

ORDINE DEGLI PSICOLOGI DELLA REGIONE SICILIANA

DECRETO PRESIDENZIALE N. 01 DEL 26/01/2015

Oggetto: Approvazione dell'aggiornamento del Piano Triennale della Corruzione e della trasparenza

Il Presidente del Consiglio dell'Ordine degli Psicologi della Regione Siciliana,

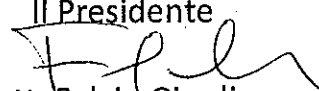
VISTO il d.lgs. 190 del 2012;

VISTA la Delibera n.145/14 dell'Autorità Anticorruzione con la quale viene disposta l'applicabilità della L.190/2012 ad Ordini e Collegi Professionali

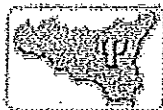
DELIBERA

L'approvazione del piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza allegato alla presente, così come aggiornato in data odierna



Il Presidente

Dott. Fulvio Giardina

ORDINE DEGLI PSICOLOGI DELLA REGIONE SICILIANA



PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2014 – 2016

PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' 2014-2016

Predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione ed della trasparenza

Adottato in data 26/01/15 con deliberazione n.1 del Presidente dell'Ordine degli Psicologi della Regione Siciliana

In corso di pubblicazione sul sito internet dell'Ordine nella sezione “Amministrazione trasparente”

Aggiornato in data 26 gennaio 2015



SEZIONE I

PREMESSE GENERALI

Articolo 1

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.)

1. Il P.T.P.C. è lo strumento con il quale l'Ordine delinea le strategie per la prevenzione del fenomeno corruttivo all'interno della propria struttura organizzativa.
2. Con la predisposizione del P.T.P.C. l'Ordine promuove le azioni idonee a ridurre significativamente il rischio di comportamenti corruttivi.
3. Il P.T.P.C. è uno strumento che indica le aree a rischio, i rischi specifici, le misure da attuare in relazione al livello di pericolosità dei vari possibili rischi, considerando i responsabili dell'applicazione di ciascuna misura e i tempi.

Articolo 2

Le strategie di prevenzione

1. Le strategie di prevenzione perseguono i seguenti obiettivi:
 - a. ridurre le possibilità che si manifestino casi di corruzione;
 - b. aumentare la capacità di scoprire i casi di corruzione;
 - c. creare un contesto sfavorevole alla corruzione.
2. Gli obiettivi di cui al precedente comma devono essere perseguiti attuando le varie misure di prevenzione, disciplinate dalla L. 190/2012.

SOGGETTI E RESPONSABILITÀ

Articolo 3

L'Autorità di indirizzo

1. Il Consiglio dell'Ordine degli Psicologi della Regione Siciliana:
 - a. designa il Responsabile per la prevenzione.
 - b. adotta il P.T.P.C. ed i suoi aggiornamenti e li comunica al Dipartimento della funzione pubblica.
 - c. adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano finalizzati alla prevenzione della corruzione.



Articolo 4

Il Responsabile della prevenzione della corruzione

Il Responsabile della prevenzione della corruzione:

- a. propone modifiche ed integrazioni al P.T.P.C.;
- b. definisce le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori esposti alla corruzione;
- c. verifica l'idoneità e l'efficace esecuzione del P.T.P.C. nonché le relative modifiche;
- e. propone percorsi di formazione del personale sui temi dell'etica e della legalità.

Articolo 5

I dipendenti

1. Ogni dipendente deve:

- a. conoscere il P.T.P.C., gli altri Piani coordinati e la normativa di riferimento;
- b. partecipare ai previsti incontri formativi;
- c. denunciare al Responsabile della prevenzione tutti gli atti, le azioni ed i comportamenti che possono evidenziare rischi di corruzione;
- d. adeguare la propria attività al quadro normativo precisato alla lettera a) del presente comma.

2. Tutto il personale deve partecipare al processo di gestione del rischio, osservando le misure contenute nel PTPC e segnalando sia le situazioni che i casi di personale conflitto di interessi.

Articolo 6

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ordine

I collaboratori sono tenuti a segnalare al responsabile della prevenzione della corruzione le situazioni di illecito di cui dovessero venire a conoscenza nel periodo in cui prestano la loro opera per l'Ordine.

Articolo 7

La responsabilità dei dipendenti per violazione delle misure di prevenzione

1. Tutti i dipendenti devono rispettare le misure di prevenzione e di contrasto alla corruzione adottate dall'Amministrazione ed inserite nel P.T.P.C..
2. La violazione delle misure di prevenzione previste dal P.T.P.C. costituisce illecito disciplinare.



IDENTIFICAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO MISURE DI PREVENZIONE

Articolo 8

Aree che risultano potenzialmente a rischio

L'individuazione delle aree a rischio tende a consentire l'individuazione di quelle componenti dell'Ordine che devono essere presidiate con specifiche misure di prevenzione.

Le varie Aree vanno analizzate considerando i procedimenti rispettivamente gestiti.

Articolo 9

Le aree di evidente, potenziale rischio

1. Sono considerate aree a rischio quelle che trattano i processi finalizzati:
 - a. alla selezione e alla progressione del personale;
 - b. all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici (scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi);
 - c. all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico non diretto ed immediato
 - d. all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato (concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed Enti pubblici e privati);
-

Articolo 10

L'area dei procedimenti riguardanti l'acquisizione e la progressione del personale

1. Le attività di interesse riguardano la selezione, le progressioni di carriera, il conferimento di incarichi di collaborazione.
2. Le misure di prevenzione devono ridurre la possibilità che si verifichino illeciti, come, ad esempio:
 - a. previsioni di requisiti di accesso "personalizzati" ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire, allo scopo di reclutare candidati particolari;



- b. abusi nei processi di stabilizzazione finalizzati al reclutamento di candidati particolari;
- c. irregolari composizioni delle commissioni preposte alla selezione di candidati particolari;
- d. progressioni economiche o di carriera accordate illegittimamente allo scopo di agevolare dipendenti / candidati particolari.

Articolo 11

L'area dei procedimenti riguardanti l'affidamento

di lavori, servizi e forniture, concessione spazi per eventi, attività di fund raising e sponsorizzazione

1. Le attività di interesse riguardano: la definizione dell'oggetto dell'affidamento; l'individuazione dello strumento / istituto per l'affidamento; i requisiti di qualificazione; la valutazione delle offerte; la verifica dell'eventuale anomalia delle offerte; le procedure negoziate; gli affidamenti diretti; la revoca del bando; la redazione del cronoprogramma; le varianti in corso di esecuzione del contratto; il subappalto; l'utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto, nonché le concessioni di spazi per eventi, attività di fund raising e sponsorizzazione.
2. Le misure di prevenzione devono ridurre la possibilità che si verifichino illeciti, come, ad esempio:
 - a. accordi collusivi tra le imprese partecipanti ad una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando, se del caso, il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti dello stesso;
 - b. la definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (ad esempio, le clausole dei bandi che stabiliscono requisiti di qualificazione);
 - c. un uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa;
 - d. l'utilizzo della procedura negoziata e l'abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa;
 - e. l'ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'appaltatore di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara o di conseguire



- guadagni extra;
- f. l'abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario;
- g. l'elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto;
- h. elusione delle regole di affidamento delle concessioni di spazi per eventi e manifestazioni pubbliche.
- i. elusione delle regole di affidamento per attività di sponsorizzazioni e attività di fund raising.

Articolo 12

Interventi di carattere trasversale

1. Rivestono importanza, ai fini dell'anticorruzione, anche le misure trasversali, le quali possono essere sia di carattere obbligatorio che eventuali.
2. Tali misure riguardano:
 - a. L'applicazione del D. Lgs 33/2013 in materia di trasparenza ed il conseguente accesso civico dell'utente;
 - b. la tracciabilità delle attività dell'amministrazione;

Per l'applicazione del D. Lgs 33/13 di cui alla lettera a si rinvia alla sezione seconda del presente documento denominata "piano triennale per la trasparenza e l'integrità".

Articolo 13

La gestione del rischio

1. Per "gestione del rischio" si intende l'insieme delle attività idonee a guidare e tenere sotto controllo l'Amministrazione in relazione al rischio. La gestione del rischio di corruzione tende a ridurre la probabilità che tale rischio si verifichi.
2. Le fasi principali da seguire sono:
 - a. la mappatura dei processi nel quadro dei procedimenti attuati;
 - b. la valutazione del rischio per ciascun procedimento;
 - c. il trattamento del rischio e le misure per neutralizzarlo.



