

**Ordine dei Giornalisti della Regione
Trentino – Alto Adige/Südtirol
(ODG-TAA)**

**PIANO TRIENNALE INTEGRATO PER
LA PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE E PER LA
TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ
2021-2023**

**Redatto dal Dott. Tristano Scarpetta (*Responsabile Unico della
Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Amministrativa*)**

Adottato con Delibera del Consiglio in data 29 marzo 2021

Sommario:

Premessa

Sezione 1 - *Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione:*

1. Introduzione

1.1 Riferimenti normativi e considerazioni generali

1.1.1 Quadro normativo

1.1.2 Il RPCT - l'OIV

1.1.3 Nozione di corruzione ai fini del presente Piano

1.2. Adozione del piano 2021-2022 e obiettivi strategici

1.3 I destinatari

2. Analisi del contesto

2.1. Organigramma e contesto interno

2.2. Contesto esterno

3. Il sistema di prevenzione del rischio della corruzione

3.1 Valutazione e Trattamento del rischio

3.2 Misure generali di prevenzione della corruzione

3.2.1 Codice di comportamento

3.2.2 Formazione e sensibilizzazione del personale

3.2.3 Tutela del dipendente che segnala illeciti

3.2.4 Rotazione e rotazione straordinaria

3.2.5 Altre misure (controlli; conflitti di interesse; pantouflage; trasparenza; inconfiribilità/incompatibilità)

3.3 Misure specifiche di prevenzione della corruzione

3.4 Flussi informativi

3.5 Sistema sanzionatorio

3.6 Monitoraggio

Sezione 2: *Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità:*

1. Introduzione

2. Fonti normative

3. Contenuti

4. Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679)

4.1 Rapporti tra RPCT e Responsabile della Protezione dei Dati -DPO

Allegati:

- **All. 1) Relazione RPCT relativa al 2020;**
- **All. 2) Codice di comportamento;**
- **All. 3) Analisi del rischio**

Premessa

1. La legge n. 190 del 2012 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” *obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*” hanno subito rilevanti modifiche ed integrazioni ad opera del più recente decreto legislativo n. 97 del 2016 (cd. Decreto Madia), entrato in vigore in data 23 giugno 2016 e recante semplificazione delle norme in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza.

2. La prima novità introdotta dal decreto legislativo riguarda l’ambito di applicazione soggettivo. L’art. 3 modifica l’art. 2 del D.Lgs. 33/2013 – in tema di trasparenza – ed inserisce l’articolo 2-*bis* “*Ambito soggettivo di applicazione*”. Quest’ultima disposizione al comma 2 lett. a) stabilisce che la disciplina prevista per le “*pubbliche amministrazioni*” di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, ivi comprese le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione, si applica, **in quanto compatibile**, agli enti pubblici economici e agli ordini professionali, riconoscendo l’esigenza di proporzionare l’applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza in base alle **peculiarità organizzative e gestionali degli Ordini e collegi professionali**. Tale principio è ribadito all’articolo 4, comma 1-*ter* che, nel modificare l’articolo 3 del D.Lgs. 33/2013, introduce una sorta di “*clausola di flessibilità*” che consente all’Autorità nazionale anticorruzione, in sede di redazione e predisposizione del Piano nazionale anticorruzione, di modulare gli obblighi di pubblicazione e le relative modalità di attuazione in relazione alla natura dei soggetti, alla loro dimensione organizzativa e alle attività svolte. Per quanto riguarda le altre misure di prevenzione della corruzione in attuazione della l. 190/2012, invece, il co. 1, lett. a) e b) dell’art. 41 del d.lgs. 97/2016, modificando la l. 190/2012, specifica che il PNA «costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai fini dell’adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione, e per gli altri soggetti di cui all’art. 2-*bis*, co. 2 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai fini dell’adozione di misure di prevenzione della corruzione integrative di quelle adottate ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, anche per assicurare l’attuazione dei compiti

di cui al comma 4, lettera a)».

Il Piano Nazionale Anticorruzione, che prevede un'apposita sezione dedicata agli Ordini e collegi professionali, è stato approvato in via definitiva dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con delibera n. 831 del 3 agosto 2016 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 197 del 24 agosto 2016.

Il Consiglio dell'ANAC, con la Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 ha invece approvato in via definitiva il Piano Nazionale Anticorruzione 2019-2021, rivedendo e consolidando in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni date fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e che sono anche stati oggetto di appositi atti regolatori.

3. Il Consiglio dell'Ordine della Regione Trentino – Alto Adige Südtirol (ODG-TAA) ha nominato, nella persona del sottoscritto Dott. Tristano Scarpetta, il Responsabile Unico della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Amministrativa.

La scelta di un Consigliere senza deleghe per rivestire questo ruolo si giustifica con l'assenza di un dipendente che possa rivestirlo. L'Ordine ha dovuto necessariamente attingere tra i consiglieri posto che l'Ente non ha nel suo organigramma alcuna figura dirigenziale e non si è ritenuto di attribuire ulteriore incarico alla responsabile della segreteria, chiamata a svolgere attività nei settori più esposti al rischio corruttivo.

Il responsabile designato è in grado di assicurare un grado sufficiente di autonomia e di adeguata conoscenza dell'organizzazione e del funzionamento dell'Ordine.

Il presente Piano integrato si articola in 2 Sezioni separate specificamente dedicate alla corruzione ed alla trasparenza.

Sezione 1

Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione

1. Introduzione

1. 1. Riferimenti normativi e considerazioni generali

1.1.1 Quadro normativo

- a. *Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".* [L] [SEP]
- b. *Circolare Ministero per la Pubblica Amministrazione e la semplificazione 25 gennaio 2013, n. 1, recante "Legge n. 190 del 2012 – Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione".* [L] [SEP]
- c. *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".* [L] [SEP]
- d. *Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, recante "Disposizioni in materia di inconfiribilità 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".* [L] [SEP]
- e. *Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche".* [L] [SEP]
- f. *D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165";* [L] [SEP]

- g. *Delibera ANAC n. 75 del 24/10/2013 recante "Linee Guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni".* ^[L]_[SEP]
- h. *Legge 27 maggio 2015, n. 69 recante "Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio".* ^[L]_[SEP]
- i. *Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 "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, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" (G.U. 8 giugno 2016, n. 132);* ^[L]_[SEP]
- j. *Piano Nazionale Anticorruzione 2016 pubblicato in G.U., serie generale, n. 197 del 24.08.2016.* ^[L]_[SEP]
- k. *Legge 30 novembre 2017, n. 179, avente ad oggetto "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".*
- l. *Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018 di approvazione definitiva dell'Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 296 del 21 dicembre 2018)*
- m. *Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, di approvazione in via definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2019 (PNA 2019) (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 287 del 07 dicembre 2019).*

1.1.2 II RPCT - l'OIV

Il RPCT ha il potere di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

Dall'altro lato, il RPCT ha il compito di segnalare all'organo di indirizzo (il Consiglio) «le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza».

Per fare ciò, pur nella difficoltà che incontra l'ente – che ha una struttura organizzativa essenziale – ad assicurare al RPCT un ampio supporto, il RPCT ha un pieno potere di interlocuzione nei confronti di tutta la struttura, sia nella fase della predisposizione del Piano e delle misure sia in quella del controllo sulle stesse.

Nella sua struttura di supporto viene inserita, con la delibera di adozione del presente piano, l'unica dipendente dell'ente. Lei sarà destinataria, nel corso del 2021, di una specifica attività formativa.

L'art. 8 del d.p.r. 62/2013, contenente il Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, che viene adottato come codice di comportamento anche dall'ODG-TAA, prevede un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del RPCT; dovere la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente e che è da valutare con particolare rigore.

La relazione annuale del RPCT, poi, recante i risultati dell'attività svolta da pubblicare nel sito web dell'amministrazione, viene trasmessa all'organo di indirizzo dell'amministrazione.

Nell'ente è assente l'OIV, chiamato a promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi di trasparenza, come previsto dal d.lgs. 150/2009.

Gli Ordini Professionali non sono tenuti alla nomina dell' OIV conformemente a quanto disposto dal DECRETO-LEGGE 31 agosto 2013, n. 101, convertito dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, il quale nell' art. 2, comma 2 bis, testualmente dispone: *“Gli ordini, i collegi professionali, i relativi organismi nazionali e gli enti aventi natura associativa, con propri regolamenti, si adeguano, tenendo conto delle relative peculiarità, ai principi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ad eccezione dell'articolo 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ad eccezione dell'articolo 14 nonché delle disposizioni di cui al titolo III, e ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa, in quanto non gravanti sulla finanza pubblica.”*

L'art. 14 del DECRETO LEGISLATIVO 27 ottobre 2009, n. 150 stabilisce proprio che: *“1. Ogni amministrazione, singolarmente o informa associata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance.”*

In conclusione, come previsto dall'All.3 del PNA2019, tra i principali compiti del RPC si ricordano:

o L'art 1, c. 8, l. 190/2012 stabilisce che il RPC predisporre il PTPC e lo sottopone all'Organo di indirizzo per la necessaria approvazione.

o L'art 1, c. 7, l. 190/2012 stabilisce che il RPC segnali all'organo di indirizzo e all'OIV le “disfunzioni” inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indichi agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza.

o L'art. 1, c. 10, l. 190/2012 stabilisce che il RPC verifichi l'efficace attuazione del PTPC e la sua idoneità e propone modifiche dello stesso quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione. La richiamata disposizione assegna al RPCT anche il compito di verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici maggiormente esposti ai reati di corruzione nonché quello di definire le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare nelle aree a rischio corruzione.

o L'art. 1, c. 14, l. 190/2012 stabilisce che il RPC rediga la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta tra cui il rendiconto sull'attuazione delle misure di prevenzione definite nei PTPC. La relazione deve essere pubblicata anche nel sito web dell'ente. Nei casi in cui il Consiglio di amministrazione lo richieda, il RPC riferisce sull'attività svolta.

o L'art. 15, c. 3, d.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 stabilisce che il RPCT curi la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento nell'amministrazione.

