



Collegio dei Geometri e
dei Geometri Laureati
Della Provincia
di Viterbo



PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

2015-2017

Delibera consiliare del 30 novembre 2015

COLLEGIO DEI GEOMETRI E GEOMETRI LAUREATI DELLA PROVINCIA DI VITERBO

**PROGRAMMA TRIENNALE
PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'
2015-2017**

Delibera consiliare del 30/11/2015

COLLEGIO DEI GEOMETRI E GEOMETRI LAUREATI DI VITERBO

INDICE

1. Introduzione	pag. 3
2. Documenti, dati e informazioni da pubblicare	pag. 4
2.1 Atti di carattere normativo e amministrativo generale	pag. 4
2.2 Organizzazione del Collegio dei Geometri e Geometri Laureati di	pag. 5
2.3 Componenti degli organi di indirizzo politico	pag. 5
2.4 Titolari di incarichi dirigenziali	pag. 5
2.5 Dotazione organica e costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato	pag. 6
2.6 Dati relativi al personale non a tempo indeterminato	pag. 6
2.7 Incarichi conferiti ai dipendenti pubblici	pag. 7
2.8 Bandi di concorso	pag. 7
2.9 Distribuzione dei premi al personale	pag. 7
2.10 Contrattazione e codice di comportamento	pag. 7
2.11 Enti di diritto privato controllati nonché partecipazioni in società di diritto privato	pag. 8
2.12 Provvedimenti amministrativi	pag. 8
2.13 Atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati	pag. 9
2.14 Bilancio di previsione e rendiconto generale	pag. 9
2.15 Beni immobili e gestione del patrimonio	pag. 9
2.16 Controlli sull'organizzazione e sull'attività del Collegio	pag. 10
2.17 Tempi di pagamento dell'amministrazione	pag. 10
2.18 Procedimenti amministrativi e controlli sulle dichiarazioni Sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	pag. 10
2.19 Pubblicazione delle informazioni necessarie per l'effettuazione di pagamenti di cui all'art. 5 del D.Lgs. n. 82/2005	pag. 11
2.20 Responsabile per la Trasparenza e l'Integrità	pag. 11
3. Procedimenti di elaborazione e adozione del programma	pag. 11
3.1 Obiettivi strategici in materia di trasparenza	pag. 11
3.2 Collegamenti	pag. 12
3.3 Indicazione degli Uffici coinvolti per l'individuazione dei contenuti del Programma	pag. 12
3.4 Termini e modalità di adozione del Programma da parte degli Organi di Vertice	pag. 12
4. Processo di attuazione del programma	pag. 12
4.1 Soggetti deputati all'attuazione del programma	pag. 12
4.2 Monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di Trasparenza a supporto dell'attività di controllo dell'adempimento da parte del Responsabile	pag. 13
4.3 Strumenti e tecniche di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione "Consiglio Trasparente"	pag. 13
5. Dati Ulteriori	pag. 13

1 . INTRODUZIONE

Il presente documento costituisce il Programma della Trasparenza e l'Integrità, di seguito denominato anche "Programma", del Collegio dei Geometri e Geometri Laureati di Viterbo, di seguito denominato "Collegio", per il triennio 2015-2017 e indica gli obiettivi che l'Ente si pone per la realizzazione delle finalità fissate dalla vigente normativa e, segnatamente, i percorsi finalizzati a garantire un adeguato livello di trasparenza, la diffusione della legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

In tal senso, importanza fondamentale riveste la Legge 6 novembre 2012, n. 190 – recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" – in virtù della quale la trasparenza degli atti e delle informazioni è divenuta indispensabile nella prospettiva di lotta alla corruzione.

Tale intervento normativo, che ha introdotto l'obbligo per le Amministrazioni pubbliche di adottare i Piani di prevenzione della corruzione, ha inoltre delegato il Governo ad emanare un Decreto Legislativo per il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni.

Infatti, in virtù della citata delega, è stato emanato il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione dei informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", che ha dettato nuove norme in materia di obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni della P.A. e che ha ribadito – sulla linea tracciata dal D.Lgs. 150/2009 – il principio secondo cui deve essere assicurata l'accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e le attività delle pubbliche amministrazioni, al fine di garantire un diffuso controllo sullo svolgimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, nell'intento di realizzare un modello di amministrazione aperta e al servizio del cittadino.

Per gli Ordini e Collegi professionali è intervenuta la delibera n. 145/2014 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con la quale i medesimi Enti sono stati considerati destinatari delle disposizioni normative sopra citate.

COLLEGIO DEI GEOMETRI E GEOMETRI LAUREATI DI VITERBO

Atteso che gli Ordini e Collegi professionali sono Enti che non gravano in nessun modo sul bilancio dello Stato e che le risorse di cui dispongono sono fornite dai rispettivi iscritti agli Albi tenuti dai Collegi territoriali, l'obbligo di pubblicazione deve tener conto di tale situazione reale.

Pertanto, in attuazione del citato decreto legislativo n. 33/2013 ed in concomitanza ai lavori del tavolo di confronto in atto con l'ANAC, il Collegio ha adottato, con delibera n. **31/b** del **30/11/2015** il "Regolamento recante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e prevenzione della corruzione del Collegio dei Geometri e Geometri Laureati di **Viterbo** ai sensi dell'art. 2, comma 2-bis del D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito nella L. 30 ottobre 2013, n. 125" di seguito denominato "Regolamento", allo scopo di favorire forme diffuse di controllo, da parte degli iscritti all'Albo professionale e Consiglio Nazionale Geometri e Geometri Laureati, sul perseguimento delle funzioni istituzionali ad esso attribuite e sull'utilizzo delle risorse.

2. DOCUMENTI, DATI E INFORMAZIONI DA PUBBLICARE

Ai sensi del citato Regolamento, le informazioni sono rese visibili unicamente agli iscritti all'Albo professionale e al Consiglio Nazionale Geometri e Geometri Laureati mediante la creazione nell'area riservata del sito Internet istituzionale del Collegio di apposita sezione denominata "Consiglio trasparente", strutturata in conformità allo schema previsto dal medesimo Regolamento .

2.1 Atti di carattere normativo e amministrativo generale

Sono pubblicati in formato aperto nell'area riservata del sito Internet istituzionale i riferimenti, con i relativi link, alle norme di legge relative all'ordinamento professionale e che ne regolano l'istituzione, l'organizzazione e l'attività. Sono, altresì, pubblicati e liberamente consultabili e scaricabili i regolamenti, le circolari di interesse generale, i programmi e le istruzioni emanate dal Collegio.

