Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2019 – 2021 Aggiornamento 2019

Predisposto dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dott. Leonardo Capaccioli, nominato con delibera n. 16 del 24 febbraio 2018.

I. Premessa: contesto evolutivo - normativo

1. Il seguente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC), aggiornato per il triennio 2019-2021 è elaborato nel rispetto del Dlgs 33/2013, come modificato ed integrato dal Dlgs 97/2016, del Piano Nazionale Anticorruzione 2016 dell'A.N.AC di giugno 2016, che ha individuato esplicite previsioni per il Consiglio Nazionale (e per gli Ordini territoriali), e del Piano Nazionale Anticorruzione 2017 e 2018.

Ai fini di effettuare un inquadramento generale della natura giuridica della Federazione nazionale Ordini dei Tecnici sanitari radiologia medica e delle professioni sanitarie tecniche, della riabilitazione e della prevenzione (di seguito Federazione), atipico per molti aspetti rispetto alla definizione classica di P.A., si osserva che la Federazione è dotata di autonomia finanziaria, poiché riceve i mezzi di finanziamento direttamente dalla base associativa territoriale di cui è espressione, e non è finanziato dallo Stato o da misure di finanza pubblica. L'autonomia economica deriva dal dato normativo che gli Ordini fissano autonomamente le risorse finanziarie necessarie per il loro scopo e, di conseguenza, l'importo dei contributi da richiedere ai loro membri, determinati e approvati da essi stessi in sede assembleare, che vengono versati, pro quota da ciascun Ordine territoriale, alla Federazione.

Il contributo annuale che gli iscritti versano agli Ordini territoriali si compone difatti di:

- una quota di competenza dell'Ordine medesimo, definito quale contributo annuale per l'iscrizione all'Albo e forma primaria di finanziamento dell'Ordine,
- una quota di competenza della Federazione, definita quale tassa per il suo funzionamento.

Oltre a ciò, in base al D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito nella L. 30 ottobre 2013, n. 125, art. 2, commi 2 e 2 bis, gli Ordini ed i relativi organismi nazionali non sono gravanti sulla finanza pubblica, e si adeguano, con regolamenti propri e tenendo conto delle relative peculiarità, ai principi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Va infine aggiunto che all'art. 2 bis comma.2 del D.Lgs 33/2013, come modificato ed integrato dal Dlgs 97/2016, si specifica, alla lett. a), che la disciplina prevista per le P.A. si applica anche, in quanto compatibile, agli ordini professionali, in tal modo sancendo che la Federazione non è una P.A. che può essere ricompresa tra quelle di cui all'art 1 co. 2 D. Lgs 165 2001, proprio perché non è soggetta a misure di finanza pubblica.

II. Strategia di prevenzione: finalità, obiettivi, soggetti e ruoli

L'attuazione del PTPC risponde all'obiettivo della Federazione di rafforzare i principi di legalità, di correttezza e di trasparenza nella gestione delle attività svolte.

A tal fine lo sviluppo e l'implementazione di un complesso di misure aventi lo scopo di prevenire il rischio di corruzione costituisce il mezzo per favorire l'applicazione dei suddetti principi, promuovere il corretto funzionamento della struttura, tutelare la reputazione e la credibilità dell'azione della Federazione nei confronti di molteplici interlocutori.

Le finalità e gli obiettivi perseguite del presente Piano sono:

- la prevenzione di corruzione ed illegalità attraverso una valutazione del diverso livello di esposizione della Federazione al rischio di corruzione;
- l'evidenziazione e valutazione delle aree nelle quali è più elevato il rischio di corruzione, sia tra le attività espressamente indicate dalla Legge 190/2012 (art. 1.16), sia fra quelle specifiche svolte dalla Federazione;
- l'indicazione degli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- la garanzia dell'idoneità, etica ed operativa, del Personale chiamato ad operare nei settori sensibili;
- la puntuale applicazione delle norme sulla trasparenza;
- la puntuale applicazione delle norme sulle inconferibilità e le incompatibilità;
- la puntuale applicazione del Codice di Comportamento dei dipendenti;

Si riportano di seguito i soggetti che, allo stato attuale, concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno della Federazione:

a. Il Comitato centrale;
b. Il Consiglio nazionale;
c. Il Collegio dei sindaci revisori dei conti;
d. Il Responsabile della Prevenzione che coincide con il Responsabile della Trasparenza;
e. Tutti i dipendenti dell'amministrazione;
f. I collaboratori, i consulenti e i soggetti che intrattengono un rapporto contrattuale per lavori, beni e servizi e/o a qualsiasi altro titolo con la Federazione.

