

**VERBALE DELLA RIUNIONE DEL CONSIGLIO PROVINCIALE
DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI ANCONA DEL
GIORNO 22/04/2022**

VERBALE N. 4/2022

...OMISSIS

4. Approvazione piano triennale

La consigliera Patrizia Latini, in qualità di responsabile provinciale dell'anticorruzione e della trasparenza, espone in maniera dettagliata il piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e l'integrità, confermando le valutazioni già effettuate in occasione delle precedenti riunioni nonché gli aggiornamenti e precisazioni apportati a seguito delle novità introdotte e delle variazioni intervenute. Il Consiglio, dopo approfondita disamina delle attività messe in atto e delle misure di sicurezza e pubblicità adottate - **Delibera n. 33** - lo approva all'unanimità allegandone copia al presente Verbale.

OMISSIS...

**PIANO TRIENNALE
DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
E
DELLA TRASPARENZA**

2022-2024

**Consiglio Provinciale dell'Ordine
dei Consulenti del Lavoro di
ANCONA**

**Redatto dalla Rag. Patrizia Latini
(Responsabile Unico della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
Amministrativa)**

Adottato con Delibera del Consiglio in data 22/04/2022

Sommario

Premessa	pag. 2
SEZIONE I -PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	pag. 2
Art. 1 – Funzioni e obiettivi	pag. 2
Art. 2 – Entrata in vigore, validità ed aggiornamenti	pag. 3
Art. 3 – Quadro normativo	pag. 4
Art. 4 – Soggetti coinvolti	pag. 5
Art. 5 – Attribuzioni e compiti del RPCT	pag. 6
Art. 6 – Corruzione	pag. 6
Art. 7 – Il processo di gestione del rischio	pag. 9
7.1 L’analisi del contesto esterno ed interno	pag. 9
7.2 La mappatura dei processi e l’individuazione delle aree di rischio	pag. 10
7.3 La valutazione del rischio	pag. 10
7.4 Le misure di trattamento del rischio	pag. 11
Art.8 – Formazione in tema di anticorruzione	pag. 12
Art.9 – Codice di comportamento	pag. 12
Art.10 – Altre iniziative	pag. 12
Art.11 – Stesura e monitoraggio PTPCT	pag. 13
SEZIONE II-TRASPARENZA	pag. 13
Art. 1 – Ambito applicativo	pag. 14
Art. 2 – Soggetti	pag. 15
Art. 3 – Principali strumenti di trasparenza	pag. 15

ALLEGATO 1: Tabella mappatura dei processi - valutazione rischi - misure

Premessa

La stesura del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza del Consiglio Provinciale dei Consulenti del Lavoro della provincia di Ancona per il triennio 2022–2024 avviene in continuità con quanto già previsto e contenuto nel Piano precedente e si inserisce in un contesto che vede le attività del C.P.O. interessate dal rinnovamento delle cariche del CPO e delle relative Commissioni a seguito delle elezioni di luglio 2021 (vedi link:

<https://trasparenzacpo.consulentidellavoro.it/file.php?instance=eyJwYXRoIjoiZmlsZXRncL2MwMDQ1ZWw4NzNjMTBiOGRjZDFjZjE5NDJiMDgxNDY1LnBkZiIsInJlc3RyaWN0aW9uIjoxLCJrZXkiOiJiNzQ5ODE1MjI4MDM4MDU0ZDEyMThiYzVkYmI4YTg3NSJ9>)

Le verifiche ed i controlli eseguiti nel corso dell'anno 2021 e riepilogati nella relazione redatta secondo lo schema suggerito dall'ANAC, hanno evidenziato che le misure preventive anticorruzione e il sistema di gestione della trasparenza, approntati con i precedenti Piani triennali, sono apparsi idonei ad evitare i reali rischi di corruzione che possono determinarsi nell'ambito delle attività del Consiglio Provinciale stesso.

Ciò premesso il C.P.O. dei Consulenti del Lavoro di Ancona provvede, come ogni anno, all'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, alla luce degli aggiornamenti introdotti da PNA 2019 e dei provvedimenti allo stesso connessi, tenendo costantemente in considerazione le specificità organizzative e strutturali del C.P.O..

La stesura del Piano è avvenuta rivisitando integralmente le fasi di predisposizione utilizzate nei precedenti Piani triennali ed introducendo in particolare, nella parte relativa al processo di gestione del rischio corruttivo, i principi riportati nell'Allegato 1 del PNA 2019 nonché elementi del sistema valutativo di tipo qualitativo previsto nello stesso allegato, che per previsione normativa trova piena attuazione nella predisposizione del Piano triennale 2022-2024.

SEZIONE I- PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Art. 1 – Funzioni e obiettivi.

Per quanto attiene agli obiettivi, la predisposizione del PTPCT 2022- 2024 assolve agli obiettivi di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, fornendo una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione.