2.2 Organizzazione del Collegio dei Geometri e Geometri Laureati di Viterbo

La pubblicazione e l'aggiornamento nell'area riservata del sito Internet istituzionale, delle informazioni e dei dati concernenti l'organizzazione dell'Ente, corredati dei documenti anche normativi di riferimento, ha ad oggetto, tra gli altri, i dati inerenti:

- a) gli organi di indirizzo politico e di amministrazione e gestione, con l'indicazione delle rispettive competenze; la cronologia delle sedute di Consiglio;
- b) la dotazione organica, l'articolazione degli uffici, le competenze e le risorse a disposizione di ciascun ufficio, anche di livello dirigenziale non generale, con i nominativi dei responsabili dei singoli uffici;
- c) la descrizione in forma semplificata, ai fini della piena accessibilità e comprensibilità dei dati, della struttura e dell'organizzazione consiliare, mediante illustrazione dell'organigramma o analoghe rappresentazioni grafiche;
- d) l'indicazione del recapito telefonico del Collegio e della casella di posta elettronica istituzionale, nonché della casella di posta elettronica certificata, contattabili per formulare richieste inerenti i compiti istituzionali del Collegio medesimo.

2.3 Componenti dell'organo di indirizzo politico

Con riferimento ai componenti dell'organo di indirizzo politico, sono resi pubblici nell'area riservata del sito Internet istituzionale, i seguenti documenti ed informazioni:

- a) l'atto di insediamento, con l'indicazione della durata del mandato consiliare;
- b) *il curriculum vitae*;
- c) i compensi di qualunque natura connessi all'assunzione della carica;
- d) i dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati.

I dati medesimi sono pubblicati entro tre mesi dal conferimento dell'incarico e per i tre anni successivi alla cessazione dell'incarico.

2.4 Titolari di incarichi dirigenziali

Con riferimento ai titolari di incarichi amministrativi di vertice, di incarichi dirigenziali o di responsabili di struttura, a qualsiasi titolo conferiti, nonché di collaborazione o consulenza, sono pubblicati nell'area riservata del sito internet istituzionale:

- a) gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico;
- b) *il curriculum vitae*;

- c) i dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti pubblici o di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione;
- d) i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di lavoro, di consulenza o di collaborazione, con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione di risultato.

I dati medesimi sono pubblicati entro tre mesi dal conferimento dell'incarico e per i tre anni successivi alla cessazione dell'incarico.

2.5 Dotazione organica e costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato

Con riferimento al personale a tempo indeterminato sono pubblicati nell'area riservata del sito internet istituzionale:

- a) il prospetto delle spese sostenute annualmente per il personale, nell'ambito del quale sono rappresentati dati relativi alla dotazione organica e al personale effettivamente in servizio e al relativo costo, con l'indicazione della sua distribuzione tra le diverse qualifiche e aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico.
- b) nell'ambito delle pubblicazioni di cui sopra, sono evidenziati separatamente i dati relativi al costo complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio, articolato per aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico.

2.6 Dati relativi al personale non a tempo indeterminato

Sono pubblicati nell'area riservata del sito internet istituzionale i dati relativi al personale con rapporto di lavoro non a tempo indeterminato, indicando:

- a) le diverse tipologie di rapporto;
- b) la distribuzione del personale tra le diverse qualifiche e aree professionali, ivi compreso il personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico;
- c) l'elenco dei titolari dei contratti a tempo determinato;
- d) nell'ambito delle pubblicazioni in menzione, sono pubblicati annualmente, i dati relativi al costo complessivo del personale non a tempo indeterminato, articolati per aree professionali, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico.

2.7 Incarichi conferiti ai dipendenti pubblici

Sono pubblicati nell'area riservata del sito internet istituzionale l'elenco degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascuno dei propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante per ogni incarico.

2.8 Bandi di concorso

Fermi restando gli altri obblighi di pubblicità legale, sono pubblicati nell'area riservata del sito internet istituzionale, i bandi per il reclutamento, a qualsiasi titolo, del personale.

Nella medesima area riservata sono pubblicati, inoltre, e tenuti costantemente aggiornati l'elenco dei bandi in corso e di quelli espletati nel corso dell'ultimo triennio, accompagnati dall'indicazione del numero dei dipendenti assunti e delle spese effettuate.

2.9 Distribuzione dei premi al personale

Sono pubblicati nell'area riservata del sito internet istituzionale i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi distribuiti al personale dirigenziale e non dirigenziale.

2.10 Contrattazione e codice di comportamento

Sono pubblicati nell'area riservata del sito internet istituzionale:

- a) i riferimenti necessari per la consultazione dei contratti e accordi collettivi nazionali che si applicano al Collegio, nonché le eventuali interpretazioni autentiche;
- b) i contratti integrativi stipulati;
- c) il codice di comportamento del personale.

2.11 Enti di diritto privato controllati nonché partecipazioni in società di diritto privato

COLLEGIO DEI GEOMETRI E GEOMETRI LAUREATI DI VITERBO

Sono pubblicati nell'area riservata del sito internet istituzionale e aggiornati annualmente:

- a) l'elenco delle società di cui il Collegio detiene direttamente quote di partecipazione anche minoritaria, indicandone l'entità, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore del Collegio medesimo o delle attività di servizio pubblico affidate;
- b) l'elenco degli enti di diritto privato, comunque denominati (es.: Fondazioni, Centro Studi, ecc.) in controllo del Collegio medesimo, con l'indicazione delle funzioni attribuite e delle attività svolte in favore del Collegio medesimo o delle attività di servizio pubblico affidate;
- c) una o più rappresentazioni schematiche che evidenziano i rapporti tra il Collegio e gli enti di cui alle precedenti lettere a) e b).

Per ciascuno degli enti elencati sono pubblicati i dati relativi alla ragione sociale, alla misura della eventuale partecipazione del Collegio, alla durata dell'impegno, all'onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio del Collegio, al numero dei rappresentanti del Collegio negli organi di governo, al trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante, ai risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari. Sono altresì pubblicati i dati relativi agli incarichi di amministratore dell'ente e il relativo trattamento economico complessivo.

Nell'area riservata del sito Internet istituzionale del Collegio è presente il collegamento con i siti istituzionali degli enti di cui alle precedenti lettere a) e b), nei quali sono pubblicati i dati relativi ai componenti degli organi di indirizzo e ai soggetti titolari di incarico, in applicazione degli articoli 12 e 13 del Regolamento.

2.12 Provvedimenti amministrativi

Sono pubblicati e aggiornati annualmente, nell'area riservata del sito internet istituzionale in distinte partizioni della sezione "Consiglio trasparente", gli elenchi dei provvedimenti adottati dagli organi di indirizzo politico e dai dirigenti, con particolare riferimento ai provvedimenti finali, a rilevanza esterna, dei procedimenti di:

- a) concessioni;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta;
- c) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del D.Lgs. 150/2009;
- d) accordi stipulati con soggetti privati o con altri enti e amministrazioni pubbliche.

2.13 Atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici a persone fisiche ed enti pubblici e privati

Sono pubblicati nell'area riservata del sito internet istituzionale gli atti con i quali sono determinati, ai sensi dell'articolo 12 della legge 7 agosto 1990, n. 241, i criteri e le modalità cui il Collegio medesimo si attiene per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

Sono pubblicati nell'area riservata del proprio sito internet istituzionale gli atti di concessione delle sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari, e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati ai sensi dell'articolo 12 della L.241/1990 e dell'art. 26 del D.Lgs. 33/2013, di importo superiore a mille euro.

