



ORDINE DEGLI PSICOLOGI DELLA LOMBARDIA

## **PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2021 - 2023**

*(redazione del 23/03/2021 – inviato al Consiglio dell'OPL nella stessa data)*

**Approvato con delibera di Consiglio n.104-2021 del 25/03/2021**



## INDICE

- Art. 1 Oggetto e finalità
- Art. 2 Soggetti
- Art. 3 Contenuti
- Art. 4 Individuazione delle aree di rischio e mappatura dei procedimenti
- Art. 5 Valutazione del rischio
- Art. 6 Il trattamento del rischio
- Art. 7 Attività di controllo e modalità di verifica dell'attuazione delle misure
- Art. 8 Formazione in tema di anticorruzione
- Art. 9 Codici di comportamento
- Art. 10 Trasparenza
- Art. 11 Altre iniziative
- Art. 12 Sistema di monitoraggio sull'attuazione del PTPCT, con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa
- Art. 13 Responsabilità dei dipendenti per la violazione delle misure di prevenzione della corruzione
- Art. 14 Aggiornamento
- Art. 15 Norme finali, trattamento dati e pubblicità
- Art. 16 Programma per la Trasparenza

### Allegati:

1. Analisi dei rischi (SWOP) e analisi del contesto (PESTLE);
2. Tabella Aree Rischio Procedimenti e Valutazione Rischio;
3. Misure Anticorruptive 2021;
4. Codice di Comportamento;
5. organigramma e funzionigramma dell'OPL.



## Art. 1

### Oggetto e finalità

L'aggiornamento del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2021 – 2023 (di seguito denominato PTPCT) è stato effettuato tenendo conto delle novità normative intervenute in materia. In particolare, in coerenza con le disposizioni contenute nella legge n.190/2012 e nel D.Lgs. n.33/2013, come modificati dal D.Lgs. n.97/2016 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33" che riconosce l'esigenza di "calibrare e modulare" l'applicazione della normativa per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza in base alle specificità organizzative e gestionali degli Ordini e collegi professionali e, anche, del Comunicato del Presidente dell'ANAC del 03/11/2020.

Il PTPCT è dunque stato aggiornato tenendo conto della determinazione n.831/16 dell'ANAC e seguendo le indicazioni contenute nel PNA 2019, ove applicabili e "in quanto compatibili".

Altri riferimenti normativi sono:

- D.Lgs. n.39/2013 Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, legge 6 novembre 2012, n. 190;
- D.Lgs. n.165/2001 Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- D.P.R. n.62/2013 Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; *(si è in attesa dell'emanazione delle nuove linee guida dell'ANAC)*
- Legge n.179/2017 Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato (tutela del c.d. "whistleblower").

Il PTPCT rappresenta il documento di programmazione con cui ciascuna amministrazione pubblica, in attuazione e integrazione del Piano Nazionale Anticorruzione – P.N.A. di cui all'art. 1 comma 2 lett. b della Legge 190/2012, definisce la propria strategia di prevenzione, fornendo la valutazione del livello di esposizione dei singoli uffici e servizi al rischio di corruzione e indicando gli interventi organizzativi volti a prevenire tale rischio.

L'Ordine ogni anno adotta, nel caso di necessità di modifiche e/o integrazioni, il PTPCT.

## Art. 2

### Soggetti

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'Ordine degli Psicologi della Lombardia e i relativi compiti e funzioni sono:



**a) l'Organo di indirizzo politico-amministrativo:**

il Presidente e il Consiglio di questo Ordine

- designa il responsabile (art.1, comma 7, della L. n.190/2012);
- adotta il PTPCT e i suoi aggiornamenti e li comunica all'ANAC (art.1, commi 8 e 60, della L. n.190/2012);
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;

**b) il Responsabile della prevenzione della corruzione:**

il Direttore amministrativo dell'Ordine, dott. Roberto Chiacchiaro

- redige la proposta del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- sottopone il Piano all'approvazione dell'organo di indirizzo politico-amministrativo;
- vigila sul funzionamento e sull'attuazione del Piano;
- propone, di concerto con i responsabili di servizio, modifiche al piano in relazione a cambiamenti normativi e/o organizzativi;
- definisce procedure per la selezione e la formazione dei dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- individua il personale da inserire nei programmi di formazione;
- vigila sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità ai sensi dell'art.15 del D.Lgs. n.39/2013;
- cura la diffusione della conoscenza del Codice di comportamento nell'Amministrazione, il monitoraggio annuale sulla loro attuazione e connessi obblighi di pubblicazione e comunicazione all'ANAC ai sensi dell'art.15 del D.P.R. n.62/2013 Codice di comportamento dei pubblici dipendenti;
- redige entro il 31 gennaio (come da Comunicato del Presidente dell'ANAC del 21 novembre 2018) di ogni anno, una relazione recante i risultati dell'attività svolta e la trasmette all'Organo di indirizzo politico dell'Amministrazione (art.1, comma 14 L. n.190/2012);

**c) tutti i dipendenti di questo Ordine**

- partecipano al processo di gestione del rischio (Allegato 1, par. B.1.2. P.N.A.);
- osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14, della L. n.190/2012);
- segnalano le situazioni di illecito al soggetto preposto ai procedimenti disciplinari ai sensi dell'art.55 bis, comma 1 del D.Lgs. n.165/2001 (art.54 bis del D.Lgs. n.165/2001);
- segnalano casi di personale conflitto di interessi (art.6 bis L. n.241/1990; artt.6 e 7 Codice di comportamento);

**d) i collaboratori a qualsiasi titolo di questo Ordine:**

- osservano le misure contenute nel PTPCT.



### Art. 3 Contenuti

Il PTPCT, attraverso un'analisi delle attività sensibili al fenomeno corruttivo e sulla base di quanto fissato dal P.N.A., ha sviluppato i seguenti contenuti:

- individuazione delle aree di rischio e mappatura dei procedimenti;
- valutazione del rischio;
- trattamento del rischio.

### Art. 4

#### **Individuazione delle aree di rischio e mappatura dei procedimenti**

L'individuazione delle aree di rischio ha la finalità di consentire l'emersione delle aree nell'ambito dell'attività dell'intera Amministrazione che debbono essere presidiate più di altre mediante l'implementazione di misure di prevenzione.

In questa elaborazione del PTPCT sono state prese in considerazione le aree di rischio obbligatorie previste dalla L. n.190/12 all'art.1, comma 16.

La mappatura dei procedimenti è stata eseguita nella colonna Aree rischio e procedimenti della tabella allegata sub 1 "Tabella Aree Rischio Procedimenti e Valutazione Rischio".

### Art. 5

#### **Valutazione del rischio**

Per valutazione del rischio, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione ha effettuato specifica analisi di risk management riferita ai processi e procedimenti effettuati dall'Ordine, individuati ai sensi dell'art.4.

Il Responsabile ha approfondito tale attività anche con i dipendenti coinvolti nei singoli procedimenti.

L'attività di risk management si è composta delle seguenti fasi:

a identificazione delle aree di rischio e del relativo rischio "corruttivo"

L'attività di identificazione ha richiesto l'individuazione dell'area di rischio (come descritto all'art. 4) a cui sono stati collegati specifici rischi di corruzione. Questi emergono considerando il contesto esterno e interno all'Amministrazione, anche con riferimento alle specifiche posizioni organizzative presenti.

