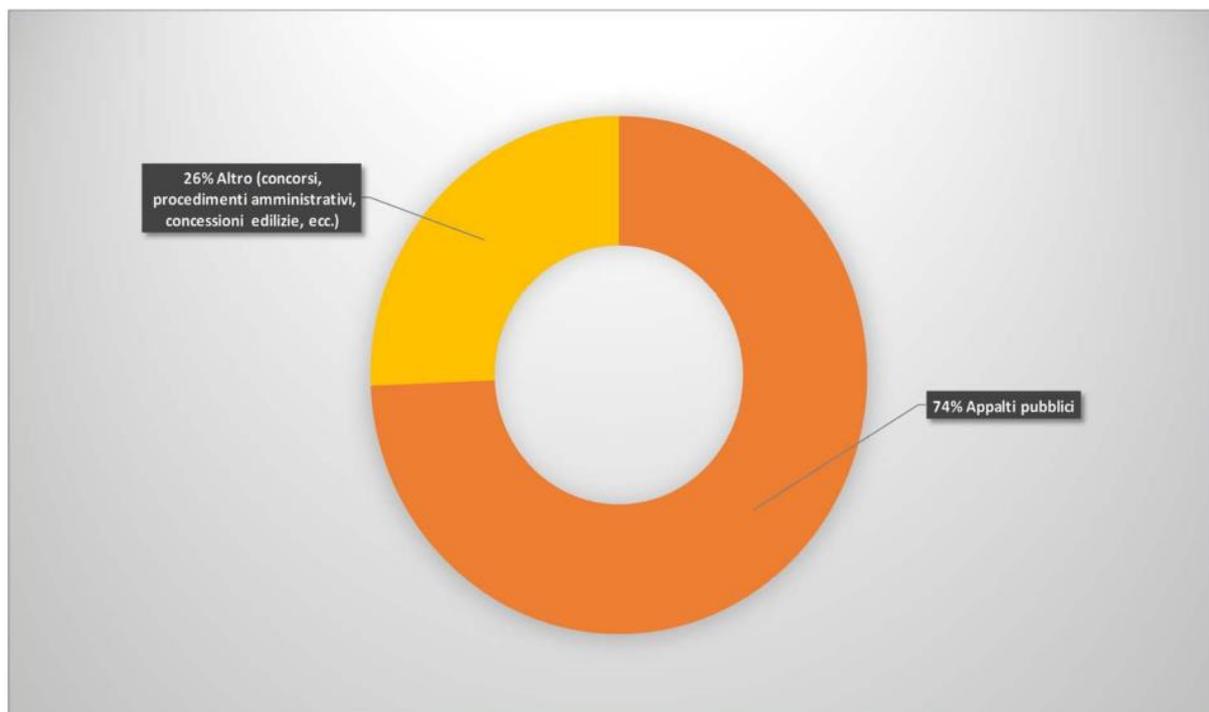
Alla luce della consultazione di "fonti esterne" in relazione alla presenza, nell'area territoriale prevalente di riferimento (Provincia di Firenze), e comunque in ambito regionale, è possibile rilevare una attiva presenza di organizzazioni criminali, anche di stampo mafioso, che sono attive soprattutto nel settore degli appalti pubblici.

Tale attività appare costantemente in crescita alla luce di tutti i rapporti richiamati, e ciò con particolare riferimento anche ai reati contro la pubblica amministrazione (corruzione, etc.) commessi nei settori maggiormente "sensibili" al rischio, *in primis* quello degli appalti pubblici.

Tale categoria di reati non riguarda solo il fenomeno di infiltrazione criminale, ma anche una più diffusa illegalità riscontrabile nei rapporti fra committenze pubbliche e operatori economici.