La pubblicazione comprende necessariamente i dati seguenti:

- a) il nome del soggetto beneficiario;
- b) l'importo del vantaggio economico corrisposto;
- c) il titolo (es. la delibera consiliare) a base dell'attribuzione;
- d) l'ufficio e il funzionario o dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo.

Le informazioni sono riportate nell'ambito della sezione "Consiglio trasparente" secondo le modalità di facile consultazione, in formato tabellare aperto per consentirne l'esportazione e il trattamento.

2.14 Bilancio di previsione e rendiconto generale

Nell'area riservata del sito internet istituzionale sono pubblicati i dati relativi al bilancio di previsione e al rendiconto generale di ciascun anno in forma sintetica, aggregata e semplificata, anche con il ricorso a rappresentazioni grafiche, al fine di assicurarne l'accessibilità e la comprensibilità.

2.15 Beni immobili e gestione del patrimonio

Sono pubblicati nell'area riservata del sito internet istituzionale aggiornandole annualmente, le informazioni identificative degli immobili posseduti, nonché i canoni di locazione versati o percepiti.

2.16 Controlli sull'organizzazione e sull'attività del Collegio

Sono pubblicati nell'area riservata del sito internet istituzionale le relazioni degli organi di controllo in forma sintetica.

2.17 Tempi di pagamento dell'amministrazione

E' pubblicato nell'area riservata del sito internet istituzionale con cadenza annuale un indicatore dei propri tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi e forniture, denominato: "Indicatore di tempestività dei pagamenti".

2.18 Procedimenti amministrativi e controlli sulle dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati

Nell'area riservata del sito Internet istituzionale sono pubblicati i dati relativi alle tipologie di procedimento di competenza del Collegio a rilevanza esterna. Per ciascuna tipologia di procedimento sono pubblicate le seguenti informazioni:

- a) una breve descrizione del procedimento;
- b) l'unità organizzativa responsabile dell'istruttoria;
- c) il recapito telefonico del Collegio e la casella di posta elettronica istituzionale;
- d) per i procedimenti ad istanza di parte, gli atti e i documenti da allegare all'istanza e la modulistica necessaria, compresi i *fac-simile* per le autocertificazioni, anche se la produzione a corredo dell'istanza è prevista da norme di legge, regolamenti o atti pubblicati nella Gazzetta Ufficiale, nonché gli uffici ai quali rivolgersi per informazioni, gli orari e le modalità di accesso con indicazione degli indirizzi, dei recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale, a cui presentare le istanze;
- e) gli strumenti di tutela, amministrativa e giurisdizionale, riconosciuti dalla legge in favore dell'interessato, nel corso del procedimento e nei confronti del provvedimento finale ovvero nei casi di adozione del provvedimento oltre il termine predeterminato per la sua conclusione e i modi per attivarli;
- f) le modalità per l'effettuazione dei pagamenti eventualmente necessari.

2.19 Pubblicazione delle informazioni necessarie per l'effettuazione di pagamenti di cui all'art. 5 del D.Lgs. 7-3-2005, n. 82

Nell'area riservata del sito Internet istituzionale sono pubblicati i dati e le informazioni relative alle modalità di pagamento.

2.20 Responsabile per la Trasparenza e l'Integrità

Il Responsabile per la Trasparenza e l'Integrità, di seguito «il Responsabile», è individuato nella persona del **Geom. Tucci Maurizio**, nominato con delibera n. **31/a del 30/11/2015**

3. PROCEDIMENTI DI ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL PROGRAMMA

Il presente Programma triennale è elaborato sulla base dei principi dettati dal Regolamento per garantire sia un adeguato livello di trasparenza nell'azione amministrativa, sia adeguate informazioni sui procedimenti, per favorire forme di controllo diffuso e per promuovere la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità con l'obiettivo di prevenire e contrastare fenomeni corruttivi o di cattiva gestione delle risorse.

3.1 Obiettivi strategici in materia di trasparenza

Gli obiettivi che il Collegio intende perseguire attraverso il seguente Programma corrispondono, in ragione dell'oggetto e delle finalità, alle seguenti linee di intervento:

- Attuazione del "Regolamento recante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e prevenzione della corruzione del Collegio dei Geometri e Geometri Laureati di **Viterbo** ai sensi dell'art. 2, comma 2-bis del D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito nella L. 30 ottobre 2013, n. 125"
- Definizione dei flussi informativi
- Strumenti di rilevazione dell'utilizzo dei dati pubblicati

3.2 Collegamenti

Rispetto al Piano Triennale di prevenzione della corruzione, il Programma per la trasparenza e l'integrità, pur nella sua autonomia e completezza, ne costituisce una sezione integrativa, complementare e sussidiaria. Gli elementi di collegamento principali sono rappresentati dalla mappatura e attribuzione delle responsabilità; dalla descrizione delle procedure, dalla gestione e trattamento dei dati da pubblicare. Inoltre le funzioni di Responsabile della Prevenzione della Corruzione – ai sensi dell'art. 1, comma 7, della Legge n. 190/2012 e dall'art. 29 del Regolamento, sono svolte dal **Geom. Maurizio Tauci**, già Responsabile della Trasparenza e l'Integrità.

3.3 Indicazione coinvolti per l'individuazione dei contenuti del Programma

Geomm. Massimo Neri e Maurizio Tauci devono garantire il tempestivo e regolare flusso dei dati, delle informazioni e dei documenti da pubblicare sul sito istituzionale in adempimento degli obblighi di pubblicazione e nel rispetto dei termini stabiliti dal Regolamento.

(1) Indicare i soggetti detentori dei dati, tra i dipendenti inquadrati nell'Area C, in relazione all'organigramma del Collegio.

3.4 Termini e modalità' di adozione del Programma da parte degli Organi di Vertice

Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità viene sottoposto al Consiglio del Collegio di **Viterbo** che lo delibera entro il 31 gennaio di ogni anno per la successiva pubblicazione sul sito.

4. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA

4.1 Soggetti deputati all'attuazione del programma

All'attuazione del Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità concorrono i seguenti soggetti:

- a) **Geom. Massimo Neri (x es. i Capi Area degli Uffici del Collegio, i Funzionari ⁽¹⁾) - Soggetti detentori dei dati.** Tali soggetti sono responsabili della produzione dei dati, delle informazioni e dei documenti finalizzati alla pubblicazione nonché della loro completezza, della tempestività e dell'aggiornamento.

- b) **L'incaricato della pubblicazione.** Tale soggetto è responsabile della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti, in formato aperto (ai sensi dell'art. 7 del Regolamento).
L'incaricato della pubblicazione è la **sig.ra Rosella Scagnetti**

(1) Indicare i soggetti detentori dei dati, tra i dipendenti inquadrati nell'Area C, in relazione all'organigramma del Collegio.