In primo luogo, la predisposizione e l'aggiornamento di specifiche misure aventi lo scopo di prevenire il rischio di corruzione costituisce l'occasione per analizzare e, eventualmente, modificare le modalità di svolgimento dei procedimenti amministrativi avviati dal Consiglio Provinciale, nonché per favorire il raggiungimento degli obiettivi perseguiti, promuovendo il corretto funzionamento della struttura.

Il PTPCT è come sempre orientato a sensibilizzare tutti i soggetti destinatari ad impegnarsi attivamente e costantemente nell'attuare le misure di contenimento del rischio previste nel presente documento e nell'osservare le procedure e le regole interne, nonché ad assicurare la correttezza dei rapporti tra il C.P.O. e i soggetti che con esso intrattengono relazioni di qualsiasi genere.

Come accennato in premessa, il PTPCT 2022–2024, come quello dell'anno scorso, vede integralmente rivisitata la struttura redazionale e, in particolare, modificata e integrata la parte relativa al processo di gestione del rischio corruttivo a seguito di quanto previsto dall'Allegato 1 del PNA 2019, che ha modificato e perfezionato il modello di gestione del rischio di corruzione ed introdotto un sistema valutativo di tipo qualitativo.

Altre modifiche riguardano la sezione “Corruzione”, in ragione dell'entrata in vigore della L.9 gennaio 2019 n.3 recante “Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici” (c.d. “Spazzacorrotti”).

E' stato inoltre rivisto il quadro normativo ed il ruolo dei soggetti coinvolti nel processo di prevenzione della corruzione.

Sono state infine adeguate le previsioni per la tutela del whistleblower e la partecipazione degli stakeholder.

Delle modifiche inerenti la trasparenza si dirà nell'apposita sezione.

Art. 2 – Entrata in vigore, validità ed aggiornamenti.

Il presente piano acquisisce efficacia con la sua adozione definitiva, attestata dalla sua pubblicazione sul sito istituzionale del Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Ancona; ha una validità triennale ed è aggiornato annualmente, entro il 31 gennaio di ciascun anno, giusto l'art.1, co.8, legge n.190/2012. Per l'anno 2022, eccezionalmente, la sua approvazione è posticipata al 30 aprile 2022 come da delibera ANAC n. 1 del gennaio 2022.

Art. 3 – Quadro normativo

Di seguito si riportano per completezza tutte le fonti normative utilizzate quale riferimento per la predisposizione del PTPCT originario e dei successivi aggiornamenti:

- legge 6 novembre 2012, n.190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n.265 del 13 novembre 2012;
- decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33, recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni";
- decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97 recante norme sulla "Revisione e semplificazione delle norme in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza"
- 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, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n.190";
- decreto del presidente della repubblica 16 aprile 2013, n. 62, recante "Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"
- legge 11 febbraio 1979, n. 12, recante "norme per l'ordinamento della professione di Consulente del lavoro e s.m.i.";
- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- decreto del Presidente della Repubblica 7 agosto 2012, n.137, recante "regolamento recante riforma degli ordinamenti professionali, a norma dell'articolo 3, comma5, del decreto-legge 13 agosto 2011, n.138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148";
- legge 27 marzo 2015 n. 69 recante "Disposizioni in materia di delitti contro la PA, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio";
- legge 9 gennaio 2019 n.3 recante "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" (c.d. "Spazzacorrotti).
- delibera CiVit n.72/2013 di approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione;
- delibera ANAC n.12 del 28.10.2015 recante "Aggiornamento 2015 al PNA";
- delibera ANAC n.831 del 2.8.2016 recante "Piano Nazionale Anticorruzione 2016";
- delibera ANAC n.1208 del 22.11.2017 recante "Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione";
- delibera ANAC n.1074 del 21.11.2018 recante "Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione";
- delibera ANAC n.1064 del 13.11.2019 recante "Piano Nazionale Anticorruzione

2019”;

-linee-guida ANAC approvate con determinazione n.1310 del 28 dicembre 2016 sull’attuazione degli obblighi di pubblicità e trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs 33/2013 così come modificato dal D.Lgs 97/2016.

Art. 4 –Soggetti coinvolti

I soggetti coinvolti nel processo di elaborazione, adozione ed attuazione del PTPCT sono i seguenti:

- il Presidente del Consiglio Provinciale dell’Ordine dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Ancona: propone o, laddove previsto, adotta gli atti di indirizzo di carattere generale finalizzati alla prevenzione della corruzione e ad implementare le misure di trasparenza;

- il Consiglio Provinciale dell’Ordine: quale organo collegiale di indirizzo approva il PTPCT e provvede a quanto di dovere per la sua esecuzione e diffusione, garantendo le necessarie risorse umane e finanziarie ed adotta, quando di dovere, gli atti finalizzati alla prevenzione della corruzione e ad implementare le misure di trasparenza;

- il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza: RPCT del Consiglio Provinciale è la Rag. Patrizia Latini, Consigliera dell’Ordine di Ancona, nominata tenendo conto della qualifica, delle competenze, della conoscenza dell’organizzazione del Consiglio, delle ridotte dimensioni organizzative dell’Ente e sulla base di un’attenta analisi della dotazione di personale dello stesso, tenuto conto di quanto previsto in merito dal PNA 2016, dal PNA 2019 e alla luce dei chiarimenti dell’Autorità di controllo.

