

# Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2022 – 2024

*Predisposto dal Responsabile unico per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (ex art. 1, comma 7, L. 190/2012 ed ex art. 41 comma 1 lett. f) D.Lgs. 97/2016), dr. **Rino Sorgente**, nominato con deliberazione n. 7/15*

*Adottato dal Consiglio dell'Ordine degli Psicologi del Piemonte con deliberazione n. 7/22*

*Documento pubblicato sul sito internet dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente"*

## Indice

# Piano triennale per la prevenzione della corruzione

➤ Quadro normativo e finalità .....	3
➤ Analisi del contesto.....	3
➤ Funzioni istituzionali dell'Ente e identificazione aree a rischio .....	4
➤ Identificazione dei potenziali rischi .....	4
➤ Modalità di valutazione delle aree di rischio .....	5
➤ Misure di prevenzione dei rischi .....	7
➤ Integrazione Anticorruzione- <i>Performance</i> .....	8
➤ Formazione in tema di anticorruzione .....	9

# Programma triennale per la trasparenza e l'integrità

➤ Trasparenza amministrativa .....	9
➤ Procedimento di elaborazione delle trasparenza .....	9
➤ Iniziative di comunicazione della trasparenza.....	9
➤ Processo di attuazione del Programma .....	10
➤ Contenuti – obiettivi strategici in materia di trasparenza .....	10
➤ Accesso Civico Semplice e Accesso Civico Generalizzato .....	10
➤ Adozione di misure per la tutela del whistleblower .....	11

## ➤ Quadro normativo e finalità

### **Piano triennale per la prevenzione della corruzione (P.T.P.C.)**

L'art. 1, comma 8, della L. 6 novembre 2012, n. 190 recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*" (c.d. Legge Anticorruzione) stabilisce che ogni Amministrazione pubblica, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, adotti un *Piano triennale di prevenzione della corruzione* attraverso il quale si descriva il processo finalizzato a definire una strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo.

Nel P.T.P.C., dunque, si delinea un programma di attività derivante da una preliminare fase di analisi che, in sintesi, consiste nella disamina dell'organizzazione e delle sue prassi di funzionamento in termini di "possibile esposizione" al fenomeno corruttivo.

Il P.T.P.C. è un programma di attività, con indicazione delle aree di rischio e dei rischi specifici, delle misure concrete da implementare per la prevenzione in relazione al livello di pericolosità dei rischi specifici.

### **Programma triennale per la trasparenza e l'integrità**

Ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013 recante "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*" ogni Amministrazione pubblica deve altresì adottare un *Programma triennale per la trasparenza e l'integrità* il cui obiettivo è di garantire un adeguato livello di trasparenza, la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità. Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità costituisce, di norma, una sezione del piano di prevenzione della corruzione.

### **Semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza**

Il D. Lgs. 97/2016 recante "*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*" all'art. 4, riconosce l'esigenza di "calibrare e modulare" l'applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza in base alle peculiarità organizzative e gestionali degli Ordini e collegi professionali. Inoltre, all'art.10, unifica in un unico documento (denominato Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza) il Piano triennale per la prevenzione della corruzione ed il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza è stato aggiornato alla luce della determinazione n. 1064/19 di ANAC denominata "Piano Nazionale Anticorruzione 2019".

## ➤ Analisi del contesto

L'Ordine degli Psicologi del Piemonte è un Ente pubblico non economico soggetto alla vigilanza del Ministero della Salute. L'Ente svolge le attività istituzionali previste dalla L. 56/89 e opera attraverso una organizzazione composta dal Consiglio dell'Ordine (15 membri) e dalla struttura amministrativa (5 dipendenti).

Il Consiglio dell'Ordine elegge nel suo seno, un Presidente, un Vicepresidente, un Tesoriere ed un Segretario. Il Presidente ha la rappresentanza dell'Ente.

I regolamenti interni sono deliberati dal Consiglio dell'Ordine.