4.2 Monitoraggio e vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza a supporto dell'attività di controllo dell'adempimento da parte del Responsabile

Il monitoraggio dell'attuazione degli obblighi previsti dalla normativa vigente e dal presente Programma è assicurato dal Responsabile della Trasparenza che si avvale della collaborazione dei **Presidente P.T. Massimo Neri** (x es. Capi Area e degli altri Funzionari ⁽¹⁾) individuati al precedente punto 4.1, a), nonché, all'occorrenza, degli altri dipendenti dell'Ente.

A tal fine, con cadenza semestrale, il Responsabile verifica che le informazioni individuate dalla normativa e dal presente Programma siano pubblicate nella forma e nei tempi previsti e che le stesse siano complete, chiare ed aggiornate.

4.3 Strumenti e tecniche di rilevazione dell'effettivo utilizzo dei dati da parte degli utenti della sezione "Consiglio Trasparente"

Il Collegio può verificare l'effettivo utilizzo delle informazioni e dei dati pubblicati nella sezione "Consiglio Trasparente" attraverso la rilevazione degli accessi ai relativi files.

5. DATI ULTERIORI

Si ipotizza, in fase di prima attuazione del Programma triennale, l'inserimento di una sezione "Altri contenuti", da utilizzare all'occorrenza.

COLLEGIO DEI GEOMETRI E GEOMETRI LAUREATI DELLA PROVINCIA DI VITERBO

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

2015-2017

Delibera consiliare del 30-11-2015

INDICE

1. Premessa	pag. 3
2. Contenuti e finalità del Piano.....	pag. 3
3. Soggetti preposti alla prevenzione della corruzione e loro compiti	pag. 4
4. Individuazione aree di rischio	pag. 5
4.1 Analisi del rischio di corruzione e strumenti di prevenzione rischio ...	pag. 6
5. Trattamento del rischio e misure per neutralizzarlo	pag. 8
5.1 Misure obbligatorie.....	pag. 8
5.1.1 Codice di comportamento	pag. 9
5.1.2 Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione..	pag. 9
5.1.3 Astensione in caso di conflitto d'interessi	pag. 9
5.1.4 Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività e incarichi extra-istituzionali	pag.10
5.1.5 Inconferibilità e incompatibilità di incarichi	pag.10
5.1.6 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito	pag.10
5.1.7 Formazione	pag.11
5.1.8 Trasparenza.....	pag.11
5.2 Misure ulteriori di prevenzione della corruzione già attive	pag.12

1. PREMESSA

Il presente documento, adottato dal **Collegio Geometri e Geometri Laureati di Viterbo**, di seguito denominato "Collegio", prevede una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nel **Collegio** e riassume le attività che verranno poste in essere dal **Collegio** medesimo per la prevenzione dei reati di corruzione.

Infatti, il presente piano triennale per la prevenzione della corruzione, di seguito denominato "**Piano**" è adottato ai sensi dell'art.1, commi 5 e 8, della L. 190/2012 e sulla base delle direttive fornite dal Piano Nazionale Anticorruzione (**PNA**), tenendo, altresì, conto delle peculiarità dell'Ente stesso e della sua struttura organizzativa.

Gli obiettivi che ci si prefigge attraverso il presente Piano per combattere la corruzione sono:

- Ridurre la possibilità che si manifestino casi di corruzione;
- Aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- Creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

I soggetti interni che hanno partecipato alla redazione del Piano sono **Sig.ra Rosella Scagnetti**⁽¹⁾

(1) Indicare i soggetti, tra i dipendenti inquadrati nell'Area C, in relazione all'organigramma del Collegio.

2. CONTENUTI E FINALITA' DEL PIANO

Il Piano contiene una mappatura delle attività dell'Ente con maggiore potenzialità di esposizione al rischio di corruzione e la previsione degli strumenti che si intendono adottare per la gestione di tale rischio.

Il presente Piano (unitamente al Codice di Comportamento del personale del Collegio) viene pubblicato nell'area riservata del sito internet istituzionale dell'Ente nella sezione "Consiglio Trasparente" e viene portato a conoscenza dei dipendenti e collaboratori, via e-mail.

Il Piano è soggetto ad aggiornamento e potrà subire modifiche o integrazioni.

3. SOGGETTI PREPOSTI ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

E LORO COMPITI

Nonostante la previsione normativa concentrata in capo al Responsabile la responsabilità per il verificarsi di fenomeni corruttivi (art. 1, comma 12, L. 190/2012), tutti i dipendenti delle strutture coinvolte nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Inoltre, al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del Responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'amministrazione.

Riassuntivamente, i soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno del **Collegio** e i relativi compiti sono:

Responsabile per la prevenzione della corruzione (designato con delibera n. 31/a del 30/11/2015 , nella persona Geom. Maurizio Tauci).	-Svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2013 e i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità (art. 1 L. 190/2013, art. 15 D.Lgs. 39/2013) -Elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione (art. 1, comma 14, L. 190/2012) -Coincide con il responsabile della trasparenza e ne svolge le funzioni (ex art. 29 Regolamento recante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e prevenzione della corruzione del Collegio Geometri e Geometri Laureati ai sensi dell'art. 2, comma 2-bis del D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito nella Legge 30 ottobre 2013, n. 125).
Tutti i dipendenti dell'amministrazione	-Partecipano al processo di gestione del rischio -Osservano le misure contenute nel Piano -Segnalano le situazioni di illecito
I Collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione	-Osservano le misure contenute nel Piano -Segnalano le situazioni di illecito
Consiglio del Collegio dei Geometri e Geometri Laureati /Organo Politico	-Designa il Responsabile (art. 1, comma 7, L. 190/2012) -Adotta il Piano e i suoi aggiornamenti e li comunica all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) ex art. 19, comma 15 D.L. 90/2014, convertito in L. n. 114/2014. -Adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.
<i>I Geom. Massimo Neri(x es. Capi Area/Funzionari ⁽¹⁾)</i>	Svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile Propongono misure di prevenzione e svolgono compiti previsti
(1) Indicare i soggetti, tra i dipendenti inquadrati nell'Area C, in	

<p>relazione all'organigramma del Collegio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - concorrono alla definizione di misure idonee a prevenire e contrastare i fenomeni di corruzione e a controllarne il rispetto da parte dei dipendenti dell'ufficio cui sono preposti; - forniscono le informazioni richieste dal soggetto competente per l'individuazione delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione e formulano specifiche proposte volte alla prevenzione del rischio medesimo; - provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti.
---	---

4. INDIVIDUAZIONE AREE DI RISCHIO

In osservanza di quanto disposto dalla L. 190/2012 e dal PNA si è proceduto alla mappatura delle aree con maggiore esposizione al rischio di corruzione.