1.1.3 Nozione di corruzione ai fini del presente Piano

Ai sensi della normativa in materia di anticorruzione (L. 190/2012, d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, Piano Nazionale Anticorruzione adottato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica) il concetto di corruzione ha un’accezione particolarmente ampia. *“Esso è comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell’attività amministrativa, si riscontri l’abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati. Le situazioni rilevanti sono più ampie della fattispecie penalistica, che è disciplinata negli artt. 318, 319 e 319 ter, c.p., e sono tali da comprendere non solo l’intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale, ma anche le situazioni in cui – a prescindere dalla rilevanza penale – venga in evidenza un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l’inquinamento dell’azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo”* (p. 13 PNA 2013).

Poiché, in base alla legge 190/2012, il PNA costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni italiane “ai fini dell’adozione del Piano triennale di prevenzione della^[L]corruzione” l’ANAC, con il PNA 2019 ha ritenuto necessario precisare meglio il contenuto della nozione di “corruzione” e di “prevenzione della corruzione”.

Sia per la Convenzione ONU - la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione (UNCAC), adottata a Merida dall’Assemblea generale il 31 ottobre 2003 e ratificata dallo Stato italiano con la legge 3 agosto 2009, n. 116 - che per altre Convenzioni internazionali predisposte da organizzazioni internazionali (es. OCSE e Consiglio d’Europa) firmate e ratificate dall’Italia, la corruzione consiste in comportamenti soggettivi impropri di un pubblico funzionario che, al fine di curare un interesse proprio o un interesse particolare di terzi, assuma (o concorra all’adozione di) una decisione pubblica, deviando, in cambio di un vantaggio (economico o meno), dai propri doveri d’ufficio, cioè dalla cura imparziale dell’interesse pubblico affidatogli.

L’ANAC, con la propria delibera n. 215 del 2019, sia pure ai fini dell’applicazione della misura della rotazione straordinaria, ha considerato

come “condotte di natura corruttiva” tutte quelle indicate dall’art. 7 della legge n. 69 del 2015, che aggiunge ai reati prima indicati quelli di cui agli art. 319-*bis*, 319-*quater*, 320, 321, 322, 322-*bis*, 346-*bis*, 353, 353-*bis* del codice penale.

In senso più ampio, però, le misure volte alla prevenzione della corruzione si propongono di evitare una più vasta serie di comportamenti devianti, quali il compimento dei reati di cui al Capo I del Titolo II del libro secondo del codice penale (“reati contro la pubblica amministrazione”) diversi da quelli aventi natura corruttiva, il compimento di altri reati di rilevante allarme sociale, l’adozione di comportamenti contrari a quelli propri di un funzionario pubblico previsti da norme amministrativo-disciplinari anziché penali, fino all’assunzione di decisioni di cattiva amministrazione, cioè di decisioni contrarie all’interesse pubblico perseguito dall’amministrazione, in primo luogo sotto il profilo dell’imparzialità, ma anche sotto il profilo del buon andamento (funzionalità ed economicità).

Nel contesto in cui ci si trova ad operare, possiamo evidenziare come le misure di prevenzione della corruzione considerate nel presente Piano mirino ad evitare tutte le situazioni di “cattiva amministrazione” in cui interessi privati condizionano impropriamente l’azione degli enti e ciò a prescindere che tale condizionamento abbia o meno avuto successo e che l’ente stesso ve ne abbia o meno tratto vantaggio.

1.2. Adozione del piano 2021-2023 e obiettivi strategici

Questo Piano triennale, integralmente nuovo, è stato articolato in due parti: la prima relativa alla prevenzione della corruzione e la seconda relativa alla trasparenza.

Oltre al Piano, il RPCT ha elaborato la relazione recante i risultati dell’attività svolta sul modello messo a disposizione da ANAC; la relazione è stata trasmessa ai membri del Consiglio entro il 11.3.2021 e pubblicata nel sito web dell’amministrazione nella sezione “Amministrazione trasparente”, sottosezione “Altri contenuti-Corruzione”. Si allega comunque in formato PDF, per opportuna completezza, anche al presente Piano (all. 1).

Il 2020, pur con notevolissime difficoltà legate all'emergenza COVID, è stato caratterizzato dallo svolgimento di alcune attività di significativo impatto, in tema di anticorruzione, soprattutto se si considera la cronica carenza di personale di supporto alle attività del RPCT e la nomina a Responsabile del dott. Tristano Scarpetta, intervenuta solo in data 8 giugno 2020.

Si è proceduto alla predisposizione del Codice di Comportamento (all. 2) sulla scorta di quello elaborato dal CNOG, adottato unitamente a quello generale in data 16 febbraio 2021. E' in corso di pubblicazione sul sito. Il passo è fondamentale per facilitare la sensibilizzazione del personale ai temi dell'etica pubblica, soprattutto se l'intervento viene affiancato a percorsi formativi adeguati. Nel corso del 2021 sarà necessario svolgere un'attività di ulteriore sensibilizzazione alla conoscenza ed al rispetto del Codice, con la collaborazione del Presidente e del Segretario, che si dovrà preoccupare di diffondere in prima persona una cultura organizzativa basata sull'integrità.

Su proposta del RPCT, a febbraio e marzo 2021, la dipendente (per 3 ore supportate da attestato) ha seguito un incontro formativo online e, unitamente al RPCT, ha partecipato ad ulteriori sessioni formative in tema di anticorruzione. Un'ulteriore attività formativa dovrà essere svolta anche nel corso del 2021.

La proposta di Piano 2021-2023 è stata presentata ai membri del Consiglio dell'Ordine in data 11 marzo 2021, al fine di garantire un maggiore e consapevole coinvolgimento dell'organo di indirizzo politico nella definizione del sistema amministrativo di prevenzione della corruzione.

Raccolte eventuali osservazioni, il Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023 è stato quindi sottoposto alla definitiva approvazione da parte del Consiglio dell'Ordine nella seduta del 29/03/2021, per la sua adozione.

Nell'elaborazione del presente Piano, seguendo le indicazioni fornite da ultimo da ANAC anche con il PNA2019, si è proceduto all'analisi del contesto esterno ed interno ed all'analisi e valutazione del rischio, previa mappatura dei processi in numero marcatamente superiore rispetto al passato (all. 3); nella fase di trattazione del rischio si sono identificate le misure e programmate

quelle nuove. Si sono recepite le norme relative al whistleblowing, con adozione di una specifica procedura.

Il RPCT ha operato in costante coordinamento con il Consiglio il cui supporto sarà indispensabile per lo svolgimento dell'attività di monitoraggio del presente Piano.

Il presente Piano mira a prevenire e contrastare eventuali fenomeni corruttivi astrattamente configurabili all'interno dell'Ordine dei Giornalisti TAA, promuovendo la costante osservanza, da parte del personale dell'ente e del Consiglio, dei principi etici fondamentali dell'agire umano, quali, in principalità: legalità, trasparenza, correttezza e responsabilità.

Gli obiettivi strategici primari del triennio 2021-2023 per l'implementazione del sistema di prevenzione della corruzione, che il Consiglio dell'Ordine, con l'adozione del presente piano, approva sono:

- una più dettagliata mappatura dei processi con descrizione analitica delle attività svolte ed analisi, valutazione e trattamento dei rischi; la completezza della descrizione del processo, come rilevato da ANAC e condiviso dal Consiglio, può rappresentare anche un utile strumento di gestione del rischio; nella nuova mappatura è prevista la partecipazione attiva della segreteria (con soluzioni organizzative e procedurali);
- la sensibilizzazione del personale e del Consiglio (sia dell'Ordine che di Disciplina) ai temi dell'etica pubblica, mediante incontri tenuti da specifici formatori e dal RPCT; l'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti ed i consiglieri e revisori; innalzamento del livello qualitativo e monitoraggio sulla qualità della formazione erogata;
- approfondimento della problematica del conflitto di interessi e ripensamento del sistema di controlli reciproci con formalizzazione di alcune procedure/istruzioni operative rispettate oggi solo nella sostanza.

1.3 I destinatari

Le disposizioni del PTPC, oltre ai dipendenti, si applicano, nei limiti della

compatibilità, anche ai seguenti soggetti:^[1]_[SEP]

1. i componenti del Consiglio (dell'Ordine e di Disciplina);
2. i componenti delle Commissioni (anche esterni);
3. i consulenti;^[1]_[SEP]
4. i revisori dei conti;^[1]_[SEP]
5. i titolari di contratti per lavori, servizi e forniture.

I componenti eletti quali **Consiglieri dell'Ordine** per il periodo 2018-2021 hanno rilasciato la dichiarazione di cui all'articolo 20 del D. Lgs. 8 aprile 2013, n. 39.

Non hanno rilasciato la dichiarazione di cui all'art. 14 del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, nella parte in cui stabilisce la pubblicazione dei dati patrimoniali dei componenti degli organi di indirizzo, poiché il decreto legislativo n. 97 del 2016 ha ristretto l'anzidetto obbligo ai soli componenti degli organi di indirizzo politico di Stato, regioni ed enti locali [art. 13, lett. b), che ha modificato l'art. 14 del D. Lgs. 33/2013].

Il 25 marzo 2017 è entrata in vigore la delibera ANAC n. 241/2017 contenente "Linee guida recanti indicazioni sull'attuazione dell'art. 14 del d.lgs. 33/2013 «Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall'art. 13 del d.lgs. 97/2016", la quale prevede che siffatte disposizioni costituiscano linee di indirizzo anche per gli ordini professionali, sia nazionali che territoriali, trovando applicazione relativamente agli incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati.

Tutti i consiglieri dell'Ordine dei giornalisti, però, a prescindere dalle funzioni che ricoprono pro-tempore e dalle deleghe loro affidate, così come tutti i membri del Consiglio di disciplina e tutti i Revisori dei conti, non percepiscono alcun compenso per la loro attività, ma viene riconosciuto un rimborso delle spese sostenute a fronte di viaggi o spostamenti istituzionali. Sicché, come da ultimo precisato dalla deliberazione ANAC n. 241/2017, par. 2.2., l'Ordine è

a tal riguardo esonerato dalla pubblicazione di tutti i dati di cui all'art. 14, c. 1 del D. Lgs. 33/2013.

2. Analisi del contesto

Secondo quanto stabilito dal PNA 2019, *la prima fase del processo di gestione del rischio è relativa all'analisi del contesto esterno ed interno* (v. PNA 2019, all.1 p.9).

In questa fase, il Consiglio ha acquisito le informazioni necessarie ad identificare il rischio corruttivo, in relazione sia alla propria organizzazione (contesto interno), sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno).