Articolo 14

La mappatura dei processi

1. La mappatura dei processi presuppone un'adeguata analisi del contesto entro cui deve essere effettuata la valutazione del rischio.
 2. Per processo si intende un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando alcune risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo), destinato ad un soggetto interno o esterno dell'Ordine (utente).
 3. La mappatura consiste nell'individuazione del processo, delle sue fasi e delle responsabilità esistenti nella gestione di ciascuna fase. Essa consente l'elaborazione del catalogo dei processi.
 4. La mappatura dei processi e la conseguente valutazione dei rischi e le relative contromisure verranno effettuate nel corso dell'anno 2015.
- Nel 2016, sulla base dei dati dell'anno precedente verrà verificato se nell'ambito dell'Ordine vi siano altre aree a rischio i cui processi debbano essere sottoposti a controllo.

Articolo 15

La valutazione del rischio

1. L'attività di valutazione del rischio verrà effettuata per ciascun processo o fase di processo mappato.
2. Per valutazione del rischio si intendono i processi di:
 - a. identificazione;
 - b. analisi;
 - c. ponderazione,riguardanti ciascun rischio.

Articolo 16

Il trattamento del rischio e le misure per neutralizzarlo

1. La fase di trattamento del rischio consiste nell'individuazione e nella valutazione delle misure da predisporre per neutralizzare o ridurre il rischio medesimo, dopo aver definito quali siano i rischi da trattare prioritariamente rispetto agli altri.
2. Le misure di prevenzione possono essere obbligatorie o ulteriori. Le misure obbligatorie sono attuate comunque (secondo le norme, i regolamenti, ecc.), tenendo, peraltro, conto di un'opportuna previsione delle fasi e delle scadenze. Le misure



ulteriori sono valutate in base ai loro presumibili costi, all'impatto sull'organizzazione ed al presumibile grado di efficacia.

3. L'individuazione e la valutazione delle misure è effettuata dal Responsabile della prevenzione d'intesa con il Consiglio dell'Ordine.

Articolo 17

Il monitoraggio e le azioni di risposta

1. La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio, che comporta la valutazione del livello di rischio tenendo conto delle azioni di risposta, ossia delle misure di prevenzione introdotte.

Tale fase è finalizzata alla verifica dell'efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e, quindi, è funzionale all'impostazione ed alla implementazione delle ulteriori strategie di prevenzione.

2. Il monitoraggio delle azioni di risposta è attuato da coloro che partecipano al processo di gestione del rischio e che operano nel sistema di programmazione e nel controllo di gestione.

Articolo 18

La rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di prevenzione della corruzione.

L'alternanza tra più soggetti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari fra l'Amministrazione e gli utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa di risposte illegali improntate a collusione.

Articolo 19

La formazione, intesa nel quadro della prevenzione della corruzione

1. Le iniziative di formazione sono coordinate con l'eventuale Piano delle performance.

2. La formazione deve essere effettuata in due fasi annuali. La prima è quella di base, la seconda riguarda gli aspetti spiccatamente "operativi". Devono partecipare a tale formazione tutti i dipendenti coinvolti e, qualora possibile, è opportuno che alla formazione di base vi partecipino tutti i dipendenti dell'Ordine ed i Consiglieri.

3. Il criterio essenziale è quello che la formazione sia strettamente legata all'attività di



controllo ed a quella di valutazione, tenendo conto dell'estensione del fenomeno corruttivo.

4. La formazione deve conseguire i seguenti obiettivi:

- a. aumentare la consapevolezza del personale, affinché la sua attività sia fondata sulla conoscenza e le decisioni siano assunte "con cognizione di causa" riducendo così il rischio che, anche solo inconsapevolmente, possano essere compiute azioni illecite;
- b. approfondire la conoscenza e la condivisione degli strumenti di prevenzione (politiche, programmi, misure) di coloro che, a vario titolo, operano nel quadro della prevenzione;
- c. creare una base omogenea di conoscenze, unite a competenze specifiche;
- d. determinare un confronto tra le esperienze e le prassi amministrative dei vari uffici, utilizzando la compresenza di personale "in formazione", proveniente da esperienze professionali e culturali diverse al fine di coordinare ed omogeneizzare la conduzione dei processi, garantendo l'attuazione di "buone pratiche amministrative" a prova di impugnazione, che valgano a ridurre il rischio di corruzione;

Di tale attività formativa verrà data adeguata pubblicità con le opportune integrazioni del presente piano.

Articolo 20

L'astensione in caso di conflitto di interesse

1. Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.
2. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di suoi parenti affini, entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.
3. La segnalazione del conflitto deve essere indirizzata al responsabile dell'ufficio di appartenenza che valuta il problema in coordinamento con il Direttore Generale.
4. La violazione sostanziale della norma, che si realizza con il compimento di un atto illegittimo, dà luogo a responsabilità disciplinare.