Come evincibile da queste tabelle, tratte dal rapporto di ANAC sulla corruzione in Italia fra 2016-2019, gli appalti pubblici sono il settore in cui più frequentemente possono verificarsi fenomeni corruttivi:

Tab. 2 - AMBITO DELLA CORRUZIONE



La situazione di contesto emersa dalle fonti sotto indicate, nonché dalle notizie di stampa che interessano frequentemente il settore degli appalti nonché l'ambito geografico toscano, è stata pertanto tenuta espressamente in conto al fine della valutazione del rischio fra i criteri di determinazione della "probabilità" del rischio, in quanto si è tenuto conto non solo dei precedenti specifici occorsi alla società bensì anche di quanto emerso a carico di altri operatori economici o altre committenze pubbliche.

Le fonti consultate sono le seguenti:

- RELAZIONE 2019 DELLA DIREZIONE NAZIONALE ANTIMAFIA E ANTITERRORISMO, pagg. 409 ss. (relative all'attività criminale in Provincia di Firenze) e pagg. 512 ss. (relative all'attività criminosa in materia di appalti);
- TERZO RAPPORTO SUI FENOMENI DI CRIMINALITÀ ORGANIZZATA E CORRUZIONE IN TOSCANA (Anno 2018), a cura della Regione Toscana e della Scuola Normale Superiore di Pisa;
- "Relazione al Parlamento per l'anno 2018 sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" a cura del Ministero dell'Interno [https://www.interno.gov.it/it/sala-stampa/dati-e-statistiche/relazione-parlamento-sullattivita-forzopolizia-sullo-stato-dellordine-e-sicurezza-pubblica-e-sulla-criminalita-organizzata];
- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza della Città Metropolitana di Firenze, per il triennio 2021-2023;
- Rapporto dell'Autorità Anticorruzione: "La corruzione in Italia 2016-2019".

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 Obiettivi Strategici**

Il Consiglio ha approvato con delibera G/1 del 22/01/2022 gli obiettivi strategici dell'Ordine degli Psicologi della Toscana valevoli nel triennio 2022-2024, ovvero:

- a) -valutare, alla luce della delibera ANAC n. 777 del 24.11.2021, la possibilità di semplificare taluni atti o adempimenti a carico dell'Ordine;

- b) - valutare l'adozione di procedure in relazione a processi nuovi o con esposizione al rischio non mutata nell'ultimo anno;
- c) - coordinare maggiormente i procedimenti con il livello nazionale;
- d) - individuare specifici indicatori di rischio in relazione ai processi con maggiore esposizione per valutazioni oggettive e astratte in sede di monitoraggio;
- e) - garantire la formazione del personale per qualificare maggiormente l'attività amministrativa.

Alcune azioni per raggiungere tali obiettivi triennali sono state attuate, come ad esempio attività di segreteria on line che consentono all'iscritto di agire autonomamente in area riservata con Spid modificare alcuni contatti di lavoro e confluire automaticamente in albo pubblico senza attendere i tempi della segreteria, riduce il tempo di lavorazione della modifica, annulla l'attesa della pubblicazione ai soli tempi tecnici e segue una cronologia di intervento automatica.

Altra azione, nell'obiettivo di coordinare le attività con il nazionale riguardano modifiche regolamentari da adottare per misure uniformi su tutto il territorio nazionale di condizioni di iscrizione e cancellazione all'albo, per evitare la discrezionalità e la differenza di trattamento tra una situazione e l'altra tale azione è iniziata e si concluderà nell'anno solare in corso con tutti i passaggi prima dal Consiglio nazionale e poi con l'approvazione del Consiglio regionale. Il sistema di coordinamento ha ben funzionato in occasione del controllo amministrativo dell'obbligo vaccinale per il quale il livello nazionale comunicava giornalmente i dati degli iscritti da controllare, e l'Ordine a seguito del procedimento comunicava i nominativi degli iscritti sospesi a seguito di questo procedimento.

Per quanto riguarda gli indicatori da individuare è stato scelto di monitorare il numero di contratti che L'Ente rinnova per i servizi in appalto.

Il Consiglio per nell'ottica di raggiungere tali obiettivi li ha nuovamente confermati anche per il triennio 2023/2025.