2.1. Organigramma e contesto interno

I membri del Consiglio dell'Ordine, con le rispettive cariche, ed i Revisori dei Conti sono reperibili online, al seguente indirizzo: <http://www.odgtaa.it/consiglio/attuale>

Il Consiglio dell'Ordine è l'organo di indirizzo politico dell'Ordine e viene eletto dagli iscritti con cadenza triennale.

L'attuale Consiglio si è insediato nel 2018 e resterà in carica fino a giugno 2021.

I membri del Consiglio di Disciplina Territoriale sono reperibili online, al seguente indirizzo: <https://www.odgtaa.it/il-consiglio-di-disciplina/attuale>

Il Consiglio di Disciplina resterà in carica fino a giugno 2021.

In base all'art. 11 della legge 3 febbraio 1963 n. 69, le attribuzioni del Consiglio sono le seguenti:

a) cura l'osservanza della legge professionale e di tutte le altre disposizioni in materia;

- b) vigila per la tutela del titolo di giornalista, in qualunque sede, anche giudiziaria, e svolge ogni attività diretta alla repressione dell'esercizio abusivo della professione;
- c) cura la tenuta dell'albo, e provvede alle iscrizioni e cancellazioni;
- d) adotta i provvedimenti disciplinari;
- e) provvede alla amministrazione dei beni di pertinenza dell'Ordine, e compila annualmente il bilancio preventivo e il conto consuntivo da sottoporre all'approvazione dell'assemblea;
- f) vigila sulla condotta e sul decoro degli iscritti;
- g) dispone la convocazione dell'assemblea;
- h) fissa, con l'osservanza del limite massimo previsto dall'art. 20, lettera g), le quote annuali dovute dagli iscritti e determina inoltre i contributi per la iscrizione nell'albo e nel registro dei praticanti e per il rilascio di certificati;
- i) esercita le altre attribuzioni demandategli dalla legge.

Più precisamente, la competenza per il giudizio disciplinare appartiene al Consiglio di disciplina territoriale (CDT) presso il Consiglio dell'Ordine al quale è iscritto l'incolpato.

In base all'art. 12 l. n. 69/1963, il Collegio dei revisori dei conti è costituito da tre componenti: esso controlla la gestione dei fondi e verifica i bilanci predisposti dal Consiglio riferendone all'assemblea.

Per quanto riguarda il personale, negli Uffici del Consiglio dell'Ordine TAA è impiegata una unità: Simonetta Pocher, impiegata area C.

Secondo quanto previsto dal PNA 2019, all.1 p.13, *“l'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno, oltre alla rilevazione dei dati generali relativi alla struttura e alla dimensione organizzativa, è la cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della*

natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi”.

Nel paragrafo n. 3 si procederà alla descrizione ed all'analisi dei processi finalizzata ad identificare le attività svolte dall'Ordine che sono potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

2.2. Contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione [...] la disamina delle principali dinamiche territoriali o settoriali e influenze o pressioni di interessi esterni cui l'amministrazione può essere sottoposta costituisce un passaggio essenziale nel valutare se, e in che misura, il contesto, territoriale o settoriale, di riferimento incida sul rischio corruttivo e conseguentemente nell'elaborare una strategia di gestione del rischio adeguata e puntuale (v. PNA 2019, all.1 p.9).

L'Ordine dei Giornalisti della Regione TAA si trova ad operare in un contesto sostanzialmente sano; in un contesto sociale e culturale orientato all'inclusione sociale e connotato da un radicato sistema di welfare.

Dall'analisi del contesto esterno, effettuata mediante fonti esterne, non emergono aree di rischio da esaminare con priorità e che richiedono, in quanto tali, misure di prevenzione specifiche.

Come risulta dal Piano Anticorruzione della PAT 2019-2021, *i dati statistici ufficiali in materia di criminalità non consentono di elaborare un'analisi dettagliata relativa al territorio provinciale, poiché i dati statistici relativi alle condanne non sono generalmente distribuiti a livello regionale (indagini statistiche pubblicate nel sito istituzionale del Ministero dell'Interno).*

In mancanza di stime ufficiali, la Provincia autonoma di Trento ha svolto, in collaborazione con Transcrime, un monitoraggio del rischio di criminalità

nell'economia trentina, la cui analisi è stata acquisita nel 2013.

Inoltre, con la collaborazione dell'Istituto di statistica della Provincia autonoma di Trento (ISPAT), nell'arco temporale 2015-2017, è stata condotta un'indagine statistica che ha permesso di controllare le più importanti realtà economico-produttive del Trentino. In particolare, la prima indagine statistica, svolta nel corso del 2015, in attuazione dell'art. 23 del Piano provinciale di prevenzione della corruzione 2015-2017, ha fornito ulteriori elementi in merito alla percezione del fenomeno delle infiltrazioni della criminalità organizzata nel tessuto economico produttivo trentino. Dall'indagine è emerso che, nella percezione generale da parte degli operatori economici dei due settori, edile e trasporti, il fenomeno della criminalità organizzata in ambito provinciale risulta prevalentemente poco diffuso o per niente diffuso anche se solo un imprenditore su tre esclude recisamente che in Trentino siano presenti fenomeni di estorsione. Peraltro, quando gli intervistati sono interpellati in merito a fatti, di cui hanno avuto esperienza diretta, in ordine a proposte di forme illegali di sostegno all'impresa da parte di organizzazioni criminali, solo una percentuale inferiore al 2 per cento risponde affermativamente.

La seconda fase dell'indagine statistica, la quale ha avuto luogo nel corso del 2016, in attuazione dell'art. 24 del Piano provinciale di prevenzione della corruzione 2016-2018, ha riguardato i settori di attività delle attività finanziarie e assicurative, dell'energia e di acqua e rifiuti ed ha confermato sostanzialmente l'analisi svolta nel medesimo Piano. In questi settori, la percentuale di intervistati che afferma di avere ricevuto la proposta di una forma illegale di sostegno, al fine del superamento di un momento di difficoltà economico – finanziaria, è mediamente prossima all'unità, sicché, pur dovendosi prendere atto della presenza del fenomeno sul territorio provinciale, si può nel contempo confermare che il contesto economico-sociale trentino è sano; risulta quindi fondato il timore che, negli anni recenti di difficoltà economico-finanziaria per le imprese trentine, la criminalità organizzata ne abbia effettivamente insidiato l'integrità, anche se in misura residuale.

La terza ed ultima fase dell'indagine statistica, svoltasi nel corso del 2017, in

attuazione dell'art. 44 del Piano 2017-2019, ha riguardato il settore dell'agricoltura, silvicoltura e pesca. Anche gli esiti di quest'ultima indagine hanno confermato che il tessuto economico-sociale trentino risulta sostanzialmente immune da fenomeni di illegalità. In particolare, quanto alla presenza della criminalità organizzata nel tessuto economico produttivo trentino, mentre la percezione generale del fenomeno assume una certa, comunque contenuta, consistenza, l'esperienza diretta relega lo stesso fenomeno a percentuali di verifica prossime all'unità. Anche con riferimento al fenomeno della corruzione nel territorio provinciale, i risultati delle interviste consentono di ritenere che la percezione di tale fenomeno abbia una consistenza contenuta, mentre l'esperienza diretta limita lo stesso a percentuali di verifica dell'ordine di una unità.

Da ultimo, nel mese di ottobre 2018, il Gruppo di lavoro in materia di sicurezza, istituito dalla Giunta provinciale con deliberazione 8 agosto 2012, n. 1695, ha presentato i risultati dell'attività svolta a partire dal 2012. È stato quindi pubblicato il "Rapporto sulla sicurezza in Trentino", che conferma gli esiti delle richiamate indagini statistiche, evidenziando come, allo stato attuale, il rispetto della legalità risulti adeguatamente garantito sull'intero territorio provinciale. I contenuti del documento sono consultabili e scaricabili dalla pagina ufficiale della Provincia autonoma di Trento al seguente link:

http://www.provincia.tn.it/binary/pat_portale/anticorruzione_pat/Rapporto_sulla_sicurezza_inTrentino_10_2018.1547130902.pdf.

Per quanto riguarda la realtà trentina, l'immagine delle amministrazioni pubbliche e delle imprese pubbliche che ne esce è ancora positiva, per quanto – in altri ambiti geografici – ricorrano frequentemente notizie relative alla verifica di episodi corruttivi.

La realtà bolzanina si allinea a quella trentina, per molti aspetti.

Il Piano Anticorruzione 2020-2022 della Provincia di Bolzano, per esempio, evidenzia, a pag. 95: *L'ASTAT ha pubblicato i dati riguardanti il tema della corruzione, riferiti alla popolazione altoatesina. Da un'indagine dell'ASTAT condotta nel 2016 si stima che il 3,1 % delle famiglie altoatesine (il 7,9 % a*

livello nazionale) almeno una volta nella vita abbia avuto contatto con richieste di denaro o altro in cambio di favori o servizi. Con riguardo ai tre anni precedenti, tale percentuale scende allo 0,7 % delle famiglie. Un'altra indagine dell'ASTAT rileva come 7 su 10 altoatesini non pensino che la corruzione sia naturale ed inevitabile. Concussione e corruzione sono considerati come i comportamenti espressivi di fenomeni corruttivi più gravi.

Per il resto, è opportuno evidenziare come, a differenza della maggior parte delle amministrazioni pubbliche, la peculiarità degli Ordini professionali è quella di essere enti pubblici a struttura associativa, ossia esponenziale degli interessi degli iscritti. Gli stakeholders principali dell'Ordine dei Giornalisti sono i giornalisti ai quali l'attività dell'ente è rivolta e nel cui interesse sono esercitate le funzioni demandate dalla legge. In questo più ristretto ambito si misurano anche gli effetti di una cattiva amministrazione. Le relazioni con portatori di interessi esterni all'ente possono difficilmente influenzarne l'attività.

In conclusione, è bene evidenziare come - nonostante un quadro complessivamente rassicurante - si ritenga necessario mantenere un adeguato livello di attenzione, soprattutto con riferimento ad attività intrinsecamente soggette a rischio corruttivo, anche in modo svincolato da infiltrazioni criminali. È su tali attività che si è concentrata l'analisi del rischio di cui ai capitoli seguenti.