Le funzioni del RPCT vengono meglio e più specificatamente descritte nel successivo art 5);

- il personale dipendente del Consiglio: composto attualmente da 1 unità, provvede al funzionamento dei diversi Uffici del Consiglio Provinciale sotto il diretto controllo dei consiglieri, in quanto non sono attualmente presenti figure intermedie (funzionari). La dipendente partecipa al processo di gestione del rischio, osserva le misure contenute nel Piano, segnala eventuali situazioni di illecito o di conflitto di interessi;

- i collaboratori a qualsiasi titolo del Consiglio Provinciale: osservano ed applicano le misure contenute nel PTPCT.

Non partecipa alla stesura del Piano l’OIV, in quanto, visto il disposto dall’art. 2, comma 2 bis del DL 101/2013, l’Ordine non si è dotato di tale Organismo.

Nel rispetto di quanto previsto dalla Legge 190/2012 il presente PTPCT viene approvato dal Consiglio dell’Ordine su proposta del RPCT.

Art. 5 - Attribuzioni e compiti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Nell'ambito delle proprie attribuzioni il responsabile della prevenzione della corruzione provvede in particolare a:

- a) redigere la proposta di Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- b) sottoporre il Piano all'approvazione del C.P.O.;
- c) verificare l'efficace attuazione del piano e della sua idoneità, nonché proporre la modifica dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni previste ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- d) vigilare sul rispetto delle norme in materia di incontinibilità e incompatibilità ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. 39/2013;
- e) verificare, se consentito da una sufficiente dotazione di personale, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione. La situazione attuale non lo permette con il personale dipendente in quanto il CPO è dotato di una unica dipendente part-time, ma sarà cura farlo con i Consiglieri;
- f) provvedere alla programmazione della formazione del personale adibito alle attività sensibili alla corruzione, così come individuate con il presente Piano.

Art. 6 – Corruzione

Il PTPCT costituisce il principale strumento adottato dal C.P.O. per favorire il contrasto della corruzione e promuovere la legalità dell'azione del C.P.O., allo scopo di prevenire le situazioni che possono provocarne un malfunzionamento.

Il PTPCT è stato redatto per favorire la prevenzione di una pluralità di reati. Nel corso dell'analisi dei rischi si è fatto riferimento ad un'accezione ampia di corruzione, prendendo in considerazione i reati contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, Libro II del codice penale e, più in generale, tutte quelle situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, potrebbe emergere un malfunzionamento del C.P.O. a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa da parte di soggetti esterni, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

Si è prestata inoltre particolare attenzione alle modifiche introdotte dalla normativa di sistema di cui alla Legge Anticorruzione n.120 del 2012, dalla novella introdotta dalla Legge 69/2015 e da ultimo dalla L.9 gennaio 2019 n.3 recante "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici" (c.d. "Spazzacorrotti).

Detto provvedimento, apporta modifiche al codice penale, al codice di procedura

penale, al codice civile ed alcune leggi speciali, al fine di potenziare l'attività di prevenzione, accertamento e repressione dei reati contro la pubblica amministrazione. In particolare, per quanto qui interessa:

- è inasprita la pena (ora prevista da un minimo di 3 ad un massimo di 8 anni di reclusione) a carico del pubblico ufficiale per il reato di corruzione per l'esercizio della funzione (cd. Corruzione impropria);
- viene aumentata la pena per il delitto di appropriazione indebita, punita con la reclusione da 2 a 5 anni e con la multa da 1.000 a 3.000 €.
- viene introdotta una causa speciale di non punibilità per alcuni delitti contro la pubblica amministrazione, in presenza di autodenuncia e collaborazione con l'autorità giudiziaria (nuovo art. 323 – ter del codice penale);
- viene integrata la lista dei reati commessi in danno o in vantaggio di un'attività imprenditoriale, alla cui condanna consegue l'incapacità di contrattare con la PA;
- è esteso il catalogo dei reati alla cui condanna consegue la pena accessoria dell'interdizione (perpetua o temporanea) dai pubblici uffici. Inoltre la durata dell'interdizione temporanea è aumentata da un minimo di 5 ad un massimo di 7 anni. Si prevede l'interdizione temporanea da 1 a 5 anni ove vi sia stata collaborazione da parte del condannato;
- viene modificata – in termini di maggiore afflittività – la disciplina relativa alla riabilitazione e alla sospensione condizionale della pena, anche per quanto riguarda la sospensione delle pene accessorie dell'interdizione dai pubblici uffici e dell'incapacità di contrattare con la PA;
- viene apportata una modifica alla disciplina della prescrizione del reato.