I rischi sono stati identificati:

- mediante consultazione e confronto tra i soggetti coinvolti, tenendo presenti le specificità di questo Ordine Professionale, di ciascun processo e del livello organizzativo a cui il processo si colloca;
- dai dati tratti dall'esperienza e, cioè, dalla considerazione di precedenti giudiziari o disciplinari che hanno interessato l'Amministrazione;
- mediante i criteri indicati nell'Allegato 5 Tabella valutazione del rischio del P.N.A., in quanto compatibili con l'attività dell'Ordine.

b analisi dei rischi

L'analisi dei rischi consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi e delle conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) per



giungere alla determinazione del livello di rischio. Il livello di rischio è 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 sono stati elaborati prendendo spunto e adattando alla peculiare realtà dell'Ordine l'allegato 5 del P.N.A.

c valutazione del rischio

Il rischio corruttivo relativo alle singole aree/procedimenti individuati lo si è quantificato con un valore numerico basato sulla Tabella della valutazione del rischio di seguito riportata:

Indici di valutazione della PROBABILITÀ

<b>Criterio 1: discrezionalità</b>
Il processo è discrezionale?
No, è del tutto vincolato = 1
È parzialmente vincolato dalla legge e da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 2
È parzialmente vincolato solo dalla legge = 3
È parzialmente vincolato solo da atti amministrativi (regolamenti, direttive, circolari) = 4
È altamente discrezionale = 5
<b>Criterio 2: rilevanza esterna</b>
Il processo produce effetti diretti all'esterno dell'Ordine?
No, ha come destinatario finale un ufficio interno = 2
Si, il risultato del processo è rivolto direttamente a utenti esterni = 5
<b>Criterio 3: complessità del processo</b>
Si tratta di un processo trattato solo dagli uffici, oppure coinvolge l'organo di indirizzo politico?
Il processo coinvolge solo i dipendenti dell'Ordine = 1
Il processo coinvolge solo i dipendenti dell'Ordine, ma su delibera di indirizzo del Consiglio (o indirizzo del Consigliere delegato o Presidente): 2
Il processo è istruito dagli Uffici, ma il provvedimento finale è preso dal Consiglio dell'Ordine ovvero dal Presidente o da un Consigliere delegato: 3
Il processo è istruito dagli Uffici, ma la deliberazione finale è di competenza del Consiglio dell'Ordine: 4
Il processo è istruito dagli Uffici, ma la decisione finale è di competenza del Consiglio e il provvedimento finale è pubblico (effetti verso terzi) e utilizzato da altre PA: 5
<b>Criterio 4: valore economico</b>



Qual è l'impatto economico del processo?
Ha rilevanza esclusivamente interna = 1
Comporta l'attribuzione di vantaggi a soggetti esterni, ma di nessuno o non particolare rilievo economico (es. patrocini, uso sede, etc.) = 3
Comporta l'affidamento di considerevoli vantaggi a soggetti esterni (es. affidamenti di lavori, servizi, forniture, incarichi) = 5
<b>Critero 5: controllo esterno sul processo</b>
C'è un controllo successivo sul procedimento da parte di soggetti diversi dal responsabile/istruttore (es. consulenti, commissioni, altri enti/servizi esterni all'ufficio)
Sì = 1
No = 5
<b>Critero 6: rapporto con l'Organo di indirizzo politico</b>
Anche sulla base dell'esperienza pregressa, il tipo di controllo applicato sul processo è adeguato a neutralizzare il rischio?
No, non c'è controllo sul processo = 5
Sì, ma in minima parte = 4
Sì, per una percentuale approssimativa del 50% = 3
Sì, è molto efficace = 2
Sì, costituisce un efficace strumento di neutralizzazione = 1

Valore medio delle probabilità

0 = nessuna probabilità

1 = improbabile

2 = poco probabile

3 = probabile

4 = molto probabile

5 = altamente probabile

Indici di valutazione dell'IMPATTO

<b>Critero 1: impatto organizzativo</b>
Soggetti coinvolti nel procedimento:
un istruttore = 1
un istruttore e il responsabile del procedimento = 3
Uffici amministrativi e Organi dell'Ordine (Commissioni, Presidente, Segretario, Tesoriere, Consiglio) = 5
<b>Critero 2: impatto economico</b>
Nel corso degli ultimi cinque anni si sono verificati eventi inerenti i rischi individuati?
No = 1
Sì = 5



<b>Critero 3: impatto reputazionale/immagine</b>
Se si verificasse il rischio inerente il processo, verrebbe coinvolto il buon nome e la reputazione
del solo istruttore / responsabile del procedimento: 2
degli Uffici amministrativi nel loro complesso: 3
degli Uffici amministrativi nel loro complesso e del Consigliere delegato: 4
degli Uffici amministrativi nel loro complesso e del Presidente e del Consiglio: 5
<b>Critero 4: impatto sull'operatività e l'organizzazione</b>
Se si verificasse il rischio inerente il processo, come ne risentirebbe l'operatività dell'Ordine?
Nessuna conseguenza: 0
vi sarebbero conseguenze marginali e gli Uffici continuerebbero a funzionare = 1
vi sarebbero problematiche operative a livello di Uffici amministrativi, superabili con una diversa organizzazione del lavoro = 2
vi sarebbero problematiche operative a livello di Consiglio dell'Ordine, superabili con una diversa organizzazione (nuove nomine, surroghe, etc.) = 3
vi sarebbero gravi conseguenze (commissariamento dell'Ordine con nuove elezioni, etc.): 5

Valore medio dell'impatto

0 = nessun impatto

1 = marginale

2 = minore

3 = medio

4 = serio

5 = superiore

Il valore della probabilità e il valore dell'impatto debbono essere moltiplicati per ottenere il valore complessivo, che esprime il livello di rischio del processo.

#### d ponderazione dei rischi

La ponderazione dei rischi consiste nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento.

In base ai risultati emersi sono stati individuate 3 categorie di rischio

- rischio basso (valore inferiore a 12)
- rischio medio (valore fra 12 e 13,5)
- rischio alto (valore superiore a 13,5)

La suddetta impostazione viene riportata, per ciascuna area di rischio individuata, nella tabella allegata sub 1 "Tabella Aree Rischio Procedimenti e Valutazione Rischio".



## Art. 6

### Il trattamento del rischio

Una volta effettuata la “valutazione del rischio”, la successiva fase di gestione del rischio ha avuto lo scopo di intervenire sui rischi emersi, attraverso l’introduzione e la programmazione di apposite misure di prevenzione e contrasto, azioni idonee a neutralizzare o mitigare il livello di rischio corruzione connesso ai processi amministrativi posti in essere dall’Ordine degli Psicologi della Lombardia.

La Tabella sub 1 “Tabella Aree Rischio Procedimenti e Valutazione Rischio” riporta nella colonna *Misure Anticorruptive* il “codice” delle misure applicabili allo specifico procedimento a rischio.

Ai “codici” corrisponde la misura come descritta nell’allegato sub 2 “Misure Anticorruptive”.