## ➤ Funzioni istituzionali dell'Ente e identificazione aree a rischio

Le aree maggiormente esposte al rischio di corruzione - in osservanza a quanto disposto dall'art. 1, comma 16, L. 190/12, dal Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) e alla luce delle funzioni istituzionali proprie dell'Ordine – sono le seguenti:

- A) Area acquisizione e progressione del personale e conferimento di incarichi e consulenze
  
- B) Area contratti pubblici
  
- C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
  
- D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

## ➤ Identificazione dei potenziali rischi

Vengono di seguito riportati i fattori di rischio corruttivo per ciascuna delle macro area sopra individuate:

### A) Area: acquisizione e progressione del personale e conferimento di incarichi e consulenze

#### Acquisizione/Reclutamento

- previsione di requisiti di accesso "personalizzati" allo scopo di favorire candidati particolari
- insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire
- irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari
- interventi ingiustificati di modifica del bando
- scarsa trasparenza/limitata pubblicità del bando di concorso avente come conseguenza una ridotta conoscenza e partecipazione

#### Progressione del personale

- insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire
- progressioni economiche o di carriera accordate in assenza di presupposti necessari

#### Conferimento di incarichi e consulenze

- eccessiva discrezionalità nell'individuazione dell'affidatario dell'incarico
- carenza di trasparenza sulle modalità di individuazione dei requisiti richiesti per partecipare alla selezione e/o conferimento diretto
- ripetitività nell'assegnazione dell'incarico al medesimo soggetto

## B) Area: contratti pubblici

- definizione dei requisiti di accesso alla gara al fine di favorire una predeterminata impresa
- uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa finalizzato a favorire una predeterminata impresa
- utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge
- abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso
- abuso del ricorso alla proroga dell'affidamento
- mancato rispetto del principio di rotazione dei fornitori, laddove possibile
- mancata comparazione di offerte pervenute al protocollo dell'Ordine

## C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

- Irregolarità nei procedimenti di iscrizione, annotazione e trasferimento
- Irregolarità nello svolgimento dell'attività di protocollazione

## D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

- Concessione del patrocinio a titolo oneroso al di fuori dei casi previsti dall'art. 4 del vigente Regolamento per la concessione del patrocinio approvato con deliberazione n. 15/14 del 24 marzo 2014 *ss.mm.ii.*

## ➤ Modalità di valutazione delle aree di rischio

La valutazione del rischio avviene mediante l'applicazione di criteri in grado di stimare la *probabilità* che il rischio si concretizzi e le *conseguenze* che ciò produrrebbe.

La **probabilità** di un evento di corruzione dipende da sei fattori di tipo organizzativo, che ricorrono nel processo in cui l'evento di corruzione potrebbe aver luogo:

- discrezionalità (più è elevata, maggiore è la probabilità di rischio)
- rilevanza esterna
- complessità del processo (numero Amministrazioni coinvolte)
- valore economico
- frazionabilità del processo (se il risultato finale può essere raggiunto anche attraverso una pluralità di operazioni di entità economica ridotta, la probabilità sale)
- efficacia dei controlli (per controllo si intende qualunque strumento utilizzato che sia utile per ridurre la probabilità del rischio)

L'**impatto** si misura in termini di:

- impatto organizzativo* (quantitativo): tanto maggiore è la percentuale di personale impiegato nel processo/attività, rispetto al personale complessivo dell'unità organizzativa, tanto maggiore sarà l'impatto
- impatto economico* (che è maggiore nel caso in cui all'interno dell'Ordine si siano già verificati eventi di corruzione)
- impatto sull'immagine* (qualitativo): cresce in relazione al "peso organizzativo" dei soggetti che potrebbero attuare l'evento corruttivo all'interno dell'Ente

In ragione delle limitate dimensioni dell'Ente si ritiene di poter utilizzare una scala da 1 a 3 per ciascun fattore (b - basso, m - medio, a - alto).

Il risultato della moltiplicazione tra il valore medio della probabilità e il valore medio dell'impatto consente di ottenere il valore complessivo del rischio di ciascuna attività (**livello di rischio del processo**).