Nel corso dell'analisi del rischio sono stati considerati tutti i delitti contro la pubblica amministrazione, date le attività svolte dal C.P.O. In fase di elaborazione dello strumento, l'attenzione si è focalizzata in particolare sulle seguenti tipologie di reato:

1. Corruzione per l'esercizio della funzione (art.318 c.p.)

“Il pubblico ufficiale che, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, indebitamente riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità o ne accetta la promessa è punito con la reclusione da tre a otto anni”.

2. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art.319 c.p.)

“Il pubblico ufficiale che, per omettere o ritardare o per aver omesso o ritardato un atto del suo ufficio, ovvero per compiere o per aver compiuto un atto contrario ai doveri di ufficio, riceve, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità o ne accetta la promessa, è punito con la reclusione da sei a dieci anni”.

3. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art.320 c.p.)

“Le disposizioni degli artt.318 e 319 si applicano anche all'incaricato di pubblico servizio. In ogni caso, le pene sono ridotte in misura non superiore ad un terzo”.

4. Istigazione alla corruzione (art.322 c.p.)

“Chiunque offre o promette denaro od altra utilità non dovuti ad un pubblico ufficiale o ad un incaricato di pubblico servizio, per l'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri, soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita

nel primo comma dell'art. 318, ridotta di un terzo .

Se l'offerta o la promessa è fatta per indurre un pubblico ufficiale o un incaricato di pubblico servizio ad omettere o ritardare un atto del suo ufficio, ovvero a fare un atto contrario ai suoi doveri, il colpevole soggiace, qualora l'offerta o la promessa non sia accettata, alla pena stabilita nell'art. 319, ridotta di un terzo.

La pena di cui al primo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio che sollecita una promessa od azione di denaro o altra utilità per l'esercizio delle sue funzioni e dei suoi poteri.

La pena di cui al secondo comma si applica al pubblico ufficiale o all'incaricato di pubblico servizio che sollecita una promessa od azione di denaro o altra utilità da parte di un privato per finalità indicate dall'art. 319”;

5. Concussione (art.317c.p.)

“Il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, costringe taluno a dare o a promettere indebitamente a lui o a un terzo, denaro o altra utilità, è punito con la reclusione da sei a dodici anni”.

6. Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)

“Salvo che il fatto costituisca più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità è punito con la reclusione da sei a dieci anni e sei mesi.

Nei casi previsti dal primo comma, chi dà o promette denaro o altra utilità è punito con la reclusione fino a tre anni”.

7. Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)

“Salvo che il fatto non costituisca un più grave reato, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione delle norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto, è punito con la reclusione da uno a quattro anni.”

8. Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (art. 328 c.p.)

“Il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, che indebitamente rifiuta un atto del suo ufficio che, per ragioni di giustizia o di sicurezza pubblica, o di ordine pubblico o di igiene e sanità, deve essere compiuto senza ritardo, è punito con la reclusione da sei mesi a due anni.

Fuori dai casi previsti dal primo comma, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio, che entro trenta giorni dalla richiesta di chi vi abbia interesse non compie l'atto del suo ufficio e non risponde per esporre le ragioni del ritardo, è punito con la reclusione fino ad un anno e con la multa fino ad €1.032. Tale richiesta deve essere redatta in forma scritta ed il termine di trenta giorni decorre dalla ricezione della richiesta stessa”.

Art. 7 – Il processo di gestione del rischio.

7.1 L'analisi del contesto esterno ed interno.

La prima fase del processo di gestione del rischio che ha portato alla redazione del Piano è relativa all'analisi del contesto esterno ed interno. In questa fase, il C.P.O. ha acquisito le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

Per quanto riguarda il contesto esterno i portatori di interessi nei confronti del Consiglio Provinciale dei Consulenti del Lavoro della provincia di Ancona possono essere individuati nei seguenti soggetti:

- 1) iscritti agli albi provinciali;
- 2) altre pubbliche amministrazioni (Ministeri, Autorità, Enti pubblici);
- 3) Enti ed Organismi di diritto privato;
- 3) soggetti affidatari di contratti per lavori, servizi o forniture;
- 4) consulenti e collaboratori esterni.

Per quanto concerne invece il contesto interno l'analisi effettuata è utile ad evidenziare sia il sistema delle responsabilità che la dimensione organizzativa del C.P.O..