3. Il sistema di prevenzione del rischio della corruzione

3.1 Valutazione e Trattamento del rischio

Con il presente piano si è proceduto per la prima volta ad una mappatura consistente dei processi.

Con riferimento alle aree di rischio generali, indicate dal PNA2019, sono stati mappati i seguenti processi:

1. Acquisizione e gestione del Personale:

Reclutamento

Progressione di carriera

Conferimento di incarichi di collaborazione esterna

2. Contratti - Programmazione e gestione delle attività di acquisizione di beni, servizi ed esecuzione di lavori

Contratti/affidamenti diretti

Contratti/Verifica corretta esecuzione/pagamenti

3. Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario [L] [SEP]

Iscrizione, trasferimento e cancellazione dall'Albo

Rilascio attestazioni/certificazioni

Concessione di patrocini non onerosi e autorizzazione utilizzo del logo

4. Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario

Provvedimenti amministrativi di fissazione quote annuali degli iscritti

Provvedimenti di fissazione contributi per la iscrizione nell'albo e nel registro dei praticanti e per il rilascio di certificati

Provvedimenti amministrativi di incasso quote dagli iscritti.

Provvedimenti amministrativi di gestione del recupero crediti verso gli iscritti e di assolvimento obblighi non di natura deontologica.

5. Gestione entrate, spese, patrimonio

Contratti di affitto/locazione di sale congressuali

6. Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni

Ispezioni da parte di funzionari di enti pubblici di controllo, di polizia e di vigilanza

Sanzioni disciplinari

Con riferimento alle aree di rischio specifiche (PNA 2016):

7. formazione professionale continua

Esame e valutazione delle offerte formative e determinazione dei relativi crediti formativi

Riconoscimento crediti formativi per eventi accreditati

8. indicazione di professionisti per l'affidamento di incarichi specifici

Indicazione professionisti per i collegi integrati

Indicazione membri commissione esami CNOG

Per ogni processo sono state indicati i soggetti cui compete la responsabilità generale e le funzioni aziendali coinvolte.

Per l'analisi dei rischi è stato predisposto un foglio excel dedicato allo svolgimento del processo di gestione del rischio articolato in "Mappatura delle attività, delle fasi e delle azioni", "Identificazione, analisi e valutazione del rischio corruttivo" e "Trattamento del rischio"

Nel valutare probabilità ed impatto si è proceduto come segue.

1) la probabilità che si verifichi uno specifico evento di corruzione è stata valutata raccogliendo tutti gli elementi informativi sia di natura oggettiva (ad esempio, eventi di corruzione specifici già occorsi in passato, segnalazioni pervenute, notizie di stampa), che di natura soggettiva, tenendo conto della presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di benefici per i destinatari del processo; del contesto ambientale; del numero di soggetti coinvolti (decisione collegiale o meno); del grado di discrezionalità del decisore interno; del grado di opacità del processo decisionale; delle potenziali motivazioni dei soggetti che potrebbero attuare azioni corruttive, nonché degli strumenti in loro possesso; tale valutazione è stata eseguita dal responsabile al meglio delle sue possibilità di raccolta di informazioni ed operando una conseguente, attenta valutazione di sintesi al fine di rappresentare la probabilità di accadimento dell'evento attraverso una scala crescente su 5 valori: molto bassa (1), bassa (2), media (3), alta (4), altissima (5);

2) l'impatto è stato valutato calcolando le conseguenze che l'evento di corruzione produrrebbe: a) sull'ente in termini di qualità e continuità dell'azione amministrativa, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, etc.; b) sugli stakeholders (cittadini, utenti, imprese, mercato, sistema Paese), a seguito del degrado del servizio reso a causa del verificarsi dell'evento di corruzione. Una scala crescente è stata elaborata su 5 valori: molto basso (1), basso (2), medio (3), alto (4), altissimo (5).

Pare utile precisare che nella valutazione del livello di esposizione al rischio si è tenuto generalmente conto delle misure già in essere e del loro grado di attuazione (**rischio residuo**): l'attuazione di misure di trattamento si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi.

Escluso ragionevolmente il rischio 0, si è giunti quindi ad un giudizio sintetico, qualitativo, sul grado di rischio, in base alla seguente "scala del rischio":

	VALORE MINIMO (maggiore di)	VALORE MASSIMO (minore di / uguale a)	DEFINIZIONE DEL RISCHIO
SCALA DEL RISCHIO	0	1	Non presente / Irrilevante
	1	6	Basso
	6	12	Medio
	12	16	Elevato
	16	25	Critico

Il Giudizio è stato quindi espresso in termini qualitativi.

Come emerge dall'allegato, si è proceduto quindi alla GAP ANALYSIS (TRATTAMENTO DEL RISCHIO), per stabilire eventuali azioni da intraprendere. In generale la situazione pare adeguata, salve alcune limitate azioni da intraprendere per il trattamento del rischio, che si andranno meglio a descrivere di seguito in aggiunta alle misure generali da mantenere e/o implementare.

Ponderato il rischio per i vari processi, si ritiene infatti primariamente di mantenere attive le misure esistenti, salvi alcuni miglioramenti e salve alcune

necessarie integrazioni. La valutazione ha tenuto conto della sostenibilità economica ed organizzativa degli interventi previsti.

Alcune misure – già generali sia specifiche – devono solo essere attuate con particolare attenzione. Altre vanno implementate nelle scadenze di seguito indicate, fissate tenendo conto delle priorità di trattamento, in base al livello di esposizione al rischio residuo.

3.2 Misure generali di prevenzione della corruzione

3.2.1 Codice di comportamento

Il Consiglio promuove la sensibilizzazione sui temi dell'integrità morale, legalità, trasparenza e prevenzione della corruzione, avvalendosi di soggetti qualificati e destinandovi adeguate risorse finanziarie. In particolare il Consiglio, attraverso il Presidente ed il Segretario, provvederà a effettuare incontri periodici con il personale dipendente diretti a illustrare il Codice di Comportamento e le modalità operative di svolgimento del lavoro in modo tale da evitare pericoli di fenomeni corruttivi. In tal fine a ogni dipendente è stata consegnata copia del Codice di Comportamento adottato dal Consiglio con delibera di data 16 febbraio 2021.

3.2.2 Formazione e sensibilizzazione del personale

Costituisce obiettivo strategico per il triennio 2021-2023, in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza, l'incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza tra i dipendenti, i consiglieri e i revisori, con innalzamento del livello qualitativo e monitoraggio sulla qualità della formazione erogata.

Si vanno a programmare le misure di formazione.

La formazione verrà svolta da soggetti qualificati e dovrà essere svolta su due livelli:

- uno generale, rivolto a tutti i dipendenti e ai Consiglieri. Tale formazione (della durata minima di 2 ore) è mirata all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e della legalità, in materia di legislazione anticorruzione, di conflitti di interesse (ivi

compreso il divieto di *pantouflage*), di whistleblowing e sul contenuto dei codici di comportamento. La formazione deve svolgersi annualmente entro fine ottobre. La Segreteria si occuperà di organizzare i corsi.

- uno specifico, rivolto al RPCT e alla figura di supporto, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione della corruzione e ad approfondire tematiche più specifiche, che tengano conto del ruolo da loro svolto nell'ente. Nella formazione erogata sarà necessario dedicare uno specifico approfondimento al tema della predisposizione del PTCT e della relazione annuale. Entro fine ottobre 2021 dovrà essere erogata la formazione predetta, ma tale formazione dovrà svolgersi annualmente (nella durata minima di 2 ore all'anno). La Segreteria si occuperà di organizzare l'attività formativa.

Per verificare il livello di attuazione dei processi di formazione e la loro adeguatezza, tutti i corsi erogati dovranno concludersi con questionari da somministrare ai soggetti destinatari della formazione al fine di rilevare le conseguenti ulteriori priorità formative e il grado di soddisfazione dei percorsi già avviati.

Costituisce altresì obiettivo strategico per il triennio 2021-2023, in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza, la sensibilizzazione del personale e dei consiglieri ai temi dell'etica pubblica, mediante incontri tenuti da formatori, dal Presidente e/o dal RPCT, anche con analisi di situazioni reali. Gli incontri di sensibilizzazione si dovranno tenere (almeno uno all'anno, della durata di due ore) entro la fine di ottobre di ogni anno del triennio.

Quest'attività di sensibilizzazione potrà essere svolta contestualmente **all'attività di sensibilizzazione alla conoscenza ed al rispetto del Codice di Comportamento.**

3.2.3 Tutela del dipendente che segnala illeciti

La materia è disciplinata dall'art. 54-*bis* del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (riformato nel 2017), secondo cui:^[L]_[SEP]

“1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione

e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste 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.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante

alla rivelazione della sua identità.

4. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e successive modificazioni.

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23.

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Differenziandosi dall'originaria formulazione dell'articolo in questione, la nuova disciplina prevede che, nell'ambito dell'amministrazione di appartenenza (nella cui nozione rientra anche l'ODG), il dipendente segnali possibili illeciti non più al "superiore gerarchico", ma al Responsabile della prevenzione della corruzione (di seguito, RPCT) ovvero alle Istituzioni testé indicate. Pertanto la segnalazione eventualmente ricevuta da un dirigente e/o da un funzionario, come pure dall'ufficio del protocollo, deve essere tempestivamente inoltrata, a cura del ricevente e nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al RPCT al quale ne è rimessa la protocollazione riservata.

Sotto diverso profilo, l'eventuale adozione di misure ritenute ritorsive a fronte della segnalazione effettuata non più va denunciata al Dipartimento della funzione pubblica ma all'ANAC.

Per la gestione delle segnalazioni di dipendenti o di altri interessati indicati dalla norma sopra citata, l'ODG si uniforma al contenuto di questa norma secondo le seguenti indicazioni operative, che sono state elaborate sulla base delle indicazioni fornite da ANAC, salvi futuri aggiornamenti.

L'ODG, non avendo ancora ritenuto inopportuno acquisire un *software* specifico, utilizza un impianto procedurale di raccolta basato su documentazione cartacea, per garantire pienamente la tutela della riservatezza dell'identità del segnalante nell'ambito della struttura messa a disposizione del RPCT.