La mappatura dei processi a rischio corruzione ha lo scopo di far emergere le attività dell'Ente che devono essere presidiate più di altre mediante particolari misure di prevenzione. Per "rischio" il PNA intende "l'effetto dell'incertezza sul corretto perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'ente, dovuto alla possibilità che si verifichi un dato evento". Per "evento" si intende il verificarsi o il modificarsi di un insieme di circostanze che si frappongono o si oppongono al perseguimento dell'obiettivo istituzionale dell'Ente.

Le aree di rischio individuate nell'ambito delle attività dell'Ente risultano essere le seguenti:

N.B.: LE AREE DI RISCHIO VARIANO A SECONDA DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO E DELLA TIPOLOGIA DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE SVOLTA DALLA SPECIFICA AMMINISTRAZIONE. PERTANTO, LE AREE DI RISCHIO SOTTOINDICATE, VALGONO A TITOLO MERAMENTE ESEMPLIFICATIVO E VANNO PECULIARIZZATE DA CIASCUN COLLEGIO.

Macroaree:

- a) Scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, modalità di selezione;
- b) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e ausili finanziari, attribuzione di vantaggi economici a persone ed enti pubblici e privati;
- c) Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni economiche;
- d) Crediti formativi, attestazioni abilitanti e altri provvedimenti ampliativi privi di effetto economico diretto ed immediato per i destinatari

Con riferimento alle suddette Macroaree il Responsabile della prevenzione della corruzione ha condotto una prima mappatura dei processi a rischio di corruzione svolti all'interno dell'Ente, intendendo per processo l'insieme delle attività e delle risorse strumentali finalizzate alla realizzazione di una determinata procedura.

N.B. : CIASCUN COLLEGIO POTRA' SPECIFICARE I SOGGETTI CHE UNITAMENTE AL RESPONSABILE PROVVEDONO AD INDIVIDUARE I POTENZIALI RISCHI CORRUTTIVI, LA PROBABILITA' DEL VERIFICARSI DEI RISCHI NONCHE' L'IMPATTO ECONOMICO, ORGANIZZATIVO E DI IMMAGINE CHE IL COLLEGIO POTREBBE SUBIRE NELL'IPOTESI DEL VERIFICARSI DEGLI STESSI.

4.1 Analisi del rischio di corruzione e strumenti di prevenzione del rischio

La suddetta analisi del rischio è stata effettuata su ogni attività ricompresa nelle aree di rischio sopraindicate, valutando le probabilità che il rischio si realizzi e le conseguenze che il rischio produrrebbe (probabilità e impatto). Tale valutazione ha determinato il livello di rischio, rappresentato da un valore numerico. Per ciascun rischio catalogato è stato stimato il valore delle probabilità e il valore dell'impatto. I criteri utilizzati per stimare la probabilità e l'impatto e per valutare il livello di rischio del processo sono stati indicati sulla base dei criteri indicati nell'allegato 5 al PNA.

L'impatto è stato misurato in termini di:

- Impatto economico
- Impatto organizzativo
- Impatto reputazionale
- Impatto organizzativo, economico e sull'immagine

Probabilità del rischio e indici di valutazione del rischio:

Per ogni attività esposta a rischio è attribuito un valore numerico, la cui media finale rappresenta la stima della probabilità che il rischio si verifichi.

- **Discrezionalità del processo** (più è elevata, maggiore è la probabilità di rischio): **valore da 1 a 5;**
- **Rilevanza esterna** (Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'amm.ne di riferimento): **valore da 2 a 5** - valore 2, se il destinatario finale è un ufficio interno – 5, se il risultato del processo è rivolto all'esterno;
- **Complessità del processo** (Si tratta di un processo complesso che comporta il coinvolgimento di più amm.ni in fasi successive per il conseguimento del risultato): **valore da 1 a 5** - valore 1, se il

processo coinvolge una sola p.a. – 3 se il processo coinvolge più di 3 amm.ni – 5 se il processo coinvolge più di 5 amm.ni;

- **Valore economico** (Impatto economico del processo): **valore da 1 a 5** - valore 1 se ha rilevanza esclusivamente interna – valore 3 se comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma non di particolare rilievo economico (es.: concessione borse di studio per studenti) – valore 5 se comporta l'attribuzione di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es.: affidamento appalto);
- **Frazionabilità del processo** (il risultato finale del processo che può essere raggiunto anche effettuando una pluralità di operazioni di entità economica ridotta che, considerate complessivamente, alla fine assicurano lo stesso risultato): **valore da 1 a 5**
- **Controlli** (Il tipo di controllo applicato al processo è adeguato a neutralizzare il rischio): **valore da 1 a 5** - a partire dal livello 1 se il controllo costituisce un efficace strumento di neutralizzazione – 3 se per è efficace al 50% - 5 se il rischio rimane indifferente.

Valore dell'impatto:

L'impatto si misura in termini di impatto organizzativo, economico, reputazionale e di immagine. La media finale dei valori rappresenta la stima finale dell'impatto

- **Impatto organizzativo** (tanto maggiore è la percentuale di personale impiegato nel processo in esame, tanto maggiore sarà l'impatto): **valore da 1 a 5** - 1 fino a 20% - 2 fino a 40% - 3 fino a 60% - 4 fino a 80% - 5 100%;
- Impatto economico** (se nel corso degli ultimi 5 anni sono state pronunciate sentenze della Corte dei Conti a carico di dipendenti della p.a. o sono state pronunciate sentenze di risarcimento danni nei confronti della p.a.): **valore da 1 a 5**
- **Impatto reputazionale** (se nel corso degli ultimi 5 anni sono stati pubblicati su giornali o riviste articoli aventi ad oggetto episodi di corruzione): **valore da 0 a 5** – 2 stampa locale – 3 stampa nazionale – 4 stampa locale e nazionale – 5 stampa locale, nazionale e internazionale;
 - **Impatto organizzativo, economico e sull'immagine** (dipende dal livello nel quale può collocarsi il rischio dell'evento (livello apicale, intermedio o basso) ovvero la posizione/ruolo che l'eventuale soggetto riveste nell'organizzazione: **valore da 1 a 5** – 1 addetto – 2 collaboratore o funzionario – 3 dirigente di ufficio non generale ovvero di posizione apicale o organizzativa – 4 dirigente di ufficio generale – 5 capo dipartimento/segretario generale.

La media finale del valore della probabilità e la media finale del valore dell'impatto sono stati moltiplicati ottenendo così il valore complessivo, che esprime il livello di rischio del processo.

Ponderazione del rischio:

Dopo aver determinato il livello di rischio di ciascun processo si è proceduto alla ponderazione, definendo, cioè, una graduatoria dei rischi, in base al livello di rischio più o meno elevato. La classifica del livello di rischio è stata poi esaminata e valutata per elaborare la proposta di trattamento dei rischi. Per far ciò si

precisa che i processi sono stati considerati più o meno a rischio secondo la tabella di valutazione di seguito riportata.