Tale allegato riporta le misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, con indicazione degli obiettivi, dei responsabili e delle modalità di verifica dell’attuazione, in relazione alle misure di carattere generale introdotte o rafforzate dalla legge n.190/2012 e dai decreti attuativi, nonché alle misure ulteriori introdotte con il Piano Nazionale Anticorruzione.

L’individuazione e la valutazione delle misure è compiuta dal Responsabile della prevenzione della corruzione, che valuta anche la programmazione triennale dell’applicazione delle suddette misure ai procedimenti individuati.

## Art. 7

### Attività di controllo e modalità di verifica dell’attuazione delle misure

Il trattamento del rischio si completa con l’azione di monitoraggio, ossia la verifica dell’efficacia dei sistemi di prevenzione adottati e l’eventuale successiva introduzione di ulteriori strategie di prevenzione: essa è attuata dai medesimi soggetti che partecipano all’interno del processo di gestione del rischio.

L’attività di controllo e la modalità di verifica dell’attuazione delle misure consiste in incontri annuali fra il Responsabile della prevenzione della corruzione e altro personale dell’Ordine, con contestuale monitoraggio su alcuni procedimenti scelti casualmente (come ad es. il dovere di astensione in caso di conflitto d’interessi).

Il monitoraggio prevede la valutazione e il controllo delle segnalazioni pervenute al Responsabile della prevenzione della corruzione.

## Art. 8

### Formazione in tema di anticorruzione

Il Responsabile della prevenzione della corruzione svolgerà, durante il triennio in esame, la formazione specifica richiesta per l’aggiornamento in tema di prevenzione della corruzione e sulla trasparenza.



Sono in programmazione ulteriori incontri di aggiornamento, da estendere anche ad altre figure dell'Ordine (Consiglieri e Dipendenti) nonché per coloro che collaborano a vario titolo con l'OPL.

### **Art. 9**

#### **Codici di comportamento**

Il Consiglio dell'Ordine ha adottato il proprio Codice di comportamento in ossequio all'art.1, comma 2 del D.P.R. n.62/2013. Il Codice dell'Ordine è stato adattato alle esigenze specifiche dell'OPL.

Nel piano della formazione è previsto un corso di formazione a favore dei dipendenti per l'approfondimento del Codice di Comportamento.

Qualsiasi violazione del Codice di comportamento deve essere denunciata al Responsabile della prevenzione della corruzione, attraverso comunicazione scritta via posta elettronica.

### **Art. 10**

#### **Trasparenza**

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Essa, infatti, consente:

- la conoscenza dell'attività svolta in termini di procedimenti amministrativi e, più in generale, per ciascuna area di attività dell'Amministrazione;
- la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento, per la verifica di eventuali anomalie del procedimento stesso;
- la conoscenza del modo in cui le risorse dell'Ordine sono impiegate e per monitorare il corretto utilizzo delle stesse;
- la conoscenza di elementi utili a valutare eventuali conflitti di interessi per Presidente e Consiglieri dell'Ordine, nonché per eventuale personale di area dirigenziale durante lo svolgimento del mandato/incarico.

La trasparenza dell'attività amministrativa è assicurata mediante la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ordine, sezione Amministrazione Trasparente, delle informazioni rilevanti stabilite dalla legge, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n.33/2013, per garantire l'accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Ordine, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse.

La disciplina degli obblighi di trasparenza all'interno dell'Ordine è parte integrante di questo documento.



## Art. 11

### Altre iniziative

Sulla base delle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione vengono trattate le seguenti ulteriori misure finalizzate alla prevenzione della corruzione:

#### ***a. Rotazione del personale***

L'Ordine degli Psicologi della Lombardia, in ragione delle ridotte dimensioni dell'ente e del numero limitato di personale operante al suo interno, nel perseguimento di obiettivi di efficienza ed efficacia ritiene opportuno non applicare la rotazione del Personale.

#### ***b. Attività "extra lavorative"***

È programmato lo studio per l'adozione di un Regolamento per disciplinare gli incarichi e le attività non consentite ai pubblici dipendenti (art. 53, c. 3 bis, del D.Lgs. n.165/2001).

#### ***c. Cause ostative al conferimento e verifica dell'insussistenza di cause di incompatibilità al conferimento degli incarichi.***

L'Amministrazione, per il tramite del Responsabile della prevenzione della corruzione, all'atto del conferimento degli incarichi dirigenziali e degli altri incarichi previsti dai capi III e IV del D.Lgs. n.39/2013, verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarico. Le condizioni ostative sono quelle previste nei suddetti capi, salva la valutazione di ulteriori situazioni di conflitto di interesse o cause impeditive. L'accertamento avviene mediante dichiarazione sostitutiva di certificazione resa dall'interessato nei termini e alle condizioni dell'articolo 46 del D.P.R. n.445/2000, pubblicata sul sito dell'Amministrazione conferente (art. 20 D.Lgs. n.39/2013).

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, l'Amministrazione si astiene dal conferire l'incarico e provvede a conferire l'incarico ad altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'articolo 17 del D.Lgs n.39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui al successivo articolo 18.

#### ***d. Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito.***

I dipendenti e i collaboratori che intendono segnalare situazioni di illecito (fatti di corruzione ed altri reati contro la pubblica amministrazione; fatti di supposto danno erariale o altri illeciti amministrativi) di cui sono venuti a conoscenza nell'Ordine devono inviare una comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione tramite email all'indirizzo di posta elettronica allo scopo attivato (anticorruzione@opl.it).

La gestione della segnalazione è in carico al Responsabile della prevenzione della corruzione che provvede a proteggere l'identità del segnalante in ogni fase del procedimento.



Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

La denuncia è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e ss. della legge n.241/1990.

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

Qualora la segnalazione riguardasse lo stesso Responsabile della Prevenzione della Corruzione, il dipendente potrà inviare la segnalazione all'ANAC attraverso la casella di posta elettronica: [whistleblowing@anticorruzione.it](mailto:whistleblowing@anticorruzione.it).

*e. Individuazione di misure di carattere trasversale.*

L'Ordine programma l'adozione di misure di carattere trasversale quali:

- la previsione di adempimenti di trasparenza ulteriori rispetto a quelli obbligatori previsti dal D.Lgs. n.33/2013;
- l'informatizzazione dei processi al fine di consentire la tracciabilità dello sviluppo del processo;
- l'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti e possibilità del loro riutilizzo per consentire il monitoraggio sul rispetto dei termini procedurali.

#### **Art. 12**

##### **Sistema di monitoraggio sull'attuazione del PTPCT, con individuazione dei referenti, dei tempi e delle modalità di informativa**

Ai sensi dell'articolo 1, comma 14 della legge n.190/2012 il Responsabile della prevenzione della corruzione entro il 15 dicembre di ogni anno redige una relazione annuale che offre il rendiconto sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal PTPCT Questo documento dovrà essere pubblicato sul sito istituzionale dell'Ordine nonché trasmesso all'ANAC in allegato al PTPCT dell'anno successivo.