Il soggetto che intenda segnalare presunte condotte illecite delle quali sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro con l'ODG, può portare a conoscenza del solo RPCT la condotta della quale si sospetta l'illiceità indicando:

- generalità del soggetto che effettua la segnalazione, con indicazione della

posizione o funzione svolta (una segnalazione che non consenta di ricostruire l'identità del segnalante sarà considerata anonima);^[L]_[SEP]

- una chiara e completa descrizione degli elementi oggetto di segnalazione;
- le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati, se conosciute;^[L]_[SEP]
- se conosciute, le generalità o altri dati (come la qualifica e la struttura in cui presta servizio) che consentano di ^[L]_[SEP]identificare il soggetto che avrebbe posto in essere quanto segnalato;^[L]_[SEP]
- l'indicazione di eventuali altri soggetti coinvolti, ovvero informati dei fatti oggetto di segnalazione;^[L]_[SEP]
- il riferimento a eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;^[L]_[SEP]
- ogni altra informazione che possa fornire un idoneo riscontro circa la sussistenza degli elementi segnalati.

La segnalazione scritta (che potrà essere formulata anche avvalendosi di un apposito modulo pubblicato sul sito dell'Ordine) dovrà essere inviata a mezzo del servizio postale o *brevi manu*.

Si ricorda che, per poter usufruire della garanzia della riservatezza ed in vista della protocollazione riservata della comunicazione a cura del RPC (e del suo supporto), è necessario che la segnalazione venga inserita in due buste chiuse: la prima con i dati identificativi del segnalante unitamente alla fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda con la segnalazione, in modo da separare i dati identificativi del segnalante dalla segnalazione. Entrambe dovranno poi essere inserite in una terza busta chiusa che rechi all'esterno la dicitura "riservata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione". Tali comunicazioni verranno acquisite chiuse al protocollo generale e verranno poi trasmesse senza ritardo (entro 5 giorni) al RPCT.

La segnalazione deve riguardare situazioni ritenute illecite, intese quali abusi delle funzioni, anche non rilevanti penalmente – profilo rispetto al quale

eventuali segnalazioni devono essere presentate o comunque verrebbero trasmesse all'Autorità giudiziaria –, poste in essere per il perseguimento di interessi privati, con danno, anche soltanto d'immagine, per l'ente.

La segnalazione deve essere effettuata nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione. Sono quindi escluse dal procedimento in argomento, e non verranno verificate dal RPCT, le segnalazioni aventi ad oggetto rimostranze di carattere personale del segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro, ai rapporti interpersonali con superiori gerarchici o colleghi e che attengono, in generale, all'osservanza dei doveri di diligenza nell'ambito dell'esecuzione della prestazione lavorativa.

Le segnalazioni anonime, prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, se recapitate tramite le modalità qui descritte, verranno prese in considerazione solo ove queste siano adeguatamente circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'azienda di effettuare le dovute verifiche, nonché ove queste concernano fatti di particolare gravità. Tuttavia l'ODG prenderà in considerazione tali segnalazione attraverso canali distinti e differenti da quelli approntati per le segnalazioni in materia di *whistleblowing*, non rientrando le stesse, per espressa volontà del legislatore, direttamente nel campo di applicazione dell'art. 54-*bis*, d.lgs. n. 165/2001.

La gestione e la preliminare verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al RPCT che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati. Il RPCT è tenuto ad astenersi da ogni valutazione in caso di eventuali conflitti di interessi; in tal caso, egli si astiene dal trattare l'affare ed è tenuto a devolverlo al Presidente o alla Segreteria.

Qualora, all'esito della prima verifica – che potrà durare al massimo 35 giorni dalla ricezione della segnalazione, prorogabili di ulteriori 30 in ipotesi di motivata necessità previa autorizzazione dell'organo di indirizzo – si ravvisino elementi di non manifesta infondatezza del fatto segnalato, il Responsabile provvederà a trasmettere l'esito dell'accertamento per approfondimenti

istruttori o per l'adozione dei provvedimenti di competenza:

- nel caso in cui il fatto oggetto di segnalazione possa dar luogo all'applicazione di una sanzione disciplinare, al Presidente dell'Ordine o al Consiglio di Disciplina – in base alla rispettiva competenza - affinché sia espletato, ove ne ricorrano i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- nel caso di mera “cattiva amministrazione”, al Presidente affinché adotti gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni ritenuti necessari;
- se del caso, all'Autorità Giudiziaria, alla Corte dei conti e all'ANAC.

La tutela della riservatezza del segnalante va garantita anche nel momento in cui la segnalazione viene inoltrata a soggetti terzi. Nel caso di trasmissione a soggetti interni all'ente, dovrà essere inoltrato solo il contenuto della segnalazione, espungendo tutti i riferimenti dai quali sia possibile risalire all'identità del segnalante.

Nel caso di trasmissione all'Autorità giudiziaria, alla Corte dei conti o all'ANAC, la trasmissione dovrà avvenire avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione pervenuta da un soggetto cui l'ordinamento riconosce una tutela rafforzata della riservatezza ai sensi dell'art. 54-*bis* del d.lgs. 165/2001.

Nel caso in cui la segnalazione abbia un contenuto generico o tale da non consentire la comprensione dei fatti (anche qualora sia richiesta un'integrazione), risulti palesemente che non sia presentata nell'interesse dell'integrità dell'ente, bensì nel perseguimento di un interesse personale, sia manifestatamente infondata per l'assenza di elementi di fatto idonei a giustificare accertamenti, oppure sia prodotta soltanto documentazione senza una segnalazione idonea, il RPCT ne dispone l'archiviazione per inammissibilità, con adeguata motivazione.

Il RPCT provvede senza ritardo a fornire riscontro al segnalante in merito agli esiti della segnalazione.

Non spetta comunque al RPCT svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati dall'ente oggetto di segnalazione né accertare

responsabilità individuali.

Con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante, Il RPCT rende conto del numero di segnalazioni ricevute e del loro stato di avanzamento all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, co. 14, della legge n. 190/2012.

Per garantire la gestione e la tracciabilità delle attività svolte il RPCT assicura la conservazione delle segnalazioni e di tutta la correlata documentazione di supporto per un periodo di cinque anni dalla ricezione, avendo cura che i dati identificativi del segnalante siano conservati separatamente da ogni altro dato.

Il segnalante è tutelato da qualsiasi misura sanzionatoria, discriminatoria o comunque ritorsiva determinata dalla segnalazione.

In particolare, il segnalante non può essere sanzionato, demansionato, licenziato o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro in conseguenza della presentazione della denuncia. Il dipendente licenziato per effetto della segnalazione di un illecito è reintegrato nel posto di lavoro.

Si ricorda che le tutele sopra descritte non trovano applicazione nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave.

Le presenti indicazioni operative, infatti, lasciano impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

L'eventuale adozione di misure ritenute ritorsive può essere comunicata al RPCT e/o all'ANAC dal segnalante medesimo, ferma ogni altra tutela. Il RPCT valuta la sussistenza degli elementi per la segnalazione dell'accaduto ai soggetti competenti.

Sono fonte di responsabilità, in sede disciplinare e nelle altre competenti sedi,

eventuali forme di abuso, quali le segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, e ogni altra ipotesi di utilizzo improprio o di intenzionale strumentalizzazione dell'istituto oggetto della presente procedura.

Il dipendente o l'interessato che non intenda avvalersi della disponibilità del soggetto interno alla società, come sopra individuato, può effettuare le segnalazioni di illeciti direttamente ad ANAC, anche tramite la piattaforma messa a disposizione dall'Autorità sul suo sito (sezione “Servizi” - sottosezione “Servizi online – Segnalazione di condotte illecite”).

3.2.4 Rotazione e rotazione straordinaria

Il Consiglio individua, quali idonee misure di prevenzione dei reati in questione e comunque di fenomeni di cattiva amministrazione, le seguenti modalità di gestione delle risorse umane e finanziarie, peraltro già in essere:

- a. separazione delle funzioni e dei ruoli, di responsabilità, di impulso, decisionali, esecutivi, di realizzazione e di controllo; [L] [SEP]
- b. segmentazione fra più operatori/ funzionari dei processi (ai fini della loro condivisione, trasparenza e controllo); [L] [SEP]
- c. formalizzazione delle fasi dei diversi processi; [L] [SEP]
- d. tracciabilità degli atti; [L] [SEP]
- e. tracciabilità dei flussi finanziari; [L] [SEP]
- f. trasparenza, completezza e veridicità della rendicontazione; [L] [SEP]
- g. puntuale definizione dei poteri e delle deleghe. [L] [SEP]

Vista l'assoluta peculiarità dell'ente che, come descritto, è caratterizzato dalla presenza di un'unica dipendente, la misura della rotazione – così come, almeno in parte, uno dei suoi più efficaci sostitutivi, la cd. segregazione delle funzioni – non è sempre utilizzabile per la prevenzione della corruzione. La trasparenza delle attività svolte dalla Segretaria è garantita tuttavia dalla costante comunicazione al Consiglio delle attività amministrative da lei svolte, soprattutto nei contesti che sono maggiormente esposti al rischio corruttivo. Le delibere più importanti in materia sono assunte dal Consiglio ma prevedono una compartecipazione importante

della Segreteria: così più soggetti condividono le valutazioni degli elementi rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria.

Le scelte organizzative operate in tal senso quali misure compensative dovranno essere implementate dal Consiglio, con particolare riferimento alle procedure non ancora formalizzate

Alcune attività – come quella disciplinare, significativa per la sua esposizione al rischio corruttivo – sono di competenza di specifiche Commissioni. In questi contesti è attuata sia la misura della rotazione, che viene operata grazie all'elezione periodica dei nuovi componenti, sia la misura della cd. segregazione delle funzioni.

Per quanto attiene, invece, alla rotazione straordinaria, con il presente piano, a seguito della delibera ANAC n. 215 del 26 marzo 2019, l'ODG-TAA adotta in via volontaria la misura generale della rotazione straordinaria, in ipotesi di condotte corruttive o più precisamente di avvio di procedimenti penali o disciplinari contro il dipendente che riguardino tali condotte.

Un tanto, naturalmente, fermo quanto previsto dalla legge n. 97 del 2001, «Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni», che all'art. 3 c. 1 stabilisce che «quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319- *ter*, 319-*quater* e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l'amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza». In questi casi, il trasferimento è obbligatorio, salva la scelta lasciata all'amministrazione, “in relazione alla propria organizzazione”, tra il “trasferimento di sede” e «l'attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza» (art. 3, c. 1). In

caso di condanna non definitiva, i dipendenti sono sospesi dal servizio (ai sensi dell'art. 4); nel caso in cui sia pronunciata sentenza penale irrevocabile di condanna alla reclusione per un tempo non inferiore ai due anni, ancorché la pena sia condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere pronunciata a seguito di procedimento disciplinare (ai sensi dell'art. 5).