Tabella di valutazione:

Livello di rischio	Classificazione e identificazione del rischio
R = 0	<u>Rischio ASSENTE</u>
R da 1 a 5	<u>Rischio ACCETTABILE</u> Il rischio è sostanzialmente controllato; la pesatura ha evidenziato un adeguato livello di prevenzione e delle misure organizzativa già poste in essere.
R da 5 a 10	<u>Rischio INTERMEDIO</u> Il rischio è parzialmente non controllato. Il sistema preventivo deve essere implementato. Fondamentale il controllo nel tempo dell'effettiva prevenzione.
R da 10 a 25	<u>Rischio ELEVATO</u> Il rischio è sostanzialmente non controllato. L'Ente deve adottare misure preventive idonee, valutando la possibilità di intervenire anche in fase di organizzazione istituzionale.

L'analisi e la valutazione dei processi sono riportate nella Tabella 1, allegata al presente Piano.

5. TRATTAMENTO DEI RISCHIO E MISURE PER NEUTRALIZZARLO

Come evidenziato nell'allegata "Tabella 1", la fase di valutazione del rischio del Collegio ha portato ad individuare i processi, nella maggior parte dei casi, nel livello di rischio da 1 a 5 ed, in alcuni casi, da 5 a 10.

Conseguentemente, il Collegio ha adottato le seguenti misure di trattamento del rischio, obbligatorie e ulteriori.

5.1 Misure obbligatorie:

5.1.1 Codice di comportamento del personale

Il Collegio ha stabilito l'adozione del codice di comportamento del personale, del quale è prevista la pubblicazione nell'area riservata del proprio sito internet istituzionale, nella seduta consiliare del **30/11/2015**

Tale Codice enuncia alcune misure comportamentali ritenute di maggiore sensibilità per l'Ente e costituisce una misura trasversale di prevenzione della corruzione al cui rispetto sono tenuti i dipendenti ed, in quanto compatibili, gli organi politici, i consulenti e i soggetti esterni che a qualunque titolo collaborano con l'Ente.

5.1.2 Rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione.

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

Atteso il ridotto numero di dipendenti in servizio presso l'Ente non è possibile osservare tale specifica previsione.

Dalla rotazione del personale infatti, deriverebbe un livello di inefficienza degli uffici abnorme rispetto all'effettivo rischio di corruzione nei processi considerati in sede di ponderazione del rischio medesimo.

5.1.3 Astensione in caso di conflitto d'interessi

I dipendenti e i componenti dell'organo di indirizzo politico devono, nei loro rapporti esterni con clienti/fornitori/contraenti e concorrenti, etc., comunque, curare gli interessi dell'Ente rispetto ad ogni altra situazione che possa concretizzare un vantaggio personale anche di natura non patrimoniale. I dipendenti e i componenti dell'organo di indirizzo politico destinati a operare nei settori e/o attività particolarmente esposti alla corruzione devono astenersi, in caso di conflitto d'interessi, dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività ai sensi dell'articolo 6 bis della legge n. 241/90 e dell'art. 6 del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici, segnalando ogni situazione di conflitto anche potenziale.

5.1.4. Svolgimento di incarichi d'ufficio - attività e incarichi extra-istituzionali

Il Collegio recepisce quanto disposto all'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 e assicura il rispetto dell'obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse di cui all'art. 1, comma 41 della L. 190/2012 e agli artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici.

5.1.5 Inconferibilità e incompatibilità

Il Responsabile cura che nell'amministrazione siano rispettate le disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013 sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi, ove applicabili. A tal fine, il Responsabile svolge le attività di cui all'art. 15 del medesimo decreto legislativo.

La causa di incompatibilità può essere rimossa mediante rinuncia dell'interessato ad uno degli incarichi che la legge ha considerato incompatibili tra loro.

Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il Responsabile della prevenzione deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato.

5.1.6 Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito

L'art. 54 bis del D.Lgs. 165/2001 disciplina la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito e chiunque all'interno dell'Ente – dipendente o collaboratore a qualsiasi titolo – ha l'onere di segnalare tempestivamente al Responsabile atti e/o fatti illeciti o violazioni alle norme di comportamento di cui è venuto a conoscenza.

Il Responsabile, valutato il singolo caso, effettuerà la dovuta informativa. Eventuali segnalazioni anonime non sono ammesse a meno che non conducano a fatti e situazioni agevolmente verificabili.

La segnalazione al Responsabile può avvenire in forma aperta o riservata (identità del segnalante conosciuta solo da chi riceve la segnalazione).

Il dipendente che denuncia condotte illecite o fatti rilevanti connessi a rischi, comportamenti, irregolarità a danno dell'interesse pubblico, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto a misure discriminatorie, dirette o indirette, aventi effetti sulle condizioni di lavoro, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia. Fanno eccezione i casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione.

La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della L. 241/1990 e s.m.i.

Nel caso in cui, a seguito di una segnalazione, scaturisca un procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata. L'identità può essere rivelata nel caso in cui sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

5.1.7 Formazione

All'interno di una strategia globale di prevenzione della corruzione, particolare attenzione viene, infine, riservata alla formazione del personale in tale ambito. Si prevede, pertanto, la programmazione di adeguati percorsi di formazione strutturati sia a livello generale, coinvolgendo tutti i dipendenti e relativa all'aggiornamento delle competenze e alle tematiche dell'etica e della legalità, sia a livello specifico, coinvolgendo il Responsabile della prevenzione della corruzione e i dipendenti addetti alle aree di rischio.

I fabbisogni formativi sono individuati dal Responsabile in raccordo con **Sig.ra Rosella Scagnetti**
(1)

(1) Indicare i soggetti, tra i dipendenti inquadrati nell'Area C, in relazione all'organigramma del Collegio.

5.1.8 Trasparenza

La trasparenza costituisce uno dei più efficaci mezzi di prevenzione del rischio di corruzione, in quanto consente un controllo sull'attività e sulle scelte dell'amministrazione.

Strumento essenziale per la realizzazione della misura in esame è il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, finalizzato a garantire un adeguato livello di trasparenza e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

5.2 Misure ulteriori di prevenzione della corruzione già attive

N.B. Le seguenti misure ulteriori sono indicate a titolo meramente esemplificati e dovranno essere individuate dal Collegio, se esistenti.

Tra le misure di prevenzione della corruzione già attive presso il Collegio, realizzate anche antecedentemente all'emanazione della norma specifica, si trovano la rilevazione elettronica delle presenze del personale, l'informatizzazione delle procedure per la corresponsione dello stipendio, la gestione informatizzata del protocollo, la tracciabilità dei flussi finanziari, l'emanazione del "Regolamento di amministrazione e contabilità per i Collegi.