PROCESSO	discrezionalità	Rilevanza esterna	Complessità del processo	Valore economico frazionabilità	Efficacia dei controlli	Media probabilità	Impatto organizzativo	Impatto economico	Impatto di immagine	Media impatto	Indice finale di rischio	
A) Area: acquisizione e progressione del personale	m	a	m	a	b	b	<b>m</b>	m	b	m	m	<b>medio</b>
B) Area: affidamento di lavori, servizi e forniture	m	a	m	a	b	b	<b>m</b>	m	b	m	m	<b>medio</b>
C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari <u>privi</u> di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	b	a	m	b	b	b	<b>b</b>	m	b	m	m	<b>medio</b>
D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	m	a	m	m	b	b	<b>b</b>	m	m	m	m	<b>medio</b>

ANAC, nell'Allegato 1 al PNA 2019 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi" riprende il tema della valutazione del rischio corruttivo, andando ad esplicitare le motivazioni per cui sia oggi preferibile, sulla base delle esperienze maturate in questi anni di applicazione della succitata metodologia prevista dall'Allegato 5 al PNA 2013, una valutazione qualitativa rispetto ad una di carattere quantitativo: "Considerata la natura dell'oggetto di valutazione (rischio di corruzione), per il quale non si dispone, ad oggi, di serie storiche particolarmente robuste per analisi di natura quantitativa, che richiederebbero competenze che in molte amministrazioni non sono presenti, e ai fini di una maggiore sostenibilità organizzativa, si suggerisce di adottare un approccio di tipo qualitativo, dando ampio spazio alla motivazione della valutazione e garantendo la massima trasparenza".

L'Ordine degli Psicologi del Piemonte ha verificato nel corso dell'anno 2020 la nuova valutazione qualitativa attraverso la stima del livello di esposizione al rischio dei processi mappati secondo la nuova metodologia indicata da ANAC nell'Allegato 1 al PNA 2019.

## ➤ **Misure di prevenzione dei rischi**

### **A) Area: acquisizione e progressione del personale e conferimento di incarichi e consulenze**

*Uffici coinvolti: Segreteria Istituzionale/Ufficio Ragioneria*

- predisposizione di requisiti oggettivi e soggettivi per la partecipazione al concorso/selezione pubblica evitando l'utilizzo di requisiti "personalizzati"
- creazione di griglie di valutazione dei candidati e definizione di criteri nella scelta dei temi o delle domande da parte della commissione giudicatrice
- verifica modalità e tempi di pubblicazione dell'avviso di selezione, garantendo la massima pubblicità alle procedure di reclutamento
- i componenti le commissioni di concorso dovranno rendere, all'atto dell'insediamento, dichiarazione di non trovarsi in rapporti di parentela o di lavoro o professionali con i partecipanti al concorso
- adozione di una procedura prestabilita per il rilascio delle autorizzazioni ai dipendenti allo svolgimento di incarichi esterni, in coerenza con l'art. 53 del D.lgs. 165/01 così come modificato dalla Legge 190/2012 – Appendice A;
- pubblicazione degli avvisi di conferimento incarichi e consulenze sul sito istituzionale
- pubblicazione tempestiva in "Amministrazione Trasparente" sul sito istituzionale dell'Ente del conferimento incarichi e consulenze comprensiva di *curriculum vitae* degli incaricati e del compenso previsto
- In materia di affidamento dei contratti di importo inferiore alla soglia di rilevanza comunitaria, al fine di garantire la "rotazione" degli incarichi, si vaglierà l'opportunità di modificare ed aggiornare il vigente Regolamento di contabilità e di raccogliere manifestazioni di interesse da sottoporre al Consiglio dell'OPP.

### **B) Area: contratti pubblici**

*Uffici coinvolti: Segreteria Istituzionale/Ufficio Ragioneria*

- esplicitazione dei requisiti al fine di giustificare la puntuale individuazione dei soggetti a cui affidare la fornitura o il servizio
- specificazione dei criteri di aggiudicazione in modo da assicurare parità di trattamento
- definizione certa e puntuale dell'oggetto della prestazione, anche con riferimento a tempi e modalità di attuazione
- indicazione del responsabile del procedimento
- attribuzione del CUP (codice unico di progetto)
- verifica della regolarità contributiva DURC
- i componenti le commissioni di gara dovranno rendere, all'atto dell'insediamento, dichiarazione di non trovarsi

in rapporti di parentela o di lavoro o professionali con i partecipanti alla gara