La rotazione straordinaria è invece un provvedimento dal carattere eventuale e cautelare, adottato in una fase del tutto iniziale del procedimento penale o disciplinare: il legislatore ne circoscrive l'applicazione alle sole "condotte di natura corruttiva", le quali, creando un maggiore danno all'immagine di imparzialità dell'ente, richiedono una valutazione immediata.

La norma di riferimento è l'art. 16 c. 1 lett. 1-*quater*) del d.lgs. 165/2001, che dispone che i dirigenti degli uffici dirigenziali generali «provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva».

L'istituto trova applicazione con riferimento a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con ODG-TAA, ma – vista la struttura dell'ente – è il Presidente a dover disporre la rotazione.

La misura viene adottata nel caso in cui ODG-TAA sia venuta, in qualsiasi modo, a conoscenza dell'avvio del procedimento penale, intendendosi per avvio del procedimento penale l'iscrizione nel registro delle notizie di reato, per i reati di cui agli artt. 317, 318, 319, 319-*bis*, 319-*ter*, 319-*quater*, 320, 321, 322, 322-*bis*, 346-*bis*, 353, 353-*bis* del codice penale ("condotte di natura corruttiva"), per condotte tenute all'interno dell'ente o in un ufficio della pubblica amministrazione.

In presenza dei presupposti per l'attivazione della misura, il Presidente è tenuto ad adottare un provvedimento motivato sull'applicazione

dell'istituto, conformandosi – anche per la rivalutazione della posizione – alle indicazioni offerte da ANAC nella delibera n. 215 del 26 marzo 2019.

Il provvedimento potrebbe anche non disporre la rotazione, ma deve essere adeguatamente motivato valutando se il dipendente, con la sua presenza, pregiudichi o meno l'immagine di imparzialità dell'ente. Resta ferma la necessità, da parte dell'ente, prima dell'avvio del procedimento di rotazione, dell'acquisizione di sufficienti informazioni atte a valutare l'effettiva gravità del fatto ascritto al dipendente e di invitare l'interessato all'interlocazione.

Per consentire l'attivazione tempestiva della misura, si prevede espressamente che i dipendenti, qualora siano interessati da procedimenti penali per condotte di natura corruttiva, abbiano l'obbligo di segnalare immediatamente al Presidente l'avvio di tali procedimenti.

In analogia con la legge 97/2001 art. 3, il trasferimento può avvenire in altra sede o con attribuzione di altro incarico nella stessa sede.

Anche per la rotazione straordinaria, come previsto dall'art. 3, c. 2 l. 97/2001, «qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza».

Si ribadisce che la rotazione straordinaria può anticipare il trasferimento disposto dalla legge n. 97/2001. In caso di rinvio a giudizio, per lo stesso fatto, trova infatti applicazione l'istituto del trasferimento disposto dalla legge n. 97/2001. Se il trasferimento è già stato disposto in sede di rotazione straordinaria, l'ente può nuovamente disporre il trasferimento (ad esempio ad un ufficio ancora diverso), ma può limitarsi a confermare il trasferimento già disposto, salvo che al provvedimento di conferma si applicano i limiti di validità temporale previsti dalla legge n. 97/2001.

Il RPCT vigila sul rispetto della disciplina in materia di rotazione straordinaria e sulla effettiva adozione dei provvedimenti con i quali la misura può essere disposta.

3.2.5 Altre misure (controlli; conflitti di interesse; pantouflage; trasparenza; inconfiribilità/incompatibilità)

I **controlli** sull'adozione ed attuazione delle misure di prevenzione sono effettuati periodicamente dal RPCT, il quale ha accesso – per i fini dell'attività loro attribuita – ad ogni documentazione aziendale che ritenga rilevante per la prevenzione e repressione di comportamenti contrari alle regole dettate dal Codice di Comportamento e dal presente Piano.

Con specifico riferimento al Codice di Comportamento, una specifica attività di vigilanza verrà svolta anche dalla Presidenza.

Il tema dei **conflitti di interesse** è molto ampio e verrà meglio approfondito nell'anno entrante.

Per ora si rileva unicamente che in virtù delle disposizioni previste nel Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, il dipendente è tenuto ad astenersi dal partecipare all'adozione di decisioni o comunque ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi oppure di persone con le quali abbia rapporti di frequentazione abituale, ovvero di soggetti od organizzazioni con cui egli abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di crediti o debito significativi, ovvero infine di soggetti od ^{[[[SE]]]}organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente.^{[[[SE]]]} Il dipendente è tenuto ad astenersi in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza.^{[[[SE]]]} La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione, il quale, esaminate le circostanze, valuta se la situazione realizza un conflitto di interesse idoneo a ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. Il RPCT deve valutare espressamente la situazione sottoposta alla sua attenzione e deve rispondere per iscritto al dipendente medesimo sollevandolo dall'incarico

oppure motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte dello stesso.

Il dipendente, poi, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando: a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

Il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado. Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare pressioni politiche, sindacali o dei superiori gerarchici.

La violazione delle disposizioni, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare del dipendente suscettibile di essere sanzionata con l'irrogazione di sanzioni all'esito del relativo procedimento, oltre a costituire fonte di illegittimità del procedimento e del provvedimento conclusivo dello stesso.

Quanto ai “Divieti *post-employment*”/cd. “*pantouflage*”, disciplinati dall'art. 53 c.16^{ter} d.lgs. 165/2001 – ricordando previamente che sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi considerati nel d.lgs. 39/2013, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico e l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo – per garantire il rispetto del divieto si prevede:

- l'inserimento – a cura della Segreteria – di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage*; ^[SEP]

- lo svolgimento di adeguata formazione in materia;
- che la Segreteria curi che, nei contratti stipulati da ODG-TAA, sia inserito il richiamo del divieto e della relativa sanzione stabiliti dall'art. 53, c. 16 *ter*, del d.lgs. 165/2001.

Per dipendenti con poteri autoritativi e negoziali si intendono sia coloro che sono titolari del potere (soggetti apicali nell'organizzazione) sia i dipendenti che pur non essendo titolari di tali poteri, collaborano al loro esercizio svolgendo istruttorie (pareri, certificazioni, perizie) che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente.

Per le **misure di trasparenza** si rinvia alla sezione specifica redatta, di seguito, dal RPCT. Si ricorda soltanto che la trasparenza costituisce un importante strumento per prevenire la corruzione e, più in generale, qualsiasi situazione che possa provocare un inquinamento dell'azione del Consiglio. ^[L]La pubblicazione costante e tempestiva di informazioni sulle attività poste in essere dal Consiglio permette di favorire forme di controllo diffuso anche da parte di soggetti esterni e di svolgere un'importante azione di deterrente per potenziali condotte illegali o irregolari. ^[L]L'attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza, è parte integrante del presente Piano. ^[L]^[SEP]

Il RPCT verifica annualmente l'insussistenza di **cause di inconferibilità e di incompatibilità** di incarichi.

La corretta applicazione della disciplina in materia di inconferibilità e incompatibilità per incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice, disciplinata dal d.lgs. 8 aprile 2013, n. 39, e comunque di tutti i casi di inconferibilità e incompatibilità discendenti dalla legge per tali figure rientra tra le misure di prevenzione della corruzione più volte considerate dai PIANI NAZIONALI ANTICORRUZIONE.

In ipotesi di conferimento di cariche ed incarichi disciplinati dal d.lgs. 39/2013, la Segreteria ha cura che sia preventivamente acquisita la dichiarazione di insussistenza di situazioni di inconferibilità o incompatibilità degli incarichi e che sia annualmente acquisita la dichiarazione di insussistenza di situazioni di

incompatibilità tra incarichi e cariche rivestiti nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 20 del medesimo decreto legislativo.

La Segreteria cura la pubblicazione delle dichiarazioni previste dall'articolo 20 del d.lgs. 39/2013 e comunica tempestivamente al RPCT l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità previste dal d.lgs. 39/2013.

Il RPCT procede annualmente alla verifica a campione delle dichiarazioni rese e della legittimità degli atti di conferimento di incarichi e nomine alla luce del d.lgs. 39/2013, della deliberazione ANAC 3 agosto 2016, n. 833, e comunque di ogni altra disposizione normativa in tema di inconferibilità e incompatibilità (quali quelle contenute nel d.lgs. 175/2016, art. 11 cc. 8 e 11).

Egli monitora le situazioni soggettive interessate e rivolge particolare attenzione alle situazioni di inconferibilità legate alle condanne per reati contro la pubblica amministrazione; tiene conto anche dei fatti notori comunque acquisiti.

Qualora ravvisi una violazione, il RPCT contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità di cui al d.lgs. 39/2013 e segnala la violazione all'ANAC.

Sul piano procedurale il RPCT si impegna ad osservare le indicazioni offerte da ANAC nella deliberazione 3 agosto 2016, n. 833 e, in particolare, al rigoroso rispetto del principio del contraddittorio, affinché sia garantita la partecipazione degli interessati.

L'art. 17 specifica le conseguenze giuridiche derivanti dalla violazione della disciplina sulle inconferibilità: «Gli atti di conferimento di incarichi adottati in violazione delle disposizioni del presente decreto e i relativi contratti sono nulli». La nullità dell'atto di conferimento dell'incarico è dichiarata in autotutela oppure può essere dichiarata dal RPCT competente previa contestazione scritta della causa di nullità.

Nel caso di una violazione delle norme sulle inconferibilità, quindi, la contestazione della possibile violazione va fatta nei confronti tanto dell'organo che ha conferito l'incarico quanto del soggetto cui l'incarico è stato conferito.

Il successivo art. 19, con riferimento ai casi di incompatibilità, prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto, di lavoro subordinato o autonomo, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione all'interessato, da parte del RPC competente, dell'insorgere della causa di incompatibilità. La decadenza e la risoluzione sono adottate su proposta del RPCT competente.