#### **Art. 13**

##### **Responsabilità dei dipendenti per la violazione delle misure di prevenzione della corruzione**

Le misure di prevenzione e contrasto alla corruzione previste dal presente piano devono essere rispettate da tutti i dipendenti dell'Ordine, qualunque sia il loro



tipo di rapporto di lavoro (es. a tempo determinato, part time, somministrato, ecc.).

La violazione delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare, così come prescritto dal Codice di comportamento.

#### **Art. 14**

##### **Aggiornamento**

Eventuali modifiche che si rendano opportune e/o necessarie, per inadeguatezza del piano a garantire l'efficace prevenzione o per intervenute variazioni normative, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione, sono approvate dal Consiglio dell'Ordine con propria deliberazione.

#### **Art. 15**

##### **Norme finali, trattamento dati e pubblicità**

Il Piano viene pubblicato sul sito dell'Ordine nella sezione "Amministrazione Trasparente" – sottosezione "Altri contenuti".

#### **Art. 16**

##### **Programma per la Trasparenza**

Come sottolineato da ANAC all'interno della Determinazione n.831/2016, il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, è strettamente connesso alla prevenzione della corruzione, essendo la Trasparenza stessa alla base delle politiche di prevenzione della corruzione.

Per questo motivo, ai sensi dell'art. 10, comma 2, del D.Lgs. n.33/2013 e D.Lgs. n.97/2016, detto Programma per la Trasparenza è stato integrato quale punto del presente Piano.

##### **a. Sito istituzionale**

Nel sito istituzionale [www.opl.it](http://www.opl.it) dell'Ordine è stata istituita l'apposita sezione denominata Amministrazione Trasparente al cui interno sono pubblicati i dati, le informazioni e i documenti secondo lo schema contenuto nell'allegato 1 al D.Lgs. n.33/2013 e in base alle linee guida emanate dall'ANAC, che nello specifico disciplinano la struttura delle informazioni sui siti istituzionali delle Pubbliche Amministrazioni.

Viste le peculiarità degli Ordini professionali, quali particolari Enti Pubblici Non Economici e alla luce del D.Lgs. n.97/2016, la sezione Amministrazione Trasparente del sito web è stata adattata e modificata rispetto alle previsioni normative.

La presentazione dei dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web istituzionale è organizzata in sezioni, di primo e di secondo livello, con specifica denominazione.

L'utente accede ai contenuti di interesse della sezione Amministrazione Trasparente senza dover effettuare operazioni aggiuntive; di fatto tutti i dati ivi



contenuti sono liberamente accessibili senza necessità di registrazioni, password o credenziali di accesso.

#### **b. Procedimento di elaborazione e adozione del programma**

Il Presidente dell'OPL, su delega del Consiglio dell'OPL, ha nominato Responsabile della prevenzione della corruzione e per la trasparenza, ai sensi dell'art.1, c.7 della L. n.190/2012 e dell'art.43 D.Lgs. n.33/2013, il dott. Roberto Chiacchiaro, Direttore amministrativo dell'Ente.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, il Responsabile per la trasparenza collabora e si coordina con i dipendenti e con il Consiglio nel comune obiettivo di perseguire la trasparenza dell'azione amministrativa e contrastare eventuali fenomeni corruttivi.

L'Ordine intende realizzare i seguenti obiettivi:

- 1) *la trasparenza* - quale accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Amministrazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sulle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse;
- 2) *il diritto alla conoscibilità* - per realizzare gli obiettivi del D.Lgs. n.33/2013, il legislatore ha codificato la "pubblicità" e il "diritto alla conoscibilità" (art.3). Il diritto alla conoscibilità dei cittadini è speculare al dovere di trasparenza e pubblicazione a carico delle Amministrazioni;
- 3) *l'accesso civico / generalizzato* - diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati obbligatoriamente conoscibili qualora non siano stati pubblicati. Il D.Lgs. n. 97/2016 ha configurato l'accesso civico quale diritto ulteriore sia al diritto di accesso che all'amministrazione trasparente, nel senso che è molto più ampio per diventare generalizzato nei confronti di ogni "documento, informazione o dato" detenuto dalla pubblica amministrazione. Gli unici limiti posti sono, da una parte, il rispetto della tutela degli interessi pubblici e/o privati indicati all'art. 5 bis, commi 1 e 2, e dall'altra, il rispetto delle norme che prevedono specifiche esclusioni (art. 5 bis, comma 3). Pertanto, è obiettivo dell'Ordine approvare e pubblicare un regolamento unitario sull'esercizio del diritto di accesso;
- 4) *l'integrità*, l'aggiornamento costante, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità delle informazioni e dei dati pubblici relativi all'attività e all'organizzazione amministrativa.

Il Responsabile per la trasparenza svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, verificando la regolare attuazione dell'accesso civico.

#### **c. Modalità di coinvolgimento degli stakeholder e risultati del coinvolgimento**

Con il termine stakeholder (letteralmente: portatore di interesse) si individuano i soggetti influenti nei confronti di un'iniziativa o di un progetto.



Nel caso specifico, cioè in riferimento alla trasparenza della Pubblica Amministrazione, fanno parte di questo insieme i collaboratori e gli utenti finali del servizio (principalmente gli iscritti all'Ordine, altre Pubbliche Amministrazioni e i dipendenti dell'Ordine).

Il coinvolgimento e l'interazione con i vari stakeholders avverrà attraverso la segnalazione di eventuali osservazioni riguardanti disservizi e soprattutto i relativi suggerimenti di miglioramento. Segnalazioni potranno essere presentate direttamente al Responsabile per la trasparenza.

Al fine di monitorare e migliorare il sistema della trasparenza, l'OPL effettua un monitoraggio costante degli accessi a tutte le sezioni del proprio sito istituzionale, e in particolare alla sezione "Amministrazione trasparente".

#### **d. Iniziative di comunicazione della trasparenza**

L'attuazione della disciplina legislativa della trasparenza non si esaurisce nella mera pubblicazione on-line, ma è obiettivo dell'Ordine prevedere apposite iniziative volte a realizzare effettivamente un adeguato livello di pubblicità e accessibilità ai documenti e alle informazioni. Inoltre si è diffuso un atteggiamento proattivo di tutti gli Uffici e degli Amministratori, finalizzato a far conoscere i modi di fruizione dei servizi da una parte e le proprie politiche pubbliche dall'altra.

#### **e. Processo di attuazione del programma**

Il Responsabile per la trasparenza assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati soggetti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale. Quando è prescritto l'aggiornamento "tempestivo" dei dati, ai sensi dell'art.8 del D.Lgs. n.33/2013, la pubblicazione avviene indicativamente nei sessanta giorni successivi alla variazione intervenuta o al momento in cui il dato si rende disponibile.

Se viene prescritto l'aggiornamento "trimestrale" o "semestrale", la pubblicazione è effettuata nei sessanta giorni successivi alla scadenza del trimestre o del semestre. In relazione agli adempimenti a cadenza "annuale", la pubblicazione avviene nel termine di sessanta giorni dalla data in cui il dato si rende disponibile o da quella in cui esso deve essere formato o deve pervenire all'Amministrazione sulla base di specifiche disposizioni normative.