Il C.P.O. è composto da organi monocratici e collegiali così articolati:

- 1) Presidente
- 2) Segretario
- 3) Tesoriere
- 4) Consiglio dell'Ordine
- 5) Collegio revisori dei conti
- 6) Commissioni
- 7) Struttura amministrativa (1 dipendente a tempo indeterminato part-time)

A seguito della valutazione tanto del contesto esterno che interno non sono ad oggi emersi eventi corruttivi di alcun genere segnalati al Consiglio Provinciale stesso o all'autorità giudiziaria.

Fattori quali la ridotta struttura amministrativa, la stretta e diretta collaborazione del Presidente con i Consiglieri e con la dipendente, permettono una continua e proficua interlocuzione tra soggetti ed il costante monitoraggio dei procedimenti e delle procedure, anche sotto l'aspetto che qui interessa.

L'RPTC, di frequente collettore di dette interlocuzioni, ha pertanto la possibilità di effettuare una costante analisi dei processi e di rilevare tempestivamente eventuali criticità che si dovessero verificare.

A completare il quadro che precede si prevede di programmare la formazione per il personale e per i componenti del Consiglio Provinciale in tema di anticorruzione e trasparenza nonché di trasformare il procedimento di mappatura dei processi in un'occasione per migliorare nel contempo l'efficienza delle procedure interne al di là delle finalità di stretta attinenza con il Piano.

7.2 La mappatura dei processi e l'individuazione delle aree di rischio.

Definito il contesto interno ed esterno si è quindi provveduto a mappare tutte le aree, i processi e le attività di processo del Consiglio Provinciale al fine di individuare tra esse quelle per le quali pare opportuno implementare le misure di prevenzione.

Tra le aree prese in considerazione ci sono aree di rischio obbligatorie individuate dall'art. 1, co. 9, lettera a) e co. 16, legge n. 190/2012, dal PNA 2016 e dal PNA 2019 ed in particolare:

- 1) provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con o senza effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- 2) procedure nelle quali si scelga il contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla fase esecutiva dei contratti;
- 3) scelte discrezionali che implicino il conferimento di incarichi;
- 4) acquisizione e gestione del personale;
- 5) gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- 6) controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- 7) attività conferenti pagamenti, indennizzi, rimborsi, risarcimenti, benefici di natura economica;
- 8) formazione professionale continua;
- 9) rilascio pareri di congruità;
- 10) indicazione di professionisti per l'affidamento di incarichi.

L'analisi di dette aree ha permesso di individuare i singoli processi e le concrete attività di processo esposte al rischio, così come meglio individuate nella tabella allegata al presente Piano e che costituisce parte integrante.

7.3 La valutazione del rischio

Una volta individuate le aree, i processi e le attività di processo maggiormente esposti a rischi si è provveduto alla valutazione dello stesso, individuando innanzitutto i possibili eventi rischiosi riferibili ad uno o più processi.

Per l'individuazione di tali eventi sono stati utilizzate, principalmente, le seguenti fonti informative:

- risultanze dell'analisi del contesto interno ed esterno realizzata nelle fasi precedenti;
- risultanze dell'analisi della mappatura dei processi;
- incontri con il personale della struttura amministrativa, il Presidente ed i Consiglieri

a conoscenza diretta dei singoli processi e delle relative criticità;
- esemplificazioni elaborate dall’Autorità per il comparto di riferimento.

La successiva stima del rischio è stata operata utilizzando, come consigliato dell’Allegato 1 del PNA 2019, un approccio qualitativo basato principalmente su tre indici, individuati tra quelli previsti dallo stesso Allegato 1, e più precisamente:

- livello di interesse esterno;
- la discrezionalità e la trasparenza nel processo decisionale;
- la manifestazione di eventi corruttivi passati.

L’allegato 1 sull’analisi dei processi e dei rischi è parte integrante del piano.

7.4 Le misure di trattamento del rischio

Successivamente all’analisi del rischio, si è proceduto alla progettazione del sistema del trattamento dei rischi individuati nella fase precedente, il quale comprende la definizione delle strategie di risposta al rischio e la progettazione delle azioni specifiche a seconda della natura del processo e del giudizio ad esso attribuito in sede di valutazione.

Nel sistema di trattamento del rischio possono essere fatte rientrare tutte quelle azioni che contribuiscono a ridurre la probabilità di manifestazione dei reati di corruzione oppure a limitarne l’impatto.

Il sistema di trattamento dei rischi di corruzione, che è stato concepito dal C.P.O quale elemento cardine del sistema di prevenzione della corruzione, è costituito da una pluralità di elementi che, per esigenze di schematizzazione, possono essere così distinti:

- a) misure di carattere generale o trasversale, che comprendono tutte quelle azioni comuni ai processi a rischio, che riguardano l’organizzazione nel suo complesso e che possono contribuire a ridurre la probabilità di commissione di comportamenti corruttivi;
- b) misure specifiche che riguardano i singoli processi a rischio e sono finalizzati a definire il sistema di trattamento del rischio specifico per ciascun processo.