In ipotesi di accertamento ANAC, svolto d'ufficio o su segnalazione, il RPCT si adegua ai suoi risultati, adottando gli atti e le iniziative conseguenti, in osservanza della sopracitata Delibera ANAC.

3.3 Misure specifiche di prevenzione della corruzione

Quanto alle misure specifiche (che intervengono in modo puntuale su alcuni specifici rischi), esse consistono essenzialmente in misure di regolamentazione, cui si aggiungono alcune misure di controllo.

Con riferimento alle misure di regolamentazione, esse saranno oggetto di specifico approfondimento nell'ambito degli incontri di sensibilizzazione che dovranno essere tenuti dal RPCT e da specifici formatori.

Alcune misure dovranno essere implementate nei termini che si vanno di seguito a precisare.

1. Acquisizione e gestione del Personale

Quanto alle misure di regolamentazione, qualora si ravvisi la necessità di assumere nuovo personale, si raccomanda il massimo rispetto della normativa di riferimento.

Essendo, invece, la procedura di conferimento di incarichi di collaborazione esterna disciplinata soltanto con istruzioni operative non formalizzate, si programma la formalizzazione delle istruzioni.

Quale misura in materia di *pantouflage*, si programma l'inserimento – a cura della Segreteria – di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage*.

2. Contratti - Programmazione e gestione delle attività di acquisizione

di beni, servizi ed esecuzione di lavori

Quanto alle misure di regolamentazione la procedura è disciplinata con istruzione operative non formalizzate, di cui si pianifica la formalizzazione.

Per quanto riguarda la verifica della corretta esecuzione e per i pagamenti è in atto anche una misura di controllo da parte del Consigliere Tesoriere.

Quale misura specifica in materia di *pantouflage* si programma l'inserimento nei contratti stipulati da ODG-TAA, a cura della Segreteria, del divieto e della sanzione stabiliti dall'art. 53, c. 16 *ter*, del d.lgs. 165/2001.

3. Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario ^[L] _[SEPI]

Le misure di regolamentazione in atto discendono dalla disciplina di riferimento.

Si pianifica unicamente la formalizzazione di istruzioni operative in tema di concessione di patrocini non onerosi e autorizzazione all'utilizzo del logo.

4. Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario

Le misure di regolamentazione in atto discendono dalla disciplina di riferimento e dalle istruzioni operative del CNOG. Se ne raccomanda il massimo rispetto.

5. Gestione entrate, spese, patrimonio

Quanto alle misure di regolamentazione, la procedura per affitto/locazione di sale congressuali è disciplinata solo con istruzioni operative non formalizzate, di cui si pianifica la formalizzazione. Si rileva tuttavia come la discrezionalità sia ampiamente limitata dalla necessaria previa verifica di disponibilità temporale e di capienza delle sale.

6. Controlli, verifiche, ispezioni, sanzioni

La materia disciplinare è ampiamente disciplinata dalla legge e dal

regolamento CNOG. Per quanto riguarda, invece, la materia dei controlli si pianifica la formalizzazione di istruzioni operative che allo stato sono rispettate solo nella sostanza e che prevedono l'immediato coinvolgimento dei vertici dell'Ordine.

7. Formazione professionale continua

Le misure di regolamentazione in atto discendono dalla disciplina di riferimento e dal regolamento CNOG. Per il riconoscimento dei crediti per eventi accreditati esiste anche un Vademecum di cui si raccomanda il massimo rispetto.

8. Indicazione di professionisti per l'affidamento di incarichi specifici

Le misure di regolamentazione esistono solo nella sostanza; le istruzioni operative non sono formalizzate. La scarsa disponibilità degli iscritti ad assumere ruoli in collegi integrati o nelle commissioni di esami CNOG e la collegialità della decisione assunta hanno permesso comunque di ritenere la situazione adeguata.

3.4 Flussi informativi

Tutti i destinatari del presente piano hanno l'obbligo di informare il RPCT in merito alla violazione delle procedure o delle misure previste dal piano che lo possano interessare e comunque a situazioni di "cattiva amministrazione" in cui gli interessi privati condizionino impropriamente l'azione dell'ente.

3.5 Sistema sanzionatorio

Come previsto dall'art. 1 comma 14 l. 190/2012, la violazione, da parte dei dipendenti, delle misure di prevenzione previste dal presente Piano costituisce illecito disciplinare.

Lo stesso vale in ipotesi di violazione del Codice di Comportamento.

Le violazioni verranno sanzionate:

- ove la violazione sia commessa da un dipendente, dando applicazione, all'esito del relativo procedimento, alle sanzioni disciplinari previste dal

CCNL applicabile; [L]
[SEP]

- ove la violazione sia commessa da un giornalista, la condotta verrà segnalata al Consiglio di Disciplina per l'avvio del procedimento disciplinare, sul presupposto che la violazione integri condotta comunque contraria ai doveri deontologici imposti ai giornalisti. [L]
[SEP]
- i procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti o dei Consiglieri dovranno essere attivati tempestivamente.

3.6 Monitoraggio

Il Piano Nazionale Anticorruzione evidenzia, infine, l'importanza del monitoraggio (a) sull'idoneità e (b) sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio e del conseguente riesame (v. PNA 2019, all.1 p.56). [L]
[SEP]

Il RPCT, coadiuvato dalla struttura di supporto, vigila costantemente sull'idoneità e sull'attuazione delle misure di trattamento del rischio; annualmente provvede al riesame in vista dell'aggiornamento.

Monitoraggio di primo livello: la Segreteria dovrà far pervenire al RPCT entro il 31.10.2021 una breve relazione di autovalutazione sull'attuazione, sull'efficacia e sull'idoneità delle misure adottate.

Monitoraggio di secondo livello: i processi, a rotazione, verranno monitorati dal RPCT, tenuto conto delle misure programmate e dando priorità ai processi risultati a più elevata esposizione al rischio e a quei processi su cui si sono ricevute segnalazioni.

Il monitoraggio verrà eseguito, in questa prima fase, ogni anno - con verifiche o accessi specifici e con breve relazione interna - su almeno il 10% dei processi (definiti coi criteri di priorità di cui sopra), in vista del riesame del piano e, più in generale, della funzionalità del Sistema di gestione del rischio. La delimitazione oggettiva del monitoraggio si giustifica con la scarsità delle risorse a disposizione.

Ecco, di seguito, gli indici specifici di monitoraggio.

Per misure di sensibilizzazione, numero di iniziative (attese almeno 1 di 2 ore);

per misure di formazione, numero di ore e numero di partecipanti sugli interessati (attese almeno 2 ore e 50% dei partecipanti) e questionario su soddisfazione (atteso complessivamente positivo almeno 60%); per misure di controllo, numero di controlli (risultato atteso: controlli almeno semestrali).

Per le altre misure, che sono le più numerose, si valuterà semplicemente la loro attuazione (si/no).

Per quanto qui non previsto si utilizzeranno, per quest'anno, in via sperimentale, gli indicatori del monitoraggio di cui alla Tabella 5 pag. 44 all. 1 PNA 2019-2021.

Le verifiche programmate non esauriscono l'attività di monitoraggio, perché ad esse si aggiungono le attività non pianificate, in ipotesi di segnalazione.

Sezione 2

Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità

1. Introduzione

Il D.lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016, ha operato una significativa estensione dei confini della trasparenza, intesa oggi come “accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche”.

Il concetto di trasparenza amministrativa si esplica attraverso l'accessibilità delle informazioni relative all'organizzazione ed alle attività del Consiglio, allo scopo di renderle più rispondenti alle esigenze degli iscritti attraverso forme diffuse di controllo sulle attività istituzionali del Consiglio e sull'utilizzo delle risorse economiche acquisite dal Consiglio con i contributi degli iscritti.

La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto d'ufficio e di protezione dei dati personali, è condizione essenziale per garantire i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione. La trasparenza assume così rilievo non solo come presupposto per realizzare una buona amministrazione, ma anche come misura per prevenire la corruzione, promuovere l'integrità e la cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

Per dare attuazione all'esigenza di trasparenza amministrativa si è fatto ricorso alla pubblicazione nel sito web del Consiglio di un'apposita Sezione denominata “Amministrazione Trasparente”.

2. Fonti normative

Le principali fonti normative per la stesura della presente Sezione al Piano

Integrato sono il Decreto Legislativo n. 33/2013 e le Delibere n. 2/12 della CIVIT (ora ANAC) e n. 50/2013 dell'ANAC.

Si precisa che è stato consultato il D.Lgs. 25 maggio 2016 n. 97 e il PNA 2016, pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie generale, n. 197 del 24 agosto 2016, nonché il PNA 2019, pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie generale, n. 287 del 7 dicembre 2019.

Da ultimo, sono state consultate la delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 di approvazione delle “Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016”, la delibera ANAC n. 241 dell’8 marzo 2017 recante “Linee Guida recanti indicazioni sull’attuazione dell’art. 14 del D.Lgs. 33/2013 “obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali” come modificato dall’art. 13 del D.Lgs. 97/2016, la delibera n. 586 del 26 giugno 2019 “Integrazioni e modifiche della delibera 8 marzo 2017, n. 241 per l’applicazione dell’art. 14, co. 1-bis e 1-ter del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n.20 del 23 gennaio 2019”, nonché la delibera n. 840 del 2 ottobre 2018 sul ruolo e i poteri del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

3. Contenuti

Per dare attuazione alle disposizioni di legge sul tema della trasparenza si rappresenta, di seguito, il percorso di realizzazione della Sezione Amministrazione Trasparente del sito web del Consiglio

La Sezione Amministrazione Trasparente è indicata da un link sulla Home Page del sito web dell’Ordine che trasferisce l’utente ad una pagina di indice delle singole pagine web di rilevanza specifica.

All’interno di ogni successiva pagina si possono attingere le notizie e le informazioni ostensibili per legge nel rispetto del segreto d’ufficio e della protezione dei dati personali ai sensi del D. Lgs. 196/2003. In particolare,

indicano di seguito i contenuti delle singole pagine web, che verranno aggiornate tempestivamente ad ogni cambiamento dei contenuti delle medesime per effetto di integrazioni normative e di modifiche soggettive od oggettive (si riporta, tra parentesi) l'articolo di riferimento del D.Lgs. n. 33/2013).

Il Consiglio, peraltro, in relazione alla semplicità della propria struttura organizzativa e patrimoniale, ed alla conseguente esiguità di alcune categorie di dati, si riserva di accorpare gli stessi in un'unica pagina, secondo criteri di omogeneità, coerenza e trasparenza.