Ai sensi dell'art.8 del D.Lgs. n.33/2013 i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria sono pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo di pubblicazione, e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e quanto previsto per gli obblighi di pubblicazione concernenti i componenti degli organi di indirizzo politico (art.14, c.2) e i titolari di incarichi dirigenziali e di collaborazione o consulenza (art.15, c.4) per i quali è previsto l'adempimento entro tre mesi dall'elezione o nomina e per i tre mesi successivi dalla cessazione del mandato o incarico dei soggetti.



Spetta al Responsabile per la trasparenza il monitoraggio e la vigilanza sullo stato di attuazione del Programma triennale per la Trasparenza, assicurando la qualità dei dati pubblicati.

#### **f. Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico**

La richiesta è gratuita, non deve essere motivata e va indirizzata al Responsabile per la trasparenza tramite posta elettronica ordinaria o certificata dell'Ordine.

Il Responsabile per la trasparenza provvede, entro 30 giorni, a rispondere e, nel caso, a far pubblicare nel sito istituzionale il documento, l'informazione o il dato richiesto.

#### **g. Qualità delle informazioni**

L'Ordine persegue l'obiettivo di garantire, ai sensi dell'art.6 del D.Lgs. n.33/2013, la qualità delle informazioni pubblicate, nella prospettiva di raggiungere un appropriato livello di trasparenza, nella consapevolezza che le informazioni da pubblicare debbono essere selezionate, classificate e coordinate per consentirne la reale fruibilità.

Per tale ragione la pubblicazione di dati, informazioni e documenti nella sezione Amministrazione Trasparente avviene nel rispetto dei criteri generali di seguito evidenziati:

- 1) **completezza**: la pubblicazione deve essere esatta, accurata e riferita a tutta l'organizzazione;
- 2) **aggiornamento e archiviazione**: la decorrenza, la durata della pubblicazione e la cadenza temporale degli aggiornamenti sono definite in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e in particolare dal D.Lgs. n.33/2013;
- 3) **dati aperti e riutilizzo**: i documenti, le informazioni e i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria sono resi disponibili – per quanto tecnicamente possibili in relazione alle risorse dell'Ordine - in formato di tipo aperto e sono riutilizzabili secondo quanto prescritto dall'art.7 del D.Lgs. n.33/2013 e dalle specifiche disposizioni legislative ivi richiamate, fatti salvi i casi in cui l'utilizzo del formato di tipo aperto e il riutilizzo dei dati siano stati espressamente esclusi dal legislatore. Ove non sia possibile (a esempio se oggetto della pubblicazione sono "copie per immagine di documenti analogici"), l'Ordine pubblicherà il dato in formato PDF immagine, salvo prevedere per il futuro formati idonei;
- 4) **trasparenza e privacy**: è garantito il rispetto delle disposizioni recate dal Regolamento UE 2016/679 e dal D.Lgs. n.196/2003 in materia di protezione dei dati personali ai sensi degli articoli 1 c.2, 4 c.4 e 6 del D.Lgs. n.33/2013, sia nella fase di predisposizione degli atti che nella fase della loro divulgazione e pubblicazione (sia nelle sezioni Pubblicità legale e Amministrazione Trasparente, che in eventuali altre sezioni del sito istituzionale dell'OPL).



ORDINE  
DEGLI PSICOLOGI  
DELLA LOMBARDIA

## ANALISI S.W.O.T.

		ANALISI FATTORI ENDOGENI	
		FORZE	DEBOLEZZE
ANALISI FATTORI ESOGENI	OPPORTUNITA'	Versatilità/flessibilità e competenza del Personale Incentivi sulla base dei risultati ottenuti	Personale sotto organico Ingerenza nella gestione amministrativa da parte dell'organo di indirizzo politico (che inoltre cambia ogni quattro anni)
	MINACCE	Aumento esponenziale di adempimenti a cui si deve rispondere puntualmente, con conseguente impiego di risorse e tempo, e controllo / attenzione sempre maggiore da parte di Organi statali, come la Corte di Cassazione e la Corte dei Conti. Evasione delle pratiche in tempi rapidi, prima di quelli stabiliti	Maggiore chiarezza nella comunicazione esterna da parte dell'Ente per evitare ulteriore carico di lavoro, date le scarse risorse interne Evasione delle pratiche in tempi rapidi, prima di quelli stabiliti



# ANALISI DEL CONTESTO (Metodo PESTLE)

Rev. del 23/03/2021

FATTORI: ESTERNI - INTERNI		POLITICI	ECONOMICI	SOCIALI	TECNOLOGICI	AMBIENTI LEGALI
STAKEHOLDER ESTERNI	ISTITUZIONI	Interfacciarsi con Enti e Autorità implicate nella filiera della salute pubblica, al fine di valorizzare sul territorio la figura dello psicologo quale elemento fondamentale del benessere psicofisico.	- Rapporti con il Consiglio Nazionale dell'Ordine (invio puntuale della percentuale quota/iscritto). - INPS INAIL, assicurazioni, Agenzia delle Entrate, Agenas, ARAN, sindacati	- Sensibilizzare e presenziare ad eventi, e coinvolgere organizzazioni che operano in ambito socio-assistenziale e di tutela delle "fasce deboli" (anziani, donne, bambini)	Scambio dati con le amministrazioni.	Monitorare quali implicazioni possano avere sul ruolo dello psicologo e dell'Ente nuove norme. Monitorare gli iter legislativi e normativi al fine di aggiornare periodicamente i propri iscritti.
	ISCRITTI	L'OPL rappresenta la categoria degli psicologi della Lombardia. E' tenuto pertanto a veicolare proposte e interrogazioni agli Enti politici di riferimento.	L'OPL provvede agli adempimenti per la riscossione dei contributi in conformità alle disposizioni vigenti in materia di imposte dirette.	L'OPL vigila per la tutela del titolo professionale e svolge le attività dirette a impedire l'esercizio abusivo della professione.	L'OPL provvede alla trasmissione di copia dell'albo e degli aggiornamenti annuali al Ministro della Salute, nonché al Procuratore della Repubblica presso il Tribunale ove ha sede il Consiglio dell'ordine.	L'OPL adotta i provvedimenti disciplinari ai sensi dell'articolo 27 della Legge n.56/1989
	FORNITORI	In sede di Consiglio, vengono scelti quei fornitori in linea con i dettami stabiliti per legge.	Individuare fornitori mediante bandi/gare, facendo esplicito riferimento alle indicazioni del Piano Anticorruzione (rapporto qualità/costi)	I fornitori vengono selezionati tenendo conto del loro impegno nel rispetto dell'ambiente e dei diritti dei lavoratori.	Individuare società/consulenti che siano in grado di rispondere alle esigenze di digitalizzazione dell'Ente.	Gestione contrattuale, monitorare le tempistiche e l'affidabilità sulle consegne nonché nel rispetto dell'anticorruzione e trasparenza