## **5.2. 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 svolge i controlli amministrativi sui propri iscritti inerenti agli obblighi previsti per legge, come ad esempio sull'obbligo del possesso del domicilio digitale;
- 9 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 funzioni 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.

Per la tutela della Privacy il Consiglio si avvale di un DPO esterno.

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 Patrocini, 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.

L'Ordine nel 2021 ha istituito un tavolo di lavoro Tecnico per monitorare nel corso dell'anno l'applicazione delle previsioni del Piano Anticorruzione e Trasparenza.

A supporto dell'attività dell'Ordine e nell'ottica di ottenere la massima specializzazione e

competenza dei propri iscritti, l'Ordine ha rapporti operativi e funzionali con la Fondazione dell'Ordine degli Psicologi della Toscana 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, ai fini della tutela della professione e acquista ogni anno le quote fino a quando saranno proposti tavoli normativi di professioni che contrastino con gli atti tipici della professione di Psicologo.

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 G/2 adottata in data 21/01/2023 il Consiglio dell'Ordine ha approvato il Piano Triennale del Fabbisogno di personale per il 2023/2025 confermando la Dotazione Organica dell'Ente, che a seguito di un pensionamento dovrà essere completata grazie a procedure concorsuali attualmente in svolgimento la cui graduatoria è stata approvata con delibera G/ del consiglio del 17/03/2023. 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	<p>Servizi di consulenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Legale: avv. V. Farnararo</li> <li>• Legale: avv. C. Moschini</li> <li>• Lavoro e buste paga: dr. F. Damiani</li> <li>• Fiscale per gli iscritti: Studio Gianni Raffaelli</li> <li>• Contabile e bilancio: Studio Ferrari</li> <li>• Sindaco revisore: rag. G. Pandolfini</li> <li>• Ufficio stampa: Galli Torrini Srl</li> <li>• DPO Privacy: Avv. Marco Giuri</li> <li>• Legale materia appalti: Avv. Mauro Mammana</li> </ul>
Ufficio Affari generali 1 unità C	
Ufficio contabilità e bilancio 1 unità C	
Ufficio acquisti 1 unità C	
Ufficio comunicazione	
Albo Segreteria Protocollo 3 unità B (di cui due in servizio effettivo, una in aspettativa non retribuita sostituita da 1 risorsa interinale 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 2022 (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, e al potere di controllo sugli iscritti per adempimenti normativi.

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 a 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 e 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**

<b>A) ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE</b>
<b>B) PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO E IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO</b>
<b>C) PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO E IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO</b>
<b>D) CONTRATTI PUBBLICI</b>
<b>E) INCARICHI E NOMINE</b>
<b>F) GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO</b>
<b>G) CONTROLLI VERIFICHE ISPEZIONI E SANZIONI</b>
<b>H) AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO</b>

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
O) ESERCIZIO DELLA POTESTA’ DI CONTROLLO ADEMPIMENTI NORMATIVI

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 procedimentali. 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 2021. 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 2022 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.

In relazione all'aggiornamento di quest'anno del presente Piano, si è proceduto a:

- verificare l'efficacia delle misure a presidio previste in precedenza;
- eliminare le misure che non sono state oggetto di concreta attuazione per ragioni organizzative, ove ritenute non decisive per l'abbattimento del rischio residuo;
- razionalizzare le misure alla luce della loro effettiva efficacia dimostrata o della loro realizzabilità nel breve periodo;
- individuare alcuni indicatori per i processi a maggior rischio;
- revisione della ponderazione del rischio alla luce di quanto sopra.