- affidamenti diretti: precisa ed esaustiva motivazione del ricorso alla fattispecie
- ampliamento del ricorso al confronto concorrenziale anche nelle ipotesi in cui la legge consente l'affidamento diretto
- verificare la congruità dei prezzi di acquisto di beni e servizi effettuati al di fuori del mercato elettronico della P.A.
- assicurare la rotazione tra le imprese affidatarie dei contratti affidati in economia
- assicurare la rotazione tra i professionisti nell'affidamento degli incarichi di importo inferiore alla soglia della procedura aperta
- verificare l'insussistenza di rapporti di parentela tra i dipendenti degli uffici dell'Ente e i soggetti e gli operatori economici destinatari dei provvedimenti amministrativi

**C) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario**

*Uffici coinvolti: Segreteria iscritti/Segreteria Istituzionale*

- presso la Segreteria Istituzionale dell'Ordine è già attivo un sistema di protocollazione elettronica che, in linea con le vigenti normative, garantisce la massima trasparenza nella gestione della corrispondenza. Il protocollo elettronico permette di avere certezza sulla ricezione e sull'invio dei documenti e di conoscere l'*iter* delle pratiche in maniera da poter avere una situazione costantemente aggiornata e da poterne dare comunicazione a chi ne faccia richiesta
- verifiche periodiche a campione, da parte del Responsabile del Procedimento, sui provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario
- Con riferimento alla raccomandazione da parte della Autorità Nazionale Anticorruzione di rafforzare l'attività di vigilanza sulla revoca e sospensione dell'abilitazione nel caso di comportamenti scorretti da parte dei professionisti abilitati, verrà implementata la piattaforma CNOP "Procedimenti disciplinari".
- **N.B.** Rotazione del personale (prevista dal P.N.A.): l'Ordine, in ragione delle ridotte dimensioni dell'Ente e del numero limitato di personale operante al suo interno, ritiene che la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa, tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi agli iscritti. Pertanto, l'Ordine ritiene opportuno non avvalersi di tale criterio di prevenzione, almeno fino a quando le dimensioni dell'Ente resteranno tali da non consentirne un proficuo utilizzo.

**D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario**

*Consiglio dell'Ordine*

- Nel Regolamento per la concessione del patrocinio a titolo oneroso è stabilito che "*Il contributo finanziario non potrà essere concesso qualora sussistano accertate condizioni di conflitto di interesse tra i richiedenti e il Consiglio*". Nel verbale della seduta di Consiglio nella quale verranno concessi tali patrocinii si esplicherà l'assenza di conflitto di interesse.

## ➤ **Integrazione Anticorruzione-Performance**

La lotta alla corruzione rappresenta un obiettivo strategico dell'albero della Performance che l'Ordine attua con piani di azione operativi; per tali motivi gli adempimenti, i compiti e le responsabilità del Responsabile anticorruzione sono inseriti nel ciclo della *performance*.



## ➤ **Formazione in tema di anticorruzione**

La formazione del personale è uno dei più rilevanti strumenti gestionali di contrasto alla corruzione.

Una formazione adeguata favorisce, da un lato, una maggior consapevolezza nell'assunzione di decisioni, in quanto riduce il rischio che l'azione illecita possa essere compiuta in maniera inconsapevole, dall'altro, consente l'acquisizione di competenze specifiche per lo svolgimento delle attività nelle aree individuate a più elevato rischio di corruzione.

I soggetti operanti presso la sede dell'Ordine degli Psicologi del Piemonte, protagonisti della formazione sono:

- il *Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza* ha effettuato un corso di formazione mirato alle attività di monitoraggio costante di tutti i procedimenti nel rispetto dei termini di legge e all'adozione di adeguati meccanismi di prevenzione e contrasto di condotte irregolari
- i *dipendenti* dell'Ordine hanno effettuato un corso di formazione mirato alla conoscenza dei Piani adottati dall'Ordine (Piano Triennale Anticorruzione, Programma Triennale Trasparenza e Codice di Comportamento)

## ➤ **Trasparenza Amministrativa**

Come già sottolineato da ANAC all'interno della Determinazione n. 831 del 3 agosto 2016, il *Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità*, è strettamente collegato al sistema di prevenzione della corruzione delle pubbliche amministrazioni, essendo la Trasparenza, unitamente alla cultura dell'integrità, uno degli assi portanti delle politiche di prevenzione della corruzione.