# ANALISI DEL CONTESTO (Metodo PESTLE)

Rev. del 23/03/2021

FATTORI: ESTERNI - INTERNI		POLITICI	ECONOMICI	SOCIALI	TECNOLOGICI	AMBIENTI LEGALI
CONSIGLIO DELL'ORDINE		L'OPL provvede all'elezione dei Consiglieri, tra cui sceglie le cariche istituzionali (Presidente, Vicepresidente, Segretario e Tesoriere)	L'OPL grazie al Consiglio dell'Ordine provvede all'ordinaria e straordinaria amministrazione dell'Ente e cura il patrimonio mobiliare ed immobiliare dell'Ordine; provvede alla compilazione annuale dei bilanci preventivi e dei conti consuntivi.	L'OPL tramite il Consiglio promuove il consolidamento e lo sviluppo della professione e favorisce tutte le iniziative intese a facilitare il progresso culturale degli iscritti.	L'OPL adegua la propria infrastruttura al Codice dell'Amministrazione Digitale e favorisce l'adozione e la diffusione di strumenti che facilitano l'esercizio della professione.	L'OPL cura l'osservanza delle leggi e delle disposizioni concernenti la professione. Esercita l'azione disciplinare.
FATTORI: ESTERNI - INTERNI		POLITICI	ECONOMICI	SOCIALI	TECNOLOGICI	AMBIENTI LEGALI
ECM		Fornire una formazione in linea con la normativa E.C.M. emanata dall'Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali (Age.Na.S.)	Erogare una formazione gratuita per i propri iscritti.	Contribuire (in base all'art.5 del Codice Deontologico) a diffondere un livello adeguato di preparazione e formazione per i propri iscritti.	Migliorare ed implementare le proprie dotazioni/conoscenze informatiche per erogare una formazione qualificata e fruita da tutti gli iscritti.	Contribuire tramite le proprie rappresentanze politiche a uno scambio costruttivo con le sedi nazionali al fine di rendere il sistema E.C.M. confacente alla figura dello psicologo.
STAKEHOLDER INTERNI	GESTIONE DEL PERSONALE	L'OPL segue: - la contrattazione integrativa - la revisione della pianta organica - la valutazione delle collaborazioni esterne - l'assegnazione in bilancio delle quote riservate ai dipendenti	L'OPL gestisce il flusso degli stipendi, l'assegnazione del trattamento accessorio e i progetti obiettivi.	Erogazione dei contributi assistenziali ai dipendenti dei fringe benefit (erogazione abbonamento mezzi di trasporto sovvenzionato dall'Ordine) Favorisce la formazione motivazionale, relazionale e professionale dei dipendenti.	L'OPL utilizza programmi informatici per la rilevazione delle presenze e la comunicazione dei dati rilevati all'ufficio paghe. E' in costante aggiornamento per il miglioramento delle tecnologie in funzione della tutela della privacy dei dipendenti e collaboratori.	L'OPL si avvale della consulenza legale e del consulente del lavoro per gli aggiornamenti normativi sulla gestione del personale.



# ANALISI DEL CONTESTO (Metodo PESTLE)

Rev. del 23/03/2021

FATTORI: ESTERNI - INTERNI	POLITICI	ECONOMICI	SOCIALI	TECNOLOGICI	AMBIENTI LEGALI
DEONTOLOGIA E TUTELA	<p>L'OPL:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>vigila per la tutela del titolo professionale e svolge le attività dirette ad impedire l'esercizio abusivo della professione;</li> <li>in conformità con l'art. 26 della L. n.56/1989 valuta la correttezza del comportamento professionale dei propri iscritti, comminando eventuali sanzioni disciplinari.</li> </ol>	<p>Istituzione di 2 commissioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Commissione Tutela</li> <li>- Commissione Deontologia</li> </ul>	<p>Tutela gli ambiti professionali afferenti alla figura professionale dello psicologo, anche a garanzia dell'utente finale della prestazione al fine di una corretta valorizzazione del ruolo dello psicologo e la diffusione del benessere psicofisico.</p>	<p>Utilizzo delle avanzate infrastrutture informatiche per attuare le procedure previste dal regolamento disciplinare.</p>	<p>Vigilanza e attuazione della normativa di riferimento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L. n.56/1989</li> <li>- Codice Deontologico</li> <li>- Regolamento disciplinare OPL</li> </ul> <p>Consulenza a supporto della commissione deontologica del Consiglio e dello sportello deontologico rivolto agli iscritti.</p>
FORMAZIONE	<p>L'OPL in ambito formativo si adopera su un doppio versante: formazione interna rivolta alla crescita delle competenze professionali del personale, e formazione esterna rivolta ai propri iscritti, atta a favorire il progresso culturale degli iscritti.</p>	<p>L'OPL destina nella pianificazione del bilancio una quota per la formazione, in linea con le indicazioni riportate nella normativa e contratti riguardanti il rapporto di lavoro alle dipendenze di un'Amministrazione pubblica.</p> <p>L'accantonamento in bilancio di una quota a favore dei propri iscritti, con riferimento all'art. 5 del Codice Deontologico.</p>	<p>Un professionista formato è anche un professionista più competitivo sul mercato e meno soggetto a esposti disciplinari.</p> <p>Un dipendente formato è un attore attivo della Pubblica Amministrazione, più motivato e che collabora al raggiungimento di performance auspiccate per le PP.AA.</p>	<p>Ampliare la formazione programmata a un pubblico sempre più ampio, usufruendo anche strumenti digitali di trasmissione del sapere innovativi e smart come ad esempio utilizzo di FaD, app, ecc.</p>	<p>L'OPL restituisce una corretta adesione ai dettati normativi e verifica gli aggiornamenti suggeriti e indicati per una formazione professionale del Personale e degli Iscritti.</p>
FATTORI: ESTERNI - INTERNI	POLITICI	ECONOMICI	SOCIALI	TECNOLOGICI	AMBIENTI LEGALI



## ANALISI DEL CONTESTO (Metodo PESTLE)

Rev. del 23/03/2021

<b>COMUNICAZIONE</b>	Newsletter istituzionali con lo scopo di informare gli iscritti sulle attività ordinarie.	Impegno a rendere trasparente il corretto utilizzo delle risorse a disposizione dell'Ente.	Diffusione del concetto di benessere psicofisico, di tutela dei diritti umani (infanzia, di genere, dei migranti, ecc.)	Utilizzo di strumenti adatti alla comunicazione digitale	Corretto mantenimento delle informazioni dell'Albo e delle attività dell'OPL sul portale, in particolare modo nella sezione Amministrazione trasparente
<b>EVENTI E PROGETTI</b>	L'OPL pianifica eventi e progetti che hanno come finalità la promozione, il consolidamento e lo sviluppo della professione. Partecipa in prima persona ad eventi sul territorio che favoriscono lo scambio e la nascita di network.	L'accantonamento in bilancio di una quota a favore dell'espletamento di tali proposte, risponde a principi indicati negli artt. 5, 8 e 34 del Codice Deontologico. Investimento importante nella Casa della Psicologia, sede dedicata dell'OPL destinata allo sviluppo della valorizzazione, diffusione, promozione della Psicologia, attraverso formazione qualificata e divulgazione del benessere psicofisico.	Una maggiore presenza dell'Ordine degli Psicologi sul territorio e sui media porta ad una "conoscenza pubblica" della professione dello psicologo e delle modalità di accesso ai servizi pubblici e privati dedicati ai cittadini.	Implementazione eventi con modalità webinar/streaming da trasmettere sul canale digitale YouTube dell'Ordine, nonché con l'ausilio di piattaforma FaD.	L'OPL si impegna nella condivisione e diffusione di una cultura della legalità, mediata da un approccio psicologico e concreto ai temi della giustizia, dell'anticorruzione e della trasparenza.
<b>FATTORI: ESTERNI - INTERNI</b>	<b>POLITICI</b>	<b>ECONOMICI</b>	<b>SOCIALI</b>	<b>TECNOLOGICI</b>	<b>AMBIENTI LEGALI</b>