Articolo 21

La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

1. La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito prevista dall'art. 54 bis del d. lgs 165/2001, implica:
 - a. la protezione dell'anonimato;
 - b. il divieto di discriminazione;
 - c. la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso, fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del "nuovo" art. 54 bis, d. lgs 165/2001.

Articolo 22

La tutela dell'anonimato

1. La ratio della norma è quella di evitare che il dipendente ometta di effettuare segnalazioni di illecito per il timore di subire conseguenze pregiudizievoli. La norma tutela l'anonimato facendo specifico riferimento al procedimento disciplinare. Tuttavia, l'identità del segnalante deve essere protetta in ogni situazione successiva alla segnalazione.

A questo riguardo si procederà a creare una casella di posta elettronica dedicata a cui indirizzare le segnalazioni di eventuali illeciti.

2. In ordine al procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'incolpato solo nei casi in cui:

-
- a. vi è il consenso del segnalante;
 - b. la segnalazione è solo uno degli elementi che hanno fatto emergere l'illecito e la contestazione avviene sulla base di altri fatti da soli sufficienti a far scattare l'apertura del procedimento disciplinare;
 - c. la contestazione è fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione del segnalante e la conoscenza dell'identità è assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

Articolo 23

Definizione del processo di monitoraggio

dell'implementazione del P.T.P.C.

Il monitoraggio dell'implementazione del P.T.P.C. viene effettuato in occasione del monitoraggio annuale, della valutazione del Responsabile, dei controlli successivi e del controllo di gestione.



Articolo 24

Individuazione delle modalità per l'aggiornamento del P.T.P.C.

1. Il P.T.P.C. è adottato entro il 31 gennaio di ciascun anno e comunicato on line al Dipartimento della funzione pubblica.
2. L'aggiornamento annuale tiene conto dei seguenti fattori:
 - a. normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
 - b. normative sopravvenute che modificano le finalità istituzionali dell'Amministrazione (ad esempio: acquisizione di nuove competenze);
 - c. emersione di rischi non considerati nella fase dell'iniziale predisposizione del Piano;
 - d. nuovi indirizzi o direttive contenuti nel PNA.
3. L'aggiornamento segue la stessa procedura seguita per la prima adozione del Piano.

SEZIONE II

PIANO PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

Introduzione

Al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza, verranno di seguito definite le misure, i modi e le iniziative volte al progressivo adempimento di quanto previsto dal D. Lgs 33/13;

Art. 1

Compiti istituzionali dell'Ordine

L'Ordine degli Psicologi della Regione Siciliana svolge le seguenti funzioni ed eroga i seguenti servizi a favore degli iscritti:

- a. Elegge nella seduta di insediamento il Presidente, il Vice Presidente, il Segretario ed il Tesoriere;
- b. Conferisce eventuali incarichi ai Consiglieri, agli Iscritti, o, ove fosse necessario, a professionisti consulenti;
- c. Provvede alla amministrazione ordinaria e straordinaria dell'Ordine, cura il patrimonio mobiliare ed immobiliare, approva i bilanci preventivi ed i conti consuntivi;
- d. Cura l'osservanza delle leggi e delle disposizioni concernenti la professione;
- e. Cura la tenuta dell'Albo professionale, provvede alle iscrizioni, alle cancellazioni,



- ai trasferimenti ed effettua la sua revisione almeno ogni due anni;
- f. Provvede alla trasmissione di copia dell'Albo e degli aggiornamenti annuali al Ministero della Giustizia, al Ministero della Salute, nonché al Procuratore della Repubblica presso il Tribunale di Palermo;
- g. Designa a richiesta i rappresentanti dell'Ordine negli Enti e nelle Commissioni a qualsiasi livello;
- h. Vigila per la tutela del titolo professionale e svolge le attività dirette ad impedire l'esercizio abusivo della professione;
- i. Adotta i provvedimenti disciplinari ai sensi dell'art.27 Legge 56/89 e dell'art.4 del DPR 25 ottobre 2005, n.221;
- l. Provvede agli adempimenti per la riscossione dei contributi in conformità alle disposizioni vigenti in materia di imposte dirette;
- m. Istituisce commissioni e gruppi di lavoro;
- n. Promuove e favorisce sul piano regionale tutte le iniziative intese a facilitare il progresso culturale degli iscritti, Promuove altresì iniziative volte a migliorare la qualità delle prestazioni professionali e in consolidamento di metodi atti alla loro verifica, a garantire la tutela e il decoro della professione, nonché lo spirito di colleganza e solidarietà tra gli iscritti;
- o. cura i contatti e la comunicazione con gli iscritti, la pubblicazione di un periodico, quale organo ufficiale di stampa dell'Ordine, del sito web e dei social network; promuove ed esercita la rappresentanza degli psicologi siciliani a tutti i livelli; predispone il regolamento e le dotazioni organiche del personale del Consiglio Regionale, indice i concorsi per le assunzioni, delibera sui contratti;
- p. prevede di deliberare l'attribuzione di eventuali medaglie di presenza ai Consiglieri e agli iscritti cui sono conferiti specifici incarichi;
- fissa i criteri per i rimborsi spesa per la partecipazione alle riunioni istituzionali.