In ragione di ciò e recependo quanto disposto dall'art. 10, comma 2, del d. lgs. 14 marzo 2013 n. 33, e dall'art. 10, comma 2, lettera b) d.lgs 97/2016 questo Ente ha previsto che il Programma per la Trasparenza costituisca una sottosezione del Piano Anticorruzione.

## ➤ **Procedimento di elaborazione della trasparenza**

Il principio di trasparenza definito all'art. 1 del D. Lgs. 33/2013 esprime la volontà di far conoscere e rendere partecipi i portatori di interesse all'attività dell'Ordine degli Psicologi del Piemonte: la trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Ente, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse.

Strumento fondamentale di attuazione di tale disciplina è la **pubblicazione sul sito istituzionale** di tutti i dati, non coperti da riservatezza, concernenti l'amministrazione dell'Ente.

L'Ordine è tenuto ad assicurare la qualità, l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, nonché la conformità ai documenti originali, delle informazioni riportate nel sito istituzionale nel rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla legge.

## ➤ **Iniziative di comunicazione della trasparenza**

- Iniziative di comunicazione per la diffusione dei contenuti della trasparenza amministrativa  
Il P.T.P.C.T. è pubblicato sul sito internet istituzionale dell'Ordine degli Psicologi del Piemonte ([www.ordinepsicologi.piemonte.it](http://www.ordinepsicologi.piemonte.it)), nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", accessibile dalla *home page* del portale di questo Ente.  
Dell'avvenuta approvazione ne è data notizia in primo piano sul sito istituzionale dell'Ente.

- Risultati attesi sulla trasparenza  
In occasione degli incontri formativi rivolti agli iscritti, il Consiglio s’impegna a fornire informazioni sul Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza, nonché sugli obiettivi di gestione.

## ➤ **Processo di attuazione**

- Referenti per la trasparenza all’interno dell’Ordine  
Il Responsabile della trasparenza, dr. Rino Sorgente, si avvale della collaborazione della sig.ra Stefania Bonino – dipendente dell’Ordine - con l’obiettivo di adempiere agli obblighi di pubblicazione e aggiornamento dei dati nella sezione “*Amministrazione Trasparente*” del sito istituzionale.
- Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi  
L’Amministrazione, per il tramite del Responsabile della trasparenza e della referente individuata nel precedente paragrafo, pubblica i dati secondo le scadenze previste dalla legge e, laddove non sia presente una scadenza, si attiene al principio della tempestività.  
Il concetto di tempestività è interpretato in relazione ai portatori di interesse: la pubblicazione deve essere effettuata in tempo utile a consentire loro di esperire tutti i mezzi di tutela riconosciuti dalla legge quali la proposizione di ricorsi giurisdizionali.
- Misure di monitoraggio e di vigilanza sull’attuazione degli obblighi di trasparenza a supporto dell’attività di controllo dell’adempimento da parte del responsabile della trasparenza  
Viste le ridotte dimensioni dell’Ente, il monitoraggio per la verifica dei dati viene effettuato dal Responsabile della trasparenza con cadenza semestrale.
- Misure per assicurare l’efficacia dell’istituto dell’accesso  
Il Responsabile della trasparenza si pronuncia in ordine alla richiesta di accesso e ne controlla e assicura la regolare attuazione. Nel caso in cui il Responsabile non ottemperi alla richiesta, è previsto che il richiedente possa ricorrere al titolare del potere sostitutivo che, dunque, assicura la pubblicazione e la trasmissione all’istante dei dati richiesti.  
Ai fini della migliore tutela dell’esercizio dell’accesso, le funzioni relative all’accesso di cui al suddetto articolo 5, comma 2, sono delegate dal Responsabile della trasparenza ad altro dipendente, in modo che il potere sostitutivo possa rimanere in capo al Responsabile stesso.  
La sig.ra Stefania Bonino – dipendente dell’Ordine - svolgere le funzioni di accesso di cui all’articolo 5 del decreto legislativo n. 33/2013 in supporto al Responsabile della trasparenza.

## ➤ **Contenuti – obiettivi strategici in materia di trasparenza**

Per quel che concerne i contenuti, elemento necessario della sezione relativa alla trasparenza è quello della definizione, da parte degli organi di indirizzo, degli obiettivi strategici in materia.