Le misure di carattere generale adottate si riferiscono, ad esempio, a:

- le azioni poste in essere per assicurare la trasparenza delle attività realizzate dal C.P.O.;
- il rispetto di regolamenti e procedure;
- la formazione e la comunicazione del Piano.

L’individuazione di misure speciali per il singolo processo tiene conto della natura dello stesso, del giudizio di valutazione del rischio ad esso attribuito e della realtà operativa ed amministrativa del C.P.O. di Ancona.

Art. 8 – Formazione in tema di anticorruzione

La formazione del personale costituisce una componente centrale del sistema di prevenzione della corruzione. Tramite l'attività di formazione, l'Ente intende assicurare la corretta e piena conoscenza dei principi, delle regole e delle misure contemplate dal Piano da parte del personale, anche in funzione del livello di coinvolgimento nei processi esposti al rischio di corruzione. La formazione viene rivolta principalmente a favorire il confronto con esperti del settore e la condivisione di esperienze e di pratiche con organizzazioni nazionali che operano nel campo della prevenzione e del contrasto della corruzione.

L'obiettivo minimo generale è quello di erogare sufficiente formazione al dipendente o Consigliere a contatto con le attività di processo a rischio.

In aggiunta a ciò, per quel che riguarda la normativa e le pratiche nel campo dell'anticorruzione, la formazione verrà realizzata con attività seminariali interne sulle norme rilevanti in materia per tutti i soggetti interessati.

Art. 9 – Codice di comportamento

Il Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro di Ancona ha adottato il Codice di Comportamento dei Dipendenti, così come previsto dall'art.1, comma 44 della L. 190/12 che ha modificato l'art.54 del D.lgs.165/01.

Qualunque violazione del Codice di Comportamento deve essere denunciata al soggetto competente, il quale provvede ad informare il Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, attraverso comunicazione scritta tramite posta elettronica.

Art – 10 Altre iniziative

Rotazione del personale

Come previsto nel Piano nazionale anticorruzione, il C.P.O., ha valutato la ricorrenza delle concrete possibilità di procedere alla rotazione del personale e, in ragione delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale operante al suo interno, ritiene che, al momento, la rotazione non sia ipotizzabile a causa delle singole competenze del dipendente e del fatto che causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione istituzionale.

Art. 11 – Stesura e monitoraggio PTPCT

L'ultima fase del progetto di redazione del Piano ha riguardato la stesura del Piano stesso da presentare al Consiglio Provinciale dell'Ordine per l'approvazione.

Il monitoraggio sarà condotto su base semestrale dal RPCT. Tra le attività di monitoraggio rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la verifica dell'attuazione delle misure definite nel Piano;
- l'esame delle informazioni sulle modalità di svolgimento dei processi a rischio;
- l'analisi e la successiva verifica di segnalazioni relative alla commissione di reati di corruzione pervenute tramite il meccanismo del whistleblowing o attraverso fonti esterne;
- la verifica dell'adeguatezza delle misure previste dal Piano sulla base di eventuali segnalazioni pervenute al Responsabile da parte di soggetti esterni o interni o attraverso gli esiti dell'attività di monitoraggio.

La relazione annuale che il responsabile deve redigere ogni anno, secondo quanto previsto dalla L.n. 190/2012, è presentata al Consiglio in sede collegiale e pubblicata sul sito istituzionale.

SEZIONE II – TRASPARENZA

Art. 1 – Ambito applicativo.

Il C.P.O. dei Consulenti del Lavoro di Ancona è soggetto al principio generale di trasparenza di cui all'articolo 1 del D.lgs. 14 marzo 2013 n. 33, così come modificata dal D.lgs. 97/2016, statuente l'accessibilità diffusa alle informazioni concernenti l'organizzazione e le attività, allo scopo di favorire forme di controllo delle legittimità del proseguimento delle funzioni istituzionali ad essi attribuite e sull'utilizzo delle risorse.

Tale accessibilità diffusa trova tuttavia come limite il rispetto delle disposizioni in materia di segreto d'ufficio, segreto statistico e, soprattutto, protezione dei dati personali.

Il C.P.O. ha prontamente recepito ed applicato in modo puntuale quanto previsto dal D.lgs. 33/2013 (Decreto Trasparenza), così come modificata dal dettato del D.Lgs. 97/2016, il quale ha profondamente innovato le norme del citato Decreto Trasparenza.

Si è già rilevato, inoltre, come il Piano Nazionale Anticorruzione 2016 abbia sancito l'applicazione agli Ordini professionali della disciplina ivi contenuta solo "in quanto compatibile" e che tuttavia l'ANAC con la determinazione n. 1309 del 28 dicembre 2016, abbia chiarito che " il principio della compatibilità concerne la sola necessità di trovare adattamenti agli obblighi di pubblicazione in ragione delle caratteristiche organizzative e funzionali dei soggetti citati".