## ANALISI DEL CONTESTO (Metodo PESTLE)

Rev. del 23/03/2021

<b>SEGRETERIA e CONTABILITA'</b>	La Segreteria dell'OPL è strutturata per fare da ponte tra gli iscritti e il Consiglio: provvede alla gestione delle comunicazioni, all'invio dei quesiti, predispose e organizza le elezioni.	Riscossione delle quote d'iscrizione in conformità alle disposizioni vigenti in materia di imposte dirette. Gestione e controllo del bilancio. Rapporti con fornitori e consulenti e gestione dei pagamenti.	Organizzazione e partecipazione attiva a eventi sul territorio promossi dall'Ente per divulgare la professione di psicologo e il benessere psicofisico.	Formazione dipendenti e adeguamento infrastrutture per la digitalizzazione dei processi.	Gestione quesiti di carattere legale con l'ausilio dei consulenti dell'OPL e applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza.
----------------------------------	--	--	---	--	---

Allegato 1 - 1. Tabella Aree Rischio Procedimenti e Valutazione Rischio

Ordine degli Psicologi della Lombardia							
UFFICIO (Responsabile del procedimento)	AREE RISCHIO - PROCEDIMENTI	COMMENTO	VALUTAZIONE RISCHIO			indice	MISURE (vedi allegato 2 per specifiche)
			Probabilità	Impatto	Valutazione complessiva rischio		N.B.: le misure si applicano a livello generale e non per singola area rischio e procedimento
unico	Ordinaria e straordinaria amministrazione dell'Ordine, cura del patrimonio mobiliare ed immobiliare e compilazione annuale dei bilanci preventivi e dei conti consuntivi	di natura politica, non computabile (la parte rilevante è nei processi svolti dagli Uffici)	3,5	3	10,50	basso	da 1 a 6
unico	Tenuta dell'Albo professionale, iscrizioni e cancellazioni e revisione almeno ogni due anni; trasmissione di copia dell'albo e degli aggiornamenti annuali al Ministero vigilante, nonché al Procuratore della Repubblica presso il Tribunale ove ha sede l'Ordine	di natura politica, non computabile (la parte rilevante è nei processi svolti dagli Uffici)	3,5	3	10,50	basso	da 1 a 6
unico	Designazione dei rappresentanti dell'Ordine negli enti e nelle commissioni a livello regionale o provinciale (nazionale dal CNOP), ove richiesti	di natura politica, non computabile (la parte rilevante è nei processi svolti dagli Uffici)	3,25	4	13,00	medio	da 1 a 6
unico	Tutela del titolo professionale e attività dirette a impedire l'esercizio abusivo della professione	di natura politica, non computabile (la parte rilevante non è nei processi svolti dagli Uffici)	3,5	3	10,50	basso	da 1 a 6
unico	Gestione amministrativa di procedimenti e provvedimenti disciplinari ex art.27 L. n.56/1989 & gestione pratiche inerenti l'abuso della professione	di natura politica, non computabile (la parte rilevante è nei processi svolti dagli Uffici)	3,83	3,75	14,36	alto	da 1 a 6
unico	Gestione incasso tasse d'iscrizione / contributi annuali obbligatori degli iscritti; sollecito di pagamento ai morosi; gestione pagoPA	di natura politica, non computabile (la parte rilevante è nei processi svolti dagli Uffici)	3,67	3,75	13,76	alto	da 1 a 6
<b>ORDINE DEGLI PSICOLOGI DELLA LOMBARDIA - opl - 0004767 - Ingresso - 29/03/2021 - 13:37</b>							
unico	Rilascio certificati e attestazioni relative agli iscritti	di natura politica, non computabile (la parte rilevante è nei processi svolti dagli Uffici)	3	2,75	8,25	basso	da 1 a 6
unico	Emanazione regolamenti per il funzionamento dell'ordine, per l'amministrazione e la contabilità, disciplinare, etc.	di natura politica, non computabile (la parte rilevante è nei processi svolti dagli Uffici)	3,5	3	10,50	basso	da 1 a 6
unico	Gestione del Personale (permessi, ferie, etc.; controllo timbrature; invio riepiloghi per elaborazione buste paga; comunicazioni interne ed esterne; autorizzazione incarichi, concorsi, assunzioni, premi, carriera)	A area obbligatoria PNA: Acquisizione e progressione del personale	4	3,25	13,00	medio	da 1 a 6
unico	Aggiornamento sito web dell'Ordine e invio delle informative dell'OPL agli iscritti	C area obbligatoria PNA: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	2,33	1,75	4,08	basso	da 1 a 6
unico	Composizione delle terne di nominativi per le Commissioni degli Esami di Stato (indicazione del Presidente)	D area obbligatoria PNA: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	3,83	3,5	13,41	alto	da 1 a 6
unico	Tenuta dei Verbali del Consiglio e delle relative delibere. Predisposizione del materiale necessario alle deliberazioni del Consiglio	processo interno	2,5	2,25	5,63	basso	da 1 a 6
unico	Attività varie di supporto, organizzazione e gestione dei progetti di sviluppo della professione (attività legata alla comunicazione e gestione contabile)	processo interno	3	4	12,00	medio	da 1 a 6
unico	Gestione biblioteca dei test (accessi per consultazione da parte di SOLI psicologi) e libri dell'Ordine	processo interno	2,67	2,5	6,68	basso	da 1 a 6
unico	Pratiche di iscrizione, cancellazione, annotazione psicoterapia, trasferimenti e tutti gli adempimenti necessari alla tenuta dell'Albo; rilascio tesserini e timbri agli iscritti	D area obbligatoria PNA: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	3,67	3,75	13,76	alto	da 1 a 6
unico	Accertamento titoli e casellari (dichiarazioni sostitutive di certificazione e atti di notorietà); verifica residenza e esistenza in vita degli iscritti	processo interno (ma ascrivibile all'area D per l'effetto del processo)	3,17	4	12,68	medio	da 1 a 6
unico	Trasferimento e aggiornamento dati dell'Albo al CNOP (per Albo Unico Nazionale)	processo interno	2,33	1,75	4,08	basso	da 1 a 6
unico	Emissione certificati validi all'estero e visto di conformità agli originali per master, corsi, etc. (da usare in Italia)	C area obbligatoria PNA: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	3	2,75	8,25	basso	da 1 a 6
unico	Ordini di acquisto, gestione preventivi, gestione contratti fornitori e consulenti; gestione spesa per funzionamento degli uffici (il regolamento prevede che vengono dotati di capacità di spesa: il RUP fino a 2000 EUR per funzionamento uffici; il Direttore, in generale, fino a 5000 EUR)	B area obbligatoria PNA: affidamento di lavori, servizi e forniture	4,17	3,5	14,60	alto	da 1 a 6
unico	Gestione pratiche concessione patrocinio e uso della sede per iniziative culturali e inerenti la professione	processo interno (ma ascrivibile all'area C per l'effetto del processo)	3,5	3,5	12,25	medio	da 1 a 6
unico	Pratiche per parere su congruità di parcella	D area obbligatoria PNA: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	3,55	3,75	13,31	medio	da 1 a 6
unico	Adeguamento e applicazione D.Lgs. n.81/2008 - Sicurezza sul lavoro	processo interno	3,5	2,33	8,16	basso	da 1 a 6
unico	Emissione mandati e reversali (anche versamento tributi, ecc.), tenuta e aggiornamento bilancio; gestione degli impegni di spesa; gestione conto "Servizio di cassa"	processo interno (ma ascrivibile all'area B per l'effetto del processo)	3,75	3,83	14,36	alto	da 1 a 6
unico	Gestione del Protocollo	processo interno (ma ascrivibile all'area C per l'effetto del processo)	3	3	9,00	basso	da 1 a 6
unico	Aggiornamento e gestione dell'Albo CTU dei Tribunali della Lombardia	processo interno (ma ascrivibile alle aree C e D per l'effetto del processo)	3,33	3,25	10,82	basso	da 1 a 6
unico	Gestione provider ECM e dei corsi ECM	processo interno (ma ascrivibile all'area C per l'effetto del processo)	3,17	3,75	11,89	basso	da 1 a 6