III. Responsabile della prevenzione della corruzione

Ai fini della predisposizione e dell'attuazione del Piano, la Federazione, attraverso il Comitato centrale, ha individuato, ai sensi dell'art. 1.7 L. 190/12, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Tale figura coincide con il Responsabile della Trasparenza e si occupa di vigilare e garantire l'applicazione del Piano di Prevenzione della corruzione e di quello per la trasparenza, nonché il rispetto del codice di comportamento dei dipendenti e delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità. Nell'ambito della Federazione il responsabile designato, nella figura del Vicepresidente, è il dott. Leonardo Capaccioli**.**

La scelta del responsabile è stata effettuata nel rispetto dei criteri indicati dal PNA 2016, che contiene una sezione specifica relativa agli Ordini professionali.

Il Piano potrà essere oggetto di future integrazioni e/o modifiche, in considerazione delle eventuali esigenze che si renderà necessario soddisfare e di eventuali sopravvenute normative di legge e/o regolamentari.

IV. Aree maggiormente a rischio corruzione

1. Una delle esigenze a cui il presente Piano attende, anche in base a quanto previsto PNA 2016, che contiene una sezione specifica relativa agli ordini professionali è l'individuazione delle attività che presentano un più elevato rischio di corruzione, così da poter attivare per esse specifici accorgimenti e verificarne l'adeguato livello di trasparenza ai sensi del vigente Regolamento

L'art. 1.9 lett. a) l. 190/12 individua le seguenti macroaree:

a) autorizzazione o concessione;

b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture di cui al decreto legislativo50/2016;

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, attribuzione di vantaggi economici a persone ed enti pubblici e privati;

d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

V. Valutazione aree a rischio corruzione e strumenti di prevenzione del rischio

Si conferma quanto già individuato nel precedente Piano Anticorruzione relativamente alla valutazione del rischio sulla base dei criteri indicati dal Piano Nazionale Anticorruzione.

Per tale motivo, nella scheda acclusa al presente Piano, è contenuta, accanto alla valutazione del rischio, una breve illustrazione delle concrete tematiche alle quali va incontro la Federazione, ferma l'inclusione della scheda analitica redatta secondo il PNA.

I livelli di rischio sono espressi con valore numerico, il cui risultato massimo è 25, corrispondente al livello di rischio più alto.

I valori di rischio risultanti dal calcolo possono quindi essere così stimati:

- Valori con indice numerico uguale o inferiore a 8,33 = rischio limitato;
- Valori con indice numerico compreso fra 8,34 e 16,67= rischio medio;
- Valori con indice numerico superiore a 16,67 fino a 25= rischio elevato.

L'analisi è consistita nella valutazione della probabilità che il rischio si concretizzi (probabilità) e delle conseguenze che ciò porterebbe (impatto).

Le valutazioni emerse sono, come detto, riportate in esposizione analitica nell'allegato 1 al presente Piano e, in sintesi, qui di seguito:

Area A) Acquisizione e progressione del personale.
Risultato valutazione complessiva del rischio: XXX = rischio 2,16

Area B) Affidamento di lavori, servizi e forniture;
Risultato valutazione complessiva del rischio: XXX = rischio 3,22

Area C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetti economici diretto ed immediato per il destinatario; Risultato valutazione complessiva del rischio: XXX = rischio 1

Area D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
Risultato valutazione complessiva del rischio: XXX = rischio 2.33

Area E) Aree specifiche di rischio indicate nelle linee guida per gli ordini professionali;
Risultato valutazione complessiva del rischio: XXX = rischio 2.1

La Federazione è dotata di nuovi ed efficaci regolamenti volti ad assicurare lo svolgimento delle attività amministrative nel rispetto dei principi di legalità, trasparenza e deontologia.