Questo è previsto dal comma 8 dell’art. 1 della l. 190/2012, come modificato dall’art. 41 co. 1 lett. g) del d.lgs. 97/2016.

Il legislatore ha rafforzato poi la necessità che sia assicurato il coordinamento tra gli obiettivi strategici in materia di trasparenza contenuti nel PTPCT rispetto agli obiettivi degli altri documenti di natura programmatica e strategico-gestionale dell’amministrazione nonché, come già osservato nel PNA 2016, con il Piano della Performance. Ciò al fine di assicurare la coerenza e l’effettiva sostenibilità degli obiettivi posti.

Per quanto attiene il Piano delle Performance, essendo lo stesso approvato successivamente all’approvazione del presente PTPCT, si assicurerà la presenza di appositi obiettivi assegnati alla struttura per la realizzazione della piena trasparenza e accessibilità dei dati e documenti in possesso dell’Ente.

## ➤ **Accesso Civico Semplice e Accesso Civico Generalizzato**

In conseguenza all’entrata in vigore definitiva del FOIA, l’accesso civico semplice agli *atti ed informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione*, ai sensi dell’art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013 non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione

soggettiva del richiedente, per cui chiunque può esercitarlo anche indipendentemente dall'essere cittadino italiano o residente nel territorio dello Stato. Non è inoltre necessario che sia fornita alcuna motivazione per presentare l'istanza di accesso civico.

Il diritto all'accesso civico generalizzato riguarda la possibilità di accedere a dati, documenti e informazioni detenuti dall'Ordine ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria previsti dal D. Lgs. N. 33/2013.

La legittimazione a esercitare il diritto è riconosciuta a chiunque, a prescindere da un particolare requisito di qualificazione.

La richiesta deve consentire all'Amministrazione di individuare il dato, il documento o l'informazione; sono pertanto ritenute inammissibili richieste generiche. L'esercizio di tale diritto deve svolgersi nel rispetto delle eccezioni e dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti (art. 5 bis del D. Lgs. 33/13).

Il rilascio dei dati da parte dell'Amministrazione è gratuito.

Il Consiglio dell'Ordine, nella seduta del 29 gennaio 2018, all'unanimità, con deliberazione n 25/18 ha approvato il *Regolamento in materia di accesso documentale, accesso civico semplice e accesso civico generalizzato*.

### ➤ **Adozione di misure per la tutela del *whistleblower***

I dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione; fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi) di cui sono venuti a conoscenza nell'Ordine devono inviare una e-mail al Responsabile della prevenzione della corruzione, al seguente indirizzo di posta elettronica: [anticorruzione@ordinepsicologi.piemonte.it](mailto:anticorruzione@ordinepsicologi.piemonte.it)

La segnalazione deve avere come oggetto: "*Segnalazione di cui all'articolo 54 bis del d. lgs.165/2001*".

La gestione della segnalazione è a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione, dr. Sorgente.

L'identità del segnalante verrà protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

Nel procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non verrà rivelata senza il suo consenso, a meno che la sua conoscenza non sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 ss. della legge 7 agosto 1990, n. 241.

Il denunciante che ritiene di essere stato discriminato nel lavoro a causa della denuncia, potrà segnalare i fatti di discriminazione all'ANAC o alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale gli stessi sono stati posti in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza, così come previsto dalla legge 30 novembre 2017, n. 179.

Nel caso in cui la segnalazione riguardi lo stesso Responsabile della Prevenzione della Corruzione, il dipendente potrà inviare la segnalazione all'ANAC, utilizzando l'apposito modulo presente sul sito dell'Autorità, alla casella di posta elettronica: [whistleblowing@anticorruzione.it](mailto:whistleblowing@anticorruzione.it).

**Appendice A): Disciplina delle incompatibilità e definizione dei criteri per il conferimento e l'autorizzazione di incarichi extra-istituzionali al personale dipendente dell'Ordine degli Psicologi Piemonte (ai sensi dell'art. 53 D.Lgs. 165/01 così come modificato dalla Legge n. 190/2012).**

**ART. 1- Principi generali**

1. Il dipendente non può svolgere attività lavorative al di fuori del rapporto di servizio, fatto salvo quanto previsto dall'art.53 del D.Lgs. n.165/2001 e successive modifiche ed integrazioni e fatto salvo quanto previsto per i dipendenti che fruiscano del rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione non superiore al 50% di cui all'art.1 - comma 56 - della legge n.662/96 e successive modifiche ed integrazioni.