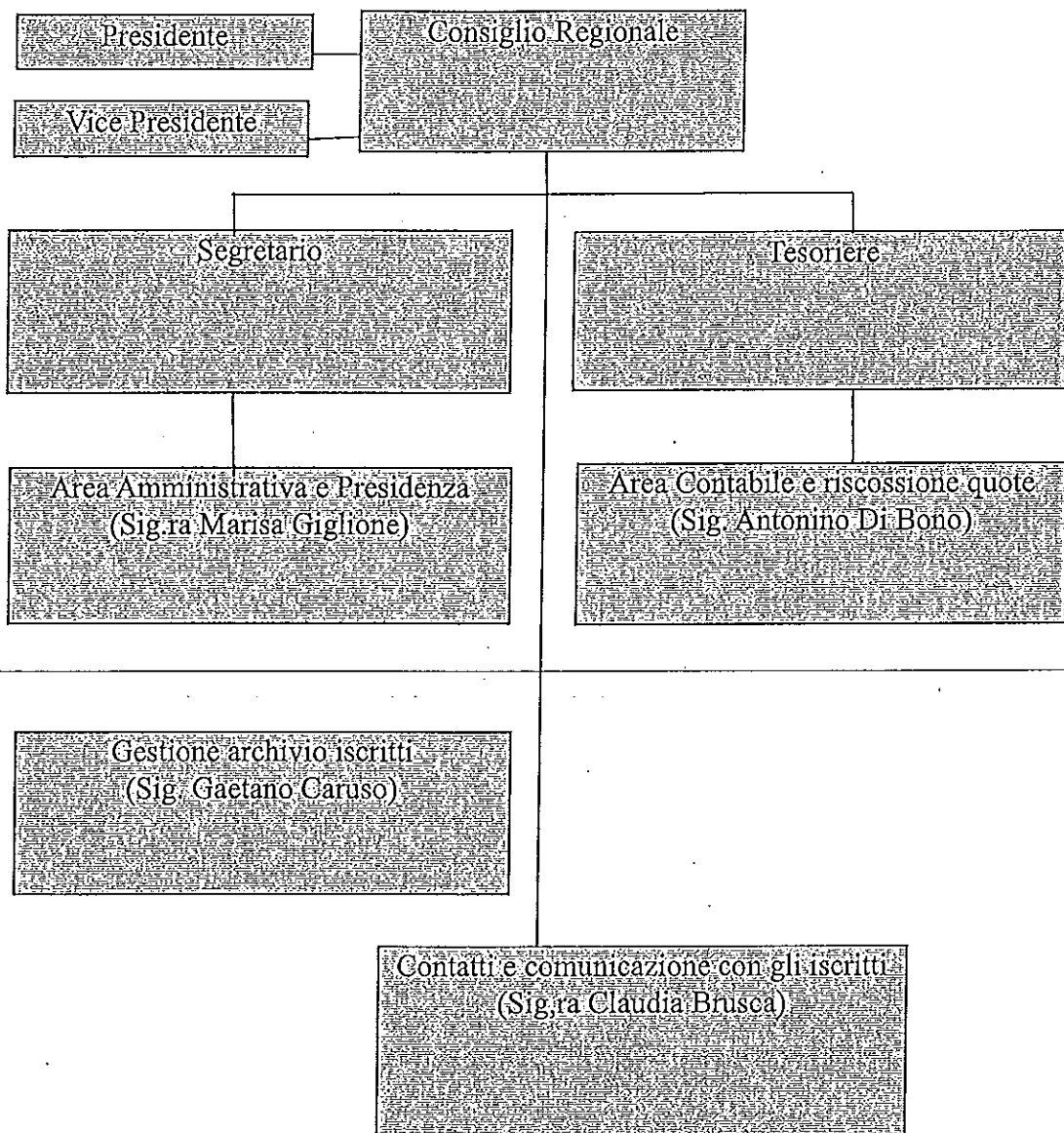
Art.2

Struttura dell'Ordine

Oltre al Consiglio, formato da quindici membri, l'Ordine degli Psicologi della Regione Siciliana, con delibera n.20/08 del 20/02/2008 si è dotato di una pianta organica che prevede quattro unità lavorative, organizzate secondo l'organigramma di