Responsabile della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 D.Lgs. 33/2013, così come modificato dall'art. 10, comma 1, lett. b) D.Lgs. 97/2016, è la dipendente Simonetta Pocher.

A) Atti di carattere normativo e amministrativo generale (art.12)

Sono in pubblicazione i programmi per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, il codice di regolamento, i Regolamenti emanati dal Consiglio.

B) Dati concernenti l'organizzazione dell'Ordine dei Giornalisti della Regione Trentino – Alto Adige / Suedtiroli componenti dei consiglieri (art.14)

La pagina web contiene l'indicazione delle generalità dei Consiglieri eletti, con la pubblicazione dei dati e documenti previsti dall'art.14 D.Lgs. 33/2013, nonché l'indicazione delle generalità del RPCT e del DPO.

C) Dati concernenti i titolari di incarichi dirigenziali e di collaborazione o consulenza (art.15)

Nella pagina web è in pubblicazione l'indicazione delle generalità dei

Collaboratori e soggetti che prestano la loro attività di consulenza in favore dell'Ordine dei Giornalisti, con la pubblicazione dei dati e documenti previsti dall'art.15 D.Lgs. 33/2013.

D) Dati concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (art.16); a tempo determinato (art.17); valutazione delle performance (art.20) e della contrattazione collettiva (art.21).

Nella pagina web è in pubblicazione il collegamento al bilancio consuntivo nel quale è indicato il costo complessivo del personale, nonché il link d'accesso alla pagina dell'ARAN relativa al CCNL del personale dipendente [<http://www.aranagenzia.it/index.php/contrattazione/comparti/enti-pubblici-non-economici/contratti>]. La pagina indica gli eventuali premi concessi ai dipendenti con la indicazione della misura complessiva.

E) Dati relativi ai provvedimenti amministrativi (art.23)

Nella pagina web è in pubblicazione l'elenco dei provvedimenti conclusivi dei procedimenti amministrativi, in forma schedulare sintetica, prodotta automaticamente in sede di formazione del documento che contiene l'atto, concernenti:

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 legislativo 12 aprile 2006, n.163;

c) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del decreto legislativo n.150 del 2009;

d) accordi stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche.

F) Dati relativi alle concessioni di sovvenzioni, contributi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati (art.26) con

pubblicazione dell'elenco dei soggetti beneficiati (art.27)

La pagina web indica le eventuali sovvenzioni in favore di enti terzi per la coorganizzazione di eventi il cui vantaggio sia superiore ad € 1.000,00 con l'elencazione dei dati del soggetto beneficiato.

G) Dati relativi ai bilanci consuntivi e preventivi (art.29)

Nella pagina web sono pubblicati i Bilanci Preventivi e Consuntivi approvati dall'Assemblea degli iscritti.

H) Dati relativi ai beni immobili e la gestione del patrimonio (art.30)

Ad oggi l'ODG - TAA non è proprietario di beni immobili, mentre conduce in locazione un immobile corrispondente alla sede sito in Trento - Via Grazioli n. 5. I dati relativi ai canoni versati sono indicati nella rispettiva voce a bilancio, pubblicata nell'apposita sezione del sito.

I) Dati relativi agli organi di controllo (art.31)

Nella pagina web è in pubblicazione l'indicazione delle generalità dei componenti del Collegio dei Revisori dei Conti.

L) Dati relativi ai procedimenti amministrativi e ai controlli sulle dichiarazioni sostitutive e l'acquisizione d'ufficio dei dati (art.35)

Nella pagina web sono in pubblicazione i dati previsti dall'art.35 con riferimento alle attività del Consiglio. In particolare i procedimenti amministrativi riguardanti l'iscrizione all'albo ed al registro, nonché la formazione di eventuali commissioni.

La pagina web contiene il link per il download dei moduli e i formulari necessari per il procedimento.

M) Dati relativi alle informazioni necessarie per l'effettuazione di pagamenti elettronici (art.36)

Nella pagina web sono in pubblicazione i dati e le informazioni previste dall'art.5 D.Lgs. 82/2005, così come d'ultimo modificato da parte del D.Lgs.

n. 179/2016, relativamente ai pagamenti elettronici per l'erogazione dei servizi. In particolare i codici IBAN per i bonifici e l'identificativo del c/c per i versamenti diretti da parte dell'interessato nonché l'attivazione del POS.

4. Trasparenza e nuova disciplina della tutela dei dati personali (Reg. UE 2016/679)

A seguito dell'entrata in vigore del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» (si seguito RGPD) e del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, è si rende necessario coordinare tale nuova disciplina con gli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 33/2013.

Preme evidenziare, al riguardo, che l'art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal d.lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone al comma 1 che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell'art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, «è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento». Il comma 3 del medesimo articolo stabilisce, inoltre, che «La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1».

Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è, quindi, rimasto sostanzialmente inalterato, restando fermo il principio che esso è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o di regolamento. Pertanto, occorre che le pubbliche amministrazioni, prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, verificano che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel

d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l'obbligo di pubblicazione.

Si deve evidenziare, tuttavia, che l'attività di pubblicazione dei dati sui siti web per finalità di trasparenza, anche se effettuata in presenza di idoneo presupposto normativo, deve avvenire nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679. In particolare, assumono rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati («minimizzazione dei dati») (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

Il medesimo d.lgs. 33/2013, all'art. 7 bis, comma 4, dispone inoltre che «Nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione».

Si richiama anche quanto previsto all'art. 6 del d.lgs. 33/2013 rubricato «Qualità delle informazioni», che risponde all'esigenza di assicurare integrità, costante aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza e riutilizzabilità dei dati pubblicati. Si ricorda inoltre che, in ogni caso, ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati-DPO (vedi infra) svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione, essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del GDPR).

4.1. Rapporti tra RPCT e Responsabile della Protezione dei Dati -DPO

Secondo le previsioni normative, il RPCT è scelto fra personale interno alle amministrazioni o enti (si rinvia al riguardo all'art. 1, co. 7, della l. 190/2012

e alle precisazioni contenute nei PNA 2016 e 2019). Diversamente il DPO può essere individuato in una professionalità interna all'ente o assolvere ai suoi compiti in base ad un contratto di servizi stipulato con persona fisica o giuridica esterna all'ente (art. 37 del Regolamento (UE) 2016/679). Fermo restando, quindi, che il RPCT è sempre un soggetto interno, qualora il DPO sia individuato anch'esso fra soggetti interni, l'ANAC ritiene che, per quanto possibile, tale figura non debba coincidere con il RPCT. Si valuta, infatti, che la sovrapposizione dei due ruoli possa rischiare di limitare l'effettività dello svolgimento delle attività riconducibili alle due diverse funzioni, tenuto conto dei numerosi compiti e responsabilità che la normativa attribuisce sia al DPO che al RPCT. Eventuali eccezioni possono essere ammesse solo in enti di piccole dimensioni qualora la carenza di personale renda organizzativamente non possibile tenere distinte le due funzioni. In tali casi, le amministrazioni e gli enti, con motivata e specifica determinazione, possono attribuire allo stesso soggetto il ruolo di RPCT e DPO.

Il medesimo orientamento è stato espresso dal Garante per la protezione dei dati personali nella FAQ n. 7 relativa al DPO in ambito pubblico, laddove ha chiarito che «In linea di principio, è quindi ragionevole che negli enti pubblici di grandi dimensioni, con trattamenti di dati personali di particolare complessità e sensibilità, non vengano assegnate al RPD ulteriori responsabilità (si pensi, ad esempio, alle amministrazioni centrali, alle agenzie, agli istituti previdenziali, nonché alle regioni e alle asl). In tale quadro, ad esempio, avuto riguardo, caso per caso, alla specifica struttura organizzativa, alla dimensione e alle attività del singolo titolare o responsabile, l'attribuzione delle funzioni di RPD al responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, considerata la molteplicità degli adempimenti che incombono su tale figura, potrebbe rischiare di creare un cumulo di impegni tali da incidere negativamente sull'effettività dello svolgimento dei compiti che il RGPD attribuisce al RPD».

Il Responsabile della Protezione dei Dati è l'avv. Federico Fedrizzi del Foro di Trento.

Resta fermo che, per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, il DPO costituisce una figura di riferimento anche per il

RPCT, anche se naturalmente non può sostituirsi ad esso nell'esercizio delle funzioni. Si consideri, ad esempio, il caso delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato che, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali, sono decise dal RPCT con richiesta di parere al Garante per la protezione dei dati personali ai sensi dell'art. 5, co. 7, del d.lgs. 33/2013. In questi casi il RPCT ben si può avvalere, se ritenuto necessario, di un supporto del DPO nell'ambito di un rapporto di collaborazione interna fra gli uffici ma limitatamente a profili di carattere generale, tenuto conto che proprio la legge attribuisce al RPCT il potere di richiedere un parere al Garante per la protezione dei dati personali. Ciò anche se il DPO sia stato eventualmente già consultato in prima istanza dall'ufficio che ha riscontrato l'accesso civico oggetto del riesame.

ATTESTAZIONE

Si attesta che il presente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ed Integrità è stato redatto in data odierna dal sottoscritto Responsabile per la Prevenzione Corruzione e per la Trasparenza nominato dal Consiglio dell'Ordine di Trento giusta delibera dell'8 giugno 2020 ed è stato sottoposto nella sua attuale forma al Consiglio in data 11 marzo 2021, che lo ha adottato con delibera del 29 marzo 2021. Si attesta altresì che il presente Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza ed Integrità ha validità triennale decorrente dal momento della sua adozione da parte del Consiglio e potrà essere oggetto di modifica e/o integrazione laddove sarà reso necessario:

- da modifiche legislative e/o regolamentari attributive di nuove competenze ai Consigli dell'Ordine dei Giornalisti;
- da modifiche normative in tema di prevenzione della corruzione;
- da necessità determinate da nuove forme di corruzione, non prevedibili allo stato; ovvero nuovi fattori di rischio che possano richiedere modifiche e/o integrazione delle misure di prevenzione adottate; ovvero in caso di accertamento di significative violazioni o mutamenti dell'organizzazione.

Trento, 29 marzo 2021

il Consigliere RPCT

- dott. Tristano Scarpetta -