Per quanto sopra il C.P.O. provvederà, come sempre, ad adeguare e tenere aggiornata la sezione " Amministrazione trasparente" del proprio sito web agli obblighi previsti dalla citata normativa. Si terrà inoltre conto, nell'aggiornamento della sezione suddetta, di quanto stabilito dalla sentenza n. 20/2019 della Corte Costituzionale in materia di dati di dirigenti, nonché dei conseguenti provvedimenti in adeguamento dell'Autorità.

L'obiettivo strategico, anche per il triennio 2022-2024, può essere sintetizzato nel "promuovere l'innovazione, l'efficienza organizzativa e la trasparenza quali strumenti di prevenzione della corruzione anche migliorando la qualità dell'accesso alle informazioni dell'Ente mediante l'utilizzo di strumenti avanzati di comunicazione con amministrazioni e con la collettività"

Gli obiettivi operativi sono:

1. monitorare lo stato di attuazione della trasparenza entro il 31 dicembre di ogni anno;
2. individuare e pubblicare "dati ulteriori". Si tratta di dati scelti dal C.P.O. in ragione delle proprie specificità organizzative e funzionali in aggiunta ai dati la cui pubblicazione è obbligatoria per legge.
3. Informatizzare i flussi di comunicazione interne al fine dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza e per il relativo controllo.
4. Implementare il sistema di rilevazione della soddisfazione degli utenti sulla pubblicazione dei dati nella sezione del sito istituzionale "Amministrazione trasparente". Il sistema consente di incrementare l'efficacia delle misure previste nel Piano e l'utilità delle informazioni pubblicate in termini di effettiva usabilità e soddisfazione del bisogno di trasparenza dei cittadini e delle imprese.

Art. 2 - Soggetti

Il responsabile per la prevenzione della corruzione del Consiglio Provinciale svolge anche le funzioni di Responsabile della trasparenza (RPCT), coadiuvato dagli altri soggetti ed organi di cui all'art 4) della Sezione I del presente Piano.

L'RPCT ha principalmente il compito di:

- promuovere, verificare e coordinare l'elaborazione, la pubblicazione e l'aggiornamento dei dati, delle informazioni e dei documenti per i quali vige l'obbligo di pubblicazione;
- assicurare l'effettiva attuazione dell'istituto dell'accesso civico;
- assicurare che i dati personali sensibili o comunque non pertinenti all'oggetto della richiesta di accesso vengano resi intellegibili;

Nel rispetto di quanto dal D.lgs. n. 33/2013 vengono pubblicati i nominativi ed i riferimenti dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati da pubblicare o comunicare in seguito ad apposita istanza, tenendo tuttavia conto delle dimensioni e delle strutture organizzative del C.P.O.

Art. 3 – Principali strumenti di trasparenza

Oltre al sistema di pubblicazioni obbligatorie sulla sezione “Amministrazione trasparente” del sito web istituzionale, tra i principali strumenti attuativi degli obblighi di trasparenza resta l'istituto dell'accesso civico, ed in particolare dell'accesso generalizzato, derivato dalla forma di accesso esistente nei paesi anglosassoni denominata Freedom of information act (FOIA) ed introdotto dal D.lgs. 96/2016 modificato l'art. 5, comma 2, del D.Lgs. 33/2013.

Tale forma di accesso si è aggiunta alle due già esistenti, così che l'attuale normativa in materia risulta articolata nel modo che segue:

- 1) Accesso agli atti ex L. 241/1990 (accesso documentale): forma di accesso molto ampia nell'oggetto, esclusa solo nei pochi casi tassativamente previsti dalla legge, ma esercitabile unicamente da chi possa vantare un interesse all'accesso concreto, attuale e corrispondente ad una situazione soggettiva giuridicamente tutelata e collegata al documento richiesto;

- 2) Accesso civico semplice ex art. 5, comma 1, D.Lgs 33/2013: accesso agli atti per i quali vige l'obbligo di pubblicazione di cui allo stesso decreto legislativo 33/2013;
- 3) Accesso civico generalizzato ex art. 5, comma 2, D.Lgs. 33/2013: forma di accesso particolarmente ampia che consente a chiunque vi abbia interesse, indipendente dalla titolarità di posizioni soggettive connesse all'atto, di accedere a tutti i dati e i documenti formati o comunque detenuti da una pubblica amministrazione, con il limite dei casi di esclusione tassativamente previsti dall'art. 5 bis dello stesso decreto legislativo.

Il C.P.O. dei Consulenti del Lavoro di Ancona ha provveduto in merito a pubblicare nella sezione "amministrazione trasparente / diritto di accesso, le modalità da seguire per la presentazione di istanze di accesso civico (pure non essendo tale accesso vincolato a formalità particolari), i modelli per l'accesso nonché l'indicazione dei soggetti, con relativi recapiti, ai quali indirizzare le istanze e le modalità con le quali inoltrare le stesse istanze.