seguito riprodotto



Art.3

Il quadro normativo

Il D. Lgs 33/13, in attuazione di quanto previsto dall'art.1 commi 15, 16, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33 e 34 della L.190/2012, ha previsto e disciplinato le modalità di pubblicazione nei siti web istituzionali dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, tra le quali devono ricomprendersi gli Enti pubblici non economici ivi compresi, come chiarito con la Delibera n.145/14 dell'ANAC (Autorità Nazionale Anti Corruzione) gli Ordini ed i Collegi professionali.

Art.4

Le principali novità

In fase di prima applicazione della normativa in materia di trasparenza e integrità, l'Ordine si impegna a dare attuazione agli adempimenti di pubblicità previsti dal d.lgs. n. 33 del 2013 mediante l'aggiornamento del sito web istituzionale con l'attivazione di una specifica sezione denominata "Amministrazione trasparente" accessibile dalla homepage del sito che nel corso del 2015 sarà articolata secondo il modello proposto nell'allegato al citato decreto.

Con Decreto Presidenziale n.7 del 29 dicembre 2014 il Presidente dell'Ordine degli Psicologi della Regione Siciliana, vista l'assenza nella pianta organica dell'Ente di un dirigente amministrativo di prima fascia, e visti i chiarimenti forniti dal Ministero della Salute con comunicazione n.0043619-P-01/08/2014, ha nominato Responsabile per la Trasparenza e per la prevenzione della Corruzione, la Dott.ssa Sonia Tinti Barraja, Consigliere Segretario dell'Ordine. Tale delibera verrà poi ratificata dal Consiglio alla prima seduta utile.

E' stato poi adottato, con Decreto Presidenziale n.5 del 29 dicembre 2014, il Codice disciplinare dei dipendenti pubblici ai sensi del D.P.R. 16 aprile 2013 n.62, comunicato a mezzo pec a tutti i dipendenti dell'Ordine, i quali lo hanno sottoscritto per accettazione.

Art.5

Procedimento di elaborazione e adozione del Programma

Il presente piano, già adottato con Decreto Presidenziale n.7 del 29/12/2014 su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza,



verrà adottato dal Consiglio alla prima seduta utile.

Art.5

Procedimento di attuazione del Programma

Nel corso dell'anno 2015 verrà data piena attuazione al D. Lgs 33/13, provvedendo alla pubblicazione sul sito web dell'Ordine degli Psicologi della Regione Siciliana di tutte quelle informazioni relative all'organizzazione ed al funzionamento dell'Ordine previste dalla legge.

In particolare, verranno pubblicate le delibere di incarichi a consulenti e professionisti unitamente ai relativi curricula e tutte quelle delibere che comportano impegni di spesa, oltre al bilancio preventivo ed al bilancio consuntivo dell'Ente.

E' stato previsto un programma formativo che coinvolgerà tutti i dipendenti volto alla piena comprensione del D. Lgs. 33/13 ed alla corretta attuazione dei principi in esso contenuti.

Nel corso dell'anno 2015 verranno presi degli accorgimenti che consentiranno la regolarità e la tempestività della pubblicazione, attraverso l'adozione di procedure standard che consentiranno la comunicazione tra i vari settori interessati.

Particolare attenzione andrà posta poi nell'evitare l'illecita diffusione di dati personali che potrebbero essere contenuti in atti e documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria.

Il Responsabile della Trasparenza vigilerà sull'attuazione del presente piano e, a tal fine, si avvarrà della collaborazione di tutti i dipendenti i quali saranno obbligati a segnalare le eventuali mancanze del piano e potranno fare proposte per migliorare l'attuazione del piano.

Verrà garantito infine l'accesso civico inteso come diritto del cittadino di ottenere gli atti ed i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, qualora ne fosse stata omessa la pubblicazione sul sito dell'Ordine.