AREA ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE

Con riferimento all'acquisizione e progresso del personale, la Federazione adotta procedure di evidenza pubblica.

Per il futuro non resta che proseguire nel percorso intrapreso, adottando, ulteriori procedimenti e criteri stabiliti dalla legge.

AREA AFFIDAMENTO DEI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE

Nell'ambito dei lavori, servizi e forniture, la Federazione, ove si tratti di contratti c.d. sopra soglia (oltre € 40.000,00) procede con delibera a contrarre e alla successiva pubblicazione di bando. Per quelli inferiori, comunque, viene rispettato l'obbligo della trasparenza.

Per quanto riguarda, invece, servizi professionali e incarichi a studi di professionisti inferiori a 40.000 euro, stante la non necessità di procedure di evidenza pubblica, nondimeno la Federazione opera, pur nell'ambito dell'*intuitus personae*, nel massimo rispetto di criteri di trasparenza, richiedendo preventivamente una stima dei costi e successivamente formalizzando l'incarico in sede di Comitato centrale. La Federazione, a tal proposito, si è dotata di un proprio regolamento interno per esecuzione di opere, forniture e servizi, disponibile sul relativo sito web(*http://www.tsrm.org/wp-content/uploads/2016/01/D_Regolamento_interno_per_esecuzione_di_opere-_forniture_e_servizi_approvato.pdf)*.

AREA PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO

In tale tipologia di provvedimenti rientrano, unicamente, eventuali decisioni inerenti all'Albo. Atteso che la tenuta degli Albi spetta agli Ordini provinciali, non sussistono neanche in ipotesi migliorie apportabili.

AREA PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO

In tale tipologia di provvedimenti rientrano in via prioritaria i bandi a premi, contributi o sovvenzioni. Il rischio è connesso al momento della definizione dei criteri di attribuzione e della elaborazione dei bandi o disciplinari nonché al sistema di valutazione e individuazione delle commissioni. Le procedure di attribuzione di premi o vantaggi economici sono adeguatamente trasparenti e pubbliche.

Ogni provvedimento è adeguatamente motivato e preceduto dalla definizione di criteri trasparenti, oggettivi e imparziali che ne definiscano i requisiti tecnici, professionali e attitudinali richiesti, ed è oggetto di deliberazione del Comitato centrale e sottoposto al controllo dei Sindaci Revisori.

Il rischio di eventuali distrazioni o uso non appropriato del finanziamento è praticamente nullo.

AREE SPECIFICHE DI RISCHIO INDICATE NELLE LINEE GUIDA PER GLI ORDINI PROFESSIONALI;

Anche qui le procedure sono adeguatamente trasparenti e pubbliche, disciplinate da appositi regolamenti e/o istruzioni operative e consentono di ritenere non particolarmente a rischio tale area di provvedimenti.

VI. Formazione del personale

Ai sensi della Legge 190/2012 il Responsabile della prevenzione della corruzione individua le unità di personale chiamate ad operare nei settori particolarmente esposti al rischio che siano commessi reati di corruzione allo scopo di inserirli in appositi e idonei percorsi formativi.

A tal fine, la normativa in questione prevede che il Responsabile della prevenzione della corruzione provveda a definire, entro i termini previsti per l'adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti sopra citati.

Inoltre, la medesima legge 190/2012 prescrive che la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione predisponga percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni sui temi dell'etica e della legalità e che con cadenza periodica e d'intesa con le amministrazioni provveda alla formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio di corruzione.

Ciò posto, prioritariamente dovrà essere assicurata la formazione dello stesso Responsabile della prevenzione della corruzione.

VII. Codici di comportamento

Tutti i componenti il Comitato centrale e tutti i dipendenti, devono rispettare il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici - che la Federazione condivide e sposa in tutti i suoi principi - e quello della Federazione nazionale.

Ogni violazione del codice di comportamento dovrà essere segnalata al responsabile della prevenzione della corruzione e dovrà da questi essere portata all'attenzione del Comitato centrale, alla prima riunione dello stesso.