**CODICE DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE
DEL COLLEGIO DEI GEOMETRI E GEOMETRI LAUREATI DELLA PROVINCIA
VITERBO**

(ai sensi del D.P.R. n. 62/2013)

Delibera consiliare del 30-11-2015

INDICE

Articolo 1	Disposizioni di carattere generale.....	pag. 3
Articolo 2	Ambito di applicazione.....	pag. 3
Articolo 3	Principi generali.....	pag. 3
Articolo 4	Regali, compensi e altre utilità.....	pag. 4
Articolo 5	Partecipazione ad associazioni e organizzazioni.....	pag. 5
Articolo 6	Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse.....	pag. 5
Articolo 7	Obblighi astensione.....	pag. 6
Articolo 8	Prevenzione della corruzione.....	pag. 6
Articolo 9	Trasparenza e tracciabilità.....	pag. 6
Articolo 10	Comportamento nei rapporti privati.....	pag. 7
Articolo 11	Comportamento in servizio.....	pag. 7
Articolo 12	Rapporti con soggetti portatori d'interesse nei confronti del Collegio dei Geometri e Geometri Laureati	pag. 7
Articolo 13	Disposizioni particolari per i dirigenti.....	pag. 8
Articolo 14	Contratti ed altri atti negoziali.....	pag. 10
Articolo 15	Vigilanza, monitoraggio e attività formative.....	pag. 10
Articolo 16	Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice	pag. 11
Articolo 17	Disposizioni finali e abrogazioni.....	pag. 11

Articolo 1

(Disposizioni di carattere generale)

1. Il presente Codice di comportamento (di seguito denominato "Codice"), definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i dipendenti del Collegio dei Geometri e Geometri Laureati di Viterbo (di seguito denominato "Collegio"), sono tenuti ad osservare.

Articolo 2

(Ambito di applicazione)

1. Il presente Codice si applica ai dipendenti del Collegio, il cui rapporto di lavoro è disciplinato in base all'articolo 2, commi 2 e 3, del D.Lgs. 165/2001
2. Gli obblighi di condotta previsti dal presente Codice, si applicano, per quanto compatibili, ai componenti dell'organo politico, a tutti i collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore del medesimo Collegio. A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, il Collegio inserisce apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti dal presente Codice.

Articolo 3

(Principi generali)

1. I dipendenti del Collegio osservano la Costituzione, servendo la Nazione con disciplina ed onore e conformando la propria condotta ai principi di buon andamento e imparzialità dell'azione amministrativa. Svolgono i propri compiti nel rispetto della legge, perseguendo l'interesse pubblico senza abusare della posizione o dei poteri di cui sono titolari.
2. I dipendenti rispettano altresì i principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agiscono in posizione di indipendenza e imparzialità, astenendosi in caso di conflitto di interessi.
3. I dipendenti del Collegio non usano a fini privati le informazioni di cui dispongono per ragioni di ufficio, evitano situazioni e comportamenti che possano ostacolare il corretto adempimento dei compiti o nuocere agli interessi o all'immagine del Collegio. Prerogative e poteri pubblici sono esercitati unicamente per le finalità di interesse generale per le quali sono stati conferiti.

4. I dipendenti esercitano i propri compiti orientando l'azione amministrativa alla massima economicità, efficienza ed efficacia. La gestione di risorse del Collegio ai fini dello svolgimento delle attività amministrative deve seguire una logica di contenimento dei costi, che non pregiudichi la qualità dei risultati.

5. Nei rapporti con i destinatari dell'azione amministrativa, i dipendenti assicurano la piena parità di trattamento a parità di condizioni, astenendosi, altresì, da azioni arbitrarie che abbiano effetti negativi sui destinatari dell'azione amministrativa o che comportino discriminazioni basate su sesso, nazionalità, origine etnica, caratteristiche genetiche, lingua, religione o credo, convinzioni personali o politiche, appartenenza a una minoranza nazionale, disabilità, condizioni sociali o di salute, età e orientamento sessuale o su altri diversi fattori.

6. Dimostrano la massima disponibilità e collaborazione nei rapporti con le altre pubbliche amministrazioni, assicurando lo scambio e la trasmissione delle informazioni e dei dati in qualsiasi forma anche telematica, nel rispetto della normativa vigente.

Articolo 4

(Regali, compensi e altre utilità)

1. I dipendenti del Collegio non chiedono, né sollecitano, per sé stessi o per altri, regali o altre utilità.

2. Non accettano, per sé stessi o per altri, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini internazionali. In ogni caso, indipendentemente dalla circostanza che il fatto costituisca reato, i dipendenti non chiedono, per sé stessi o per altri, regali o altre utilità, neanche di modico valore a titolo di corrispettivo per compiere o per aver compiuto un atto del proprio ufficio da soggetti che possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio, né da soggetti nei cui confronti sono o stanno per essere chiamati a svolgere o a esercitare attività o potestà proprie dell'ufficio ricoperto.

3. I dipendenti del Collegio non accettano, per sé stessi o per altri, da un proprio subordinato, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità, salvo quelli d'uso di modico valore. Non offrono, direttamente o indirettamente, regali o altre utilità a un proprio sovraordinato, salvo quelli d'uso di modico valore.

4. I regali e le altre utilità comunque ricevuti fuori dai casi consentiti dal presente articolo, sono immediatamente messi a disposizione dell'Amministrazione, a cura degli stessi dipendenti cui siano pervenuti, per la restituzione o per essere devoluti a fini istituzionali.

5. Ai fini del presente articolo, per regali o altre utilità di modico valore si intendono quelle di valore non superiore, in via orientativa, a 150 euro, anche sotto forma di sconto.

6. I dipendenti non accettano incarichi di collaborazione da soggetti privati che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico significativo in decisioni o attività inerenti all'ufficio di appartenenza.

7. Al fine di preservare il prestigio e l'imparzialità del Collegio, il responsabile dell'ufficio vigila sulla corretta applicazione del presente articolo.

Articolo 5

(Partecipazione ad associazioni e organizzazioni)

1. Nel rispetto della disciplina vigente in materia di diritto di associazione, i dipendenti comunicano tempestivamente al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio. Il presente comma non si applica all'adesione a partiti politici o a sindacati.

2. I dipendenti non costringono altri dipendenti ad aderire ad associazioni od organizzazioni, nè esercitano pressioni a tale fine, promettendo vantaggi o prospettando svantaggi di carriera.

Articolo 6

(Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti d'interesse)

1. Fermi restando gli obblighi di trasparenza previsti da leggi o regolamenti, i dipendenti del Collegio, all'atto dell'assegnazione all'ufficio, informano 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.

2. I dipendenti si astengono dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle loro 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.

Articolo 7

(Obblighi di astensione)

1. I dipendenti di Collegio si astengono dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di loro parenti, affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbiano rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui i dipendenti o i coniugi abbiano causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui siano tutori, curatori, procuratori o agenti, ovvero di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui siano amministratori o gerenti o dirigenti. I dipendenti si astengono in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza.

Articolo 8

(Prevenzione della corruzione)

1. I dipendenti rispettano le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nel Collegio. In particolare, rispettano le prescrizioni contenute nel Piano per la prevenzione della corruzione (di seguito denominato "Piano"), prestano la propria collaborazione al Responsabile della Prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalano al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito nell'Amministrazione di cui siano venuti a conoscenza.