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:

ho modificato la tabella che segue come da file compilato insieme

**Tabella B)**

<b>A) ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE</b>	
Svolgimento di concorsi pubblici	Medio
Progressioni di carriera del personale dipendente	Basso
Raggiungimento obiettivi contrattazione decentrata	Basso
Incarichi ai dipendenti	Molto basso
<b>B) PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO E IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO</b>	
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
<b>C) PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO E IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO</b>	
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	Basso
Rimborsi spese ai Consiglieri o al personale	Medio
<b>D) CONTRATTI PUBBLICI</b>	
Procedure contrattuali a evidenza pubblica	Medio
Procure negoziate e affidamenti diretti	Medio
<b>E) INCARICHI E NOMINE</b>	
Oggetto dell'affidamento: definizione	Medio
Individuazione dei requisiti necessari per l'affidamento	Medio
<b>F) GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO</b>	
Gestione entrate e recupero crediti	Molto basso
<b>G) CONTROLLI VERIFICHE ISPEZIONI E SANZIONI</b>	
Fondazione dell'Ordine degli Psicologi della Toscana	Medio

<b>H) AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO</b>	
Ricorsi e azioni promossi dall'Ordine per la tutela della professione	Molto basso
Costituzione in giudizio per i ricorsi avverso le decisioni adottate dal Consiglio in ambito disciplinare	Molto basso
<b>I) FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA</b>	
Formazione Professionale erogata a titolo gratuito dall'Ordine	Molto basso
<b>L) RILASCIO PARERI DI CONGRUITA'</b>	
Pareri in materia di onorari	Basso
<b>M) INDICAZIONE DI PROFESSIONISTI PER L'AFFIDAMENTO DI INCARICHI SPECIFICI</b>	
Affidamento incarichi e designazioni (ai consiglieri o altri rappresentanti della comunità professionale)	Medio
<b>N) ESERCIZIO DELLA POSTESTA' DISCIPLINARE</b>	
Provvedimenti disciplinari a carico degli Iscritti	Medio
<b>O) ESERCIZIO DELLA POTESTA' DI CONTROLLO ADEMPIMENTI NORMATIVI</b>	
Provvedimenti Amministrativi a carico degli Iscritti	Medio

## 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.

Gli obiettivi strategici dell'Ente sono stati approvati con apposita delibera G/45 che vengono qui elencati:

- 1) – valutare, alla luce della delibera ANAC n. 777 del 24.11.2021, la possibilità di semplificare taluni atti o adempimenti a carico dell'Ordine;
- 2)- valutare l'adozione di procedure in relazione a processi nuovi o con esposizione al rischio non mutata nell'ultimo anno;
- 3)- coordinare maggiormente i procedimenti con il livello nazionale;
- 4)- individuare specifici indicatori di rischio in relazione ai processi con maggiore esposizione per valutazioni oggettive e astratte in sede di monitoraggio;
- 5)- garantire la formazione del personale per qualificare maggiormente l'attività amministrativa.

## **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 G/49 del 11/06/2021 il Consiglio dell'Ordine, in assenza di ruoli dirigenziali, ha individuato la funzionaria dottoressa Arianna Poggi 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) Partecipa e relaziona al tavolo tecnico anticorruzione e trasparenza istituito presso l'Ente.
- f) 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;
- g) verifica il rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi;
- h) segnala al Segretario eventuali fatti riscontrati che possono presentare una rilevanza disciplinare;
- i) informa la Procura della Repubblica di eventuali fatti riscontrati nell'esercizio del proprio mandato che possono costituire notizia di reato;
- j) presenta comunicazione alla competente procura della Corte dei Conti nel caso in cui riscontri fatti che possono dar luogo a responsabilità amministrativa;
- k) 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 Arianna Poggi (quale RPCT), all'indirizzo [psicologi.toscana@pec.aruba.it](mailto:psicologi.toscana@pec.aruba.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 RPTC. 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](http://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 G/49 del 11/06/2021 il Consiglio dell'Ordine, ha nominato la Funzionaria dott.ssa Arianna Poggi quale Responsabile per la Trasparenza e Anticorruzione.

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. Organismo Indipendente di Valutazione OIV

Sebbene l'Ordine non rientri tra gli Enti per cui è obbligatoria la nomina dell'OIV, per maggiore trasparenza l'Ente ha nominato la Dott.ssa Luisa Sarri dipendente del Comune di sesto Fiorentino, la quale dopo attenta valutazione ha rilasciato l'attestazione di completa conformità del sito alla normativa sulla trasparenza.

6. "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.

\*\*\*\*\*