VIII. Rotazione degli incarichi ed ulteriori iniziative: verifica inconferibilità e incompatibilità e '*whistleblower*'

1. La legge n. 190/2012 prevede, quale ulteriore misura preventiva del rischio corruzione, la rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

Stante l'organizzazione della Federazione, il Comitato centrale ritiene che la suddetta norma non possa trovare applicazione per la carenza del presupposto in fatto.

Se, infatti, è senz'altro vero che l'alternanza tra soggetti decidenti riduce il rischio di situazioni particolari tra amministrazioni ed utenti fino a veri e propri privilegi ed aspettative, è per altro verso lo stesso Piano Nazionale Anticorruzione a precisare che, nei casi di amministrazioni di ridotte dimensioni e numero limitato di personale, la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini.

2. Il D.L. 39/13 elenca le cause di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni.

Il Comitato Centrale, tramite il responsabile della prevenzione della corruzione e facendo ampio non meno che legittimo uso della richiesta di autocertificazione e di autodichiarazione degli interessati a termini di legge, intende verificare la sussistenza delle condizioni ostative di legge in capo ai dipendenti ed ai soggetti cui intende conferire incarichi.

Ove, all'esito della verifica, risultasse la sussistenza di una o più condizioni ostative, il Comitato centrale conferirà l'incarico ad altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'articolo 17 decreto legislativo n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

Il Comitato verifica, anche successivamente al conferimento dell'incarico, l'insussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità, in modo da attuare un costante monitoraggio del rispetto della normativa in materia di inconferibilità e incompatibilità.

3.L'articolo 1, comma 51, della L. n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il cosiddetto *whistleblower*.

Al di fuori di responsabilità da reato o per danni civili, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

La segnalazione di cui sopra deve essere indirizzata al responsabile della prevenzione della corruzione.

IX. Trasparenza

Il presente Programma è pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Web della Federazione e dell'Ordine in formato aperto e liberamente consultabile.

La sezione trasparenza del sito istituzionale della Federazione, www.tsrm.org, è conforme al D. Lgs. 33/2013, avuto riguardo all'applicazione "in quanto compatibile" degli obblighi.

All'atto dell'adozione del presente PTPC l'atto di indirizzo, citato nella Delibera ANAC 1310/2016; contenente obblighi semplificati per Ordini e Ordini non è stato ancora emanato, e pertanto la valutazione della compatibilità ed applicabilità degli obblighi di trasparenza (cfr. art. 2bis, comma 2 del d.lgs. 33/2013) viene condotta dalla Federazione in conformità agli allegati di cui alla Delibera ANAC 1310/2016, ma ottimizzati sulla base della propria dimensione organizzativa e applicazione in quanto compatibile dei principi di cui al D.gs. 165/2001 (cfr. art. 2, comma 2 e 2 bis del DL 101/2013).

X. OIV e RASA

In conformità all'art. 2, comma 2 bis del DL 101/2013, la Federazione non è soggetto alla nomina di un OIV. Le incombenze tipiche dell'OIV, in quanto compatibili con la Federazione e pertanto applicabili, verranno svolte dal soggetto di tempo in tempo designato per competenza.

Al fine del trasferimento dei dati nell'AUSA, la Federazione ha individuato quale soggetto lo stesso RPC che verifica, per il tramite degli Uffici preposti, che la banca dati BDNCP sia alimentata fino all'entrata in vigore del sistema di qualificazione delle stazioni appaltanti di cui all'art. 38 del codice dei contratti.

XI. Accesso civico

La richiesta di accesso civico ha ad oggetto dati e documenti detenuti dall'Ente ulteriori rispetto a quelli c.d. a pubblicazione obbligatoria e deve essere presentata ai seguenti recapiti:

mail: federazione@tsrm.org

PEC: federazione@pec.tsrm.org

posta: Federazione nazionale Ordini dei Tecnici sanitari radiologia medica e delle professioni sanitarie tecniche, della riabilitazione e della prevenzione

Via Magna Grecia, 30/A – 00183 Roma

In conformità all'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 33/2013:

- chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti dell'ente nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis che disciplina altresì le ipotesi di rifiuto, differimento o limitazione dell'accesso;
- l'istanza può essere trasmessa per via telematica secondo le modalità previste dal D. Lgs. 82/2005 – art. 65;
- Il rilascio di dati o documenti in formato elettronico o cartaceo è gratuito, salvo il rimborso del costo effettivamente sostenuto e documentato dall'amministrazione per la riproduzione su supporti materiali;
- Il procedimento di accesso civico deve concludersi con provvedimento espresso e motivato nel termine di trenta giorni dalla presentazione dell'istanza con la comunicazione al richiedente e agli eventuali controinteressati;
- Nei casi di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta entro il termine indicato, il richiedente può presentare richiesta di riesame al RPCT che decide con provvedimento motivato, entro il termine di venti giorni, anche sentendo il Garante per la protezione dei dati personali se necessario;
- Avverso la decisione dell'amministrazione competente o, in caso di richiesta di riesame, avverso quella del RPCT, il richiedente può proporre ricorso al Tribunale amministrativo regionale ai sensi dell'articolo 116 del Codice del processo amministrativo di cui al decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104.

Si applicano le prescrizioni di cui alle indicazioni operative ANAC ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del D.Lgs. 33/2013 (Delibera n. 1309 del 28 dicembre 2016).

Allegato n°1

Area A) Acquisizione e progressione del personale.	Risultato valutazione complessiva del rischio dei processi mappati è = rischio 2	Per frequenza ed impatto il rischio è sostanzialmente inesistente, atteso che la Federazione ha due risorse a tempo indeterminato area comparto e nessuna figura di area dirigenziale. Il reclutamento, ove necessario, avviene con procedure ad evidenza pubblica mentre l'avanzamento è deliberato rispettando scrupolosamente la contrattualistica collettiva.
Area B) Affidamento di lavori, servizi e forniture	Risultato valutazione complessiva del rischio dei processi mappati è = rischio 3	La frequenza è, anche qui, piuttosto bassa, mentre è possibile un impatto potenzialmente alto. Tuttavia, la necessità di rispettare la normativa di gara nonché l'eventuale supporto di professionisti rende, di nuovo, il rischio poco rilevante.
Area C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetti economici diretto ed immediato per il destinatario;	Risultato valutazione complessiva del rischio dei processi mappati è = rischio 1	La tenuta degli Albi a cura e carico dei Ordini provinciali minimizza ulteriormente il già basso rischio, stante la soggezione a norme di legge.
Area D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;	Risultato valutazione complessiva del rischio dei processi mappati è = rischio 3	La Federazione adotta già perspicui strumenti tesi ad assicurare la trasparenza e l'accountability delle erogazioni, tra cui l'adozione di istruzioni operative che definiscano e regolamentino la concessione di contributi e/o sovvenzioni o comunque di vantaggi patrimonialmente rilevanti a soggetti pubblici/privati, ivi inclusi i bandi a premi, anche in momenti successivi all'erogazione.
Area E) Aree specifiche di rischio indicate nelle linee guida per gli ordini professionali	Risultato valutazione complessiva del rischio dei processi mappati è = rischio 2	1. Formazione professionale continua. Si richiamano i regolamenti federativi in materia di formazione. Vengono effettuati controlli a campione sull'attribuzione dei crediti ai professionisti; La Federazione adotta già adeguate misure di pubblicità e trasparenza legate agli eventi formativi. 2. Rilascio di pareri di congruità sui corrispettivi. La Federazione ha posto in essere l'adozione di istruzioni operative che

		definiscano e regolamentino il processo decisorio di rilascio In ordine alle misure cautelative si potrà mettere in campo le seguenti azioni preventive: · organizzazione delle richieste, raccolta e rendicontazione, su richiesta, dei pareri di congruità rilasciati anche al fine di disporre di parametri di confronto rotazione dei soggetti che istruiscono le domande; *3. Indicazioni per lo svolgimento di incarichi specifici.* La Federazione utilizza già perspicui strumenti tesi ad assicurare la trasparenza e adotta criteri di massima pubblicità. La selezione dei candidati è effettuata tra soggetti in possesso dei necessari requisiti, mediante turnazione attingendo da un'ampia rosa di professionisti.