**ART. 2 - Incompatibilità assoluta con il rapporto di lavoro**

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale con prestazione superiore al 50% di quella a tempo pieno, è fatto divieto:
  - di esercitare attività di tipo commerciale, industriale o professionale autonomo;
  - di instaurare altri rapporti d'impiego, sia alle dipendenze di enti pubblici che alle dipendenze di privati e, comunque, di svolgere attività di lavoro subordinato con soggetti diversi dall'Ordine Psicologi Piemonte;
  - di assumere cariche in società, aziende ed enti, con fini di lucro, tranne che si tratti di società, aziende od enti per i quali la nomina sia riservata all'Ordine Psicologi Piemonte o di società cooperative ai sensi, in tale ultimo caso, del DPR n.3/57 art 61;
  - ricevere incarichi da aziende speciali, istituzioni, società a partecipazione pubblica, pubblici consorzi che abbiano in atto interessi od utilità in decisioni o in attività dell'Ordine Psicologi Piemonte.
2. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale, con prestazione lavorativa pari o inferiore al 50% di quella a tempo pieno, è fatto divieto di svolgere attività lavorativa subordinata o autonoma nei soli casi in cui tale attività comporti conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta alle dipendenze dell'Ordine Psicologi Piemonte.

**ART. 3 - Attività consentite che non richiedono preventiva autorizzazione**

1. È consentito a tutti i dipendenti svolgere, al di fuori dell'orario di servizio, senza necessità di preventiva autorizzazione, anche a titolo oneroso:
  - collaborazione a giornali, riviste enciclopedie e simili;
  - utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
  - partecipazione a seminari e convegni in qualità di relatore;
  - incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
  - incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, comando o di fuori ruolo;
  - incarichi conferiti da organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita.

**ART. 4 - Incompatibilità relativa - Criteri per il rilascio delle autorizzazioni**

1. Il dipendente con rapporto di lavoro a tempo pieno o parziale con prestazione superiore al 50% di quella a tempo pieno, ferme restando le incompatibilità assolute di cui al precedente articolo, non può svolgere prestazioni, collaborazioni od accettare incarichi, a titolo oneroso, senza averne prima ottenuto formale autorizzazione.
2. L'attività, per essere autorizzata, deve presentare le seguenti caratteristiche:
  - essere di tipo occasionale e non assumere carattere di prevalenza, anche economica, rispetto al lavoro dipendente: il compenso lordo per uno o più incarichi effettuati nel corso dell'ultimo anno non può superare di norma il 30% della retribuzione lorda corrisposta l'anno precedente;
  - evidenziare la capacità professionale del dipendente e non arrecare danno o diminuzione all'azione ed al prestigio dell'amministrazione.
3. L'attività autorizzata deve svolgersi totalmente al di fuori dell'orario di servizio e non comportare in alcun modo l'utilizzo di personale, mezzi, strumenti o ambienti dell'Ordine Psicologi Piemonte.

**ART. 5 - Procedimento autorizzativo**

1. L'autorizzazione è rilasciata dal Dirigente, nel rispetto dei termini e disposizioni indicati all'art. 53 del D.Lgs n.165/01 e ss.mm.ii.-comma 10 - con le seguenti modalità:

- ai fini del rilascio dell'autorizzazione, i dipendenti interessati, ovvero l'amministrazione che intende conferire l'incarico, dovranno inoltrare apposita richiesta al Dirigente, che istruisce la pratica, indicando: la natura, l'oggetto, la durata, le modalità dell'incarico, il soggetto che intende conferirlo ed il compenso pattuito (**Modulo A**);
- sulla richiesta dovrà apporre il parere favorevole o non favorevole (motivato in tale ultimo caso) il Dirigente;
- contestualmente alla richiesta di autorizzazione, anche se presentata direttamente dall'Ente che intende conferire l'incarico, il dipendente interessato è tenuto a rilasciare apposita dichiarazione in ordine all'esistenza di altri incarichi ed alla situazione dei compensi percepiti e da percepire nell'anno di riferimento.