Articolo 9

(Trasparenza e tracciabilità)

1. I dipendenti assicurano l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo al Collegio secondo le disposizioni del Regolamento recante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e prevenzione della corruzione del Collegio dei Geometri e Geometri Laureati ai sensi dell'art. 2, comma 2-bis del D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito nella L. 30 ottobre 2013, n. 125, approvato con delibera consiliare n. 13 del 25/02/2015, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e

trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione nell'area riservata del sito internet istituzionale del Collegio.

2. La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere, in tutti i casi, garantita attraverso un adeguato supporto documentale, che consenta in ogni momento la replicabilità.

Art. 10

(Comportamento nei rapporti privati)

1. Nei rapporti privati, comprese le relazioni extralavorative con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, i dipendenti non sfruttano, nè menzionano la posizione che ricopre nel Collegio per ottenere utilità che non gli spettino e non assumono nessun altro comportamento che possa nuocere all'immagine del medesimo Collegio.

Art. 11

(Comportamento in servizio)

1. Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, i dipendenti, salvo giustificato motivo, non ritardano nè adottano comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. I dipendenti utilizzano i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

3. I dipendenti utilizzano il materiale o le attrezzature di cui dispongono per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'Amministrazione.

Art. 12

(Rapporti con i soggetti portatori di interesse nei confronti del Collegio)

1. Qualora i dipendenti si trovino in rapporto con gli eventuali soggetti portatori di interesse nei confronti del Collegio si fanno riconoscere attraverso l'esposizione in modo visibile del badge od altro supporto identificativo messo a disposizione dal Collegio, salvo diverse disposizioni di servizio, anche in considerazione della sicurezza dei dipendenti, operano con spirito di servizio, correttezza, cortesia e disponibilità e, nel rispondere alla corrispondenza, a chiamate telefoniche e ai messaggi di posta

elettronica, operano nella maniera più completa e accurata possibile. Qualora non siano competenti per posizione rivestita o per materia, indirizzano l'interessato al funzionario o ufficio competente del medesimo Collegio. I dipendenti, fatte salve le norme sul segreto d'ufficio, forniscono le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio dei quali hanno la responsabilità od il coordinamento. Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche i dipendenti rispettano, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'Amministrazione, l'ordine cronologico e non rifiutano prestazioni a cui siano tenuti con motivazioni generiche. I dipendenti rispettano gli appuntamenti e rispondono senza ritardo ai reclami dei suddetti soggetti.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali, i dipendenti si astengono da dichiarazioni pubbliche offensive nei confronti dell'Amministrazione.

3. I dipendenti non assumono impegni nè anticipano l'esito di decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, al di fuori dei casi consentiti. Forniscono informazioni e notizie relative ad atti od operazioni amministrative, in corso o conclusi, nelle ipotesi previste dalle disposizioni di legge e regolamentari in materia di accesso. Rilasciano copie ed estratti di atti o documenti secondo la propria competenza, con le modalità stabilite dalle norme in materia di accesso e dai regolamenti del Collegio.

4. I dipendenti osservano il segreto d'ufficio e la normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali e, qualora sia richiesto oralmente di fornire informazioni, atti, documenti non accessibili tutelati dal segreto d'ufficio o dalle disposizioni in materia di dati personali, informano il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta. Qualora non siano competenti a provvedere in merito alla richiesta curano, sulla base delle disposizioni interne, che la stessa venga inoltrata all'ufficio competente del Collegio.

Art. 13

(Disposizioni particolari per i dirigenti)

1. Ferma restando l'applicazione delle altre disposizioni del Codice, le norme del presente articolo si applicano ai dirigenti.

2. I dirigenti svolgono con diligenza le funzioni a loro spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico, perseguono gli obiettivi assegnati e adottano un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.

3. I dirigenti, prima di assumere le proprie funzioni, comunicano all'Amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porli in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolgono e dichiarano se hanno parenti e affini

entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovranno dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.

4. I dirigenti assumono atteggiamenti leali e trasparenti e adottano un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. I dirigenti curano, altresì, che le risorse assegnate al proprio ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

5. I dirigenti curano, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui sono preposti, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assumono iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

6. I dirigenti assegnano l'istruttoria delle pratiche tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale a loro disposizione. I dirigenti affidano gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione.

7. I dirigenti svolgono la valutazione del personale assegnato alla struttura cui sono preposti con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti.

8. I dirigenti intraprendono con tempestività le iniziative necessarie ove vengano a conoscenza di un illecito, attivano e concludono, se competenti, il procedimento disciplinare, ovvero segnalano tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvedono ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui ricevano segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adottano ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'*articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001*.

9. I dirigenti, nei limiti delle proprie possibilità, evitano che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favoriscono la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti dell'Amministrazione.

Art. 14
(Contratti ed altri atti negoziali)

1. Nella conclusione di accordi e negozi e nella stipulazione di contratti per conto del Collegio, nonché nella fase di esecuzione degli stessi, i dipendenti non ricorrono a mediazione di terzi, nè corrispondono o promettono ad alcuna utilità a titolo di intermediazione, nè per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto. Il presente comma non si applica ai casi in cui il Collegio abbia deciso di ricorrere all'attività di intermediazione professionale.

2. I dipendenti non concludono, per conto del Collegio, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbiano stipulato contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del Codice civile. Nel caso in cui l'Amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali i dipendenti abbiano concluso contratti a titolo privato o ricevuto altre utilità nel biennio precedente, questi si astengono dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto, redigendo verbale scritto di tale astensione da conservare agli atti dell'ufficio.

3. I dipendenti che concludono accordi o negozi ovvero stipulano contratti a titolo privato, ad eccezione di quelli conclusi ai sensi dell'articolo 1342 del Codice civile, con persone fisiche o giuridiche private con le quali abbiano concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'Amministrazione, ne informano per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. I dipendenti che ricevano, da persone fisiche o giuridiche partecipanti a procedure negoziali nelle quali sia parte l'Amministrazione, rimostranze orali o scritte sull'operato dell'ufficio o su quello dei propri collaboratori, ne informano immediatamente, di regola per iscritto, il proprio superiore gerarchico o funzionale.

Art. 15

(Vigilanza, monitoraggio e attività formative)

1. Sull'applicazione del presente Codice vigilano il Dirigente, i Capi Area e l'ufficio procedimenti disciplinari.

Art. 16

(Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del Codice)

1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.
2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento ed all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'Amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui all'articolo 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, all'articolo 5, comma 2, all'articolo 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui all'articolo 4, comma 6, all'articolo 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e all'articolo 13, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente Codice.
3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.
4. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi.

Art. 17

(Disposizioni finali e abrogazioni)

1. L'Amministrazione dà la più ampia diffusione al presente Codice, pubblicandolo nell'area riservata del proprio sito internet istituzionale, nonché trasmettendolo tramite e-mail a tutti i propri dipendenti. L'Amministrazione contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o, in mancanza, all'atto di conferimento dell'incarico, consegna e fa sottoscrivere ai nuovi assunti, con rapporti comunque denominati, copia del medesimo Codice di comportamento.