ALLEGATO 1

PROCESSO	ANALISI PROCESSI					ANALISI RISCHI					MISURE	
	ATTIVITA' DI PROCESSO	UNITA'/SERVIZI PREVALENTEMENTE COINVOLTI	EVENTO RISCHIOSO	LIVELLO DI INTERESSE ESTERNO	DISCREZIONALITA' E TRASPARENZA PROCESSO DECISIONALE	PRECEDENTI EVENTI CORRUTTIVI	GIUDIZIO SINTETICO	MISURE	STATO			
Formazione professionale continua	Selezione Enti formatori	Commissione Formazione Presidente CPO di Ancona	Mancata protocollazione della documentazione in entrata o in uscita al fine di alterare la par condicio. Omissione di controlli o mancata comunicazione delle relative risultanze al fine di favorire lo specifico ente formatore. Occultamente vizi volti ad eludere le regole di imparzialità trasparenza e par condicio al fine di favorire specifici operatori economici	ALTO	BASSO	BASSO	MEDIO	Rispetto del regolamento. Controllo delle dichiarazioni relative ai requisiti degli Enti formatori	Misure in essere al 31.12.2021 Implementazione pubblicità e verifica persistenza dei requisiti degli Enti formatori			
Affidamento lavori, servizi, forniture	Procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla fase esecutiva dei contratti	Segreteria Presidente CPO di Ancona	Distorta o arbitraria scelta da parte del proponente al fine di favorire alcune aziende. Omissione o predisposizione con vizi della documentazione al fine di favorire o penalizzare specifici operatori economici	ALTO	MEDIO	BASSO	MEDIO	Confronto concorrenziale. Rispetto del regolamento.	Misure in essere al 31.12.2021 Implementazione pubblicazione dei dati. Revisione regolamento			
Indicazione dei professionisti per lo svolgimento di incarichi	Affidamento incarichi professionali	Segreteria Presidente CPO di Ancona	Nomina di professionisti senza controllo dei requisiti di idoneità o nomina nonostante l'assenza dei requisiti	ALTO	MEDIO	BASSO	MEDIO	Confronto concorrenziale. Rispetto del regolamento. Verifica dei requisiti di idoneità	Implementazione verifica requisiti			
Parere di congruità parcelle	Indicazione di nominativi di professionisti per lo svolgimento di incarichi di rappresentanza in Enti pubblici Controllo di parcelle di colleghi e confronto con le tariffe di cui al D.M.46/2013 per rilasciare parere di congruità	Presidente del CPO di Ancona Consiglieri CPO di Ancona	Indicazioni di nominativi senza valutare i requisiti necessari per l'incarico da svolgere. distorta valutazione delle tariffe	ALTO	MEDIO	BASSO	MEDIO	Confronto concorrenziale. Rispetto del regolamento	Misure in essere al 31.12.2021.			
Procedure di selezione e di valutazione del personale	Il CPO di Ancona è dotato di un dipendente per cui al momento il rischio è inesistente	/	Nessuno	rischio inesistente	rischio inesistente	rischio inesistente	rischio inesistente	/	/			
Gestione ricorsi al Consiglio Provinciale	Analisi del ricorso pervenuto	CPO Ancona	Valutazione superficiale degli atti. Omissione controlli o mancata comunicazione delle relative risultanze al fine di favorire la specifica controparte	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	Stretto rispetto delle norme procedurali.	Misure in essere al 31.12.2021			

Nomina Commissari d'esame	Controllo nominativi sottoposti dal CPO	CPO Ancona	Mancato rispetto del principio di rotazione nell'individuazione dei componenti della Commissione	BASSO	BASSO	BASSO	BASSO	Delibere consiliari di approvazione	Misure in essere al 31.12.2021
Vigilanza abusivismo professionale	Verifica sul soggetto segnalato	Presidente	Mancata valutazione della pratica	MEDIO	BASSO	MEDIO	BASSO	Procedimento di valutazione complesso.	Misure in essere al 31.12.2021 Implementazione verifica requisiti
Rendicontazione	Attività di redazione bilancio preventivo e consuntivo e approvazione	Segreteria CPO di Ancona	Alterazione e manipolazione della documentazione. Omessa denuncia su irregolarità riscontrate in sede di verifica delle spese sostenute.	MEDIO	BASSO	BASSO	BASSO	Delibera consiliare di approvazione	Misure in essere al 31.12.2021
Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, nonché vantaggi economici di qualunque genere	il CPO di Ancona non svolge attività relative a questo processo	/	Nessuno	rischio inesistente	rischio inesistente	rischio inesistente	rischio inesistente	/	/