## All. 2 Misure Anticorruttive

<b>Codice</b>	<b>Misura</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Tempi di Adozione</b>
1	Adempimenti Trasparenza e gestione Personale	Aggiornamento e pubblicazione dati relativi alle nuove previsioni normative e derivanti da CCNL e CCI.	<i>Applicazione dopo la stipula della CCI 2021</i>
2	Conferimento e Autorizzazione Incarichi	Applicare i criteri normativi per l'autorizzazione ad assumere incarichi esterni da parte dei dipendenti, come da CCNL e normativa vigente.	<i>Applicazione per il 2021 con eventuale adozione di specifico Regolamento</i>
3	Formazione del Personale	Corsi di aggiornamento per i dipendenti per approfondire e consolidare le conoscenze professionali	<i>Applicazione immediata</i>
4	Monitoraggio Tempi Procedimentali	Avviare il monitoraggio dei tempi procedimentali, anche a campione.	<i>Per il 2021 si prevede l'adozione di specifico Regolamento</i>
5	Altre Misure Specifiche	Controllo e monitoraggio dei lavori per la gestione del Bilancio.	<i>Applicazione a partire dall'approvazione dello Assestamento al Bilancio preventivo 2021</i>



## Codice di Comportamento dell'Ordine degli Psicologi della Lombardia

*Integrazione del D.P.R. 16/04/2013, n.62 Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165.*

### **Art. 1 - Disposizioni di carattere generale**

1. Il presente Codice di comportamento (d'ora in avanti "Codice") dell'Ordine degli Psicologi della Lombardia (d'ora in avanti "OPL"), definisce, ai fini dell'art. 54 del D.Lgs. n.165/2001, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare.

### **Art. 2 - Ambito di applicazione**

1. Il presente Codice si applica ai dipendenti dell'OPL.  
2. Il presente Codice potrà essere applicato anche ai collaboratori, consulenti e fornitori dell'OPL, qualora sia ritenuto opportuno e previsto con apposita clausola nel relativo contratto.

### **Art. 3 - Regali, compensi e altre utilità**

1. Il dipendente non chiede, né sollecita, per sé o per altri, regali o altre utilità.  
2. Il dipendente può accettare regali o altre utilità solo nell'ambito delle normali relazioni di cortesia (Natale, compleanni, ecc.) e purché di valore inferiore a 150 EUR.  
3. Al di fuori dai casi precedenti, il dipendente cui siano pervenuti regali e/o compensi li consegna al Presidente dell'OPL, che prende ogni decisione in merito alla loro restituzione ovvero devoluzione a fini istituzionali.

### **Art. 4 - Conflitti di interessi**

#### *1) comunicazioni*

Il dipendente comunica al Responsabile della prevenzione della corruzione la propria adesione o appartenenza ad associazioni, enti od organizzazioni i cui ambiti di interessi possano coincidere con l'attività svolta negli Uffici.

Il dipendente informa il Responsabile di eventuali rapporti di collaborazione (che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni) con soggetti privati i cui ambiti di interessi possano coincidere con l'attività svolta negli Uffici, precisando se lui in prima persona o suoi parenti abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione.

#### *2) Divieti e astensioni*

Il dipendente non accetta 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.

Il dipendente, qualora si trovi a partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero di suoi parenti, né dà pronta comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione. In tal caso il Responsabile decide se avocare a sé il procedimento o, motivando, permetterne la continuazione al segnalante.

**Art. 5 - Prevenzione della corruzione, trasparenza e tracciabilità**

Il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel PTPCT (Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza), presta la sua collaborazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e, fermo restando l'obbligo di denuncia all'Autorità giudiziaria, segnala al proprio superiore gerarchico eventuali situazioni di illecito di cui sia venuto a conoscenza.

Il dipendente assicura l'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti in capo alle Pubbliche Amministrazioni secondo le disposizioni normative vigenti, prestando la massima collaborazione nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale.

**Art. 6 - Comportamento nei rapporti privati**

Nei rapporti privati, il dipendente non assume alcun comportamento che possa nuocere all'immagine dell'OPL.

**Art. 7 - Comportamento in servizio**

Fermo restando il rispetto dei termini del procedimento amministrativo, il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né adotta comportamenti tali da far ricadere su altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

Il dipendente utilizza i permessi di astensione dal lavoro, comunque denominati, nel rispetto delle condizioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

Il dipendente utilizza il materiale o le attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio e i servizi telematici e telefonici dell'ufficio nel rispetto dei vincoli posti dall'OPL.

**Art. 8 - Rapporti con gli iscritti e il pubblico**

Il dipendente in servizio di lavoro, sia in rapporto con il pubblico che non, si fa riconoscere indossando un apposito tesserino/badge identificativo.

Nelle operazioni da svolgersi e nella trattazione delle pratiche il dipendente rispetta, salvo diverse esigenze di servizio o diverso ordine di priorità stabilito dall'OPL, l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto con motivazioni generiche.

Il dipendente osserva 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, informa il richiedente dei motivi che ostano all'accoglimento della richiesta.

Il dipendente rispetta la normativa sulla privacy e le indicazioni fornite all'atto della designazione a incaricato del trattamento.



**ORGANIGRAMMA E FUNZIONIGRAMMA**  
21/06/2020

ORDINE  
DEGLI PSICOLOGI  
DELLA LOMBARDIA

**DIRETTORE AMMINISTRATIVO**

**PRESIDENTE E DIRETTIVO**

**U.O. Deontologia e Tutela, Formazione**

Responsabile: Funzionario C1

---  
Collaboratore: B3  
Collaboratore: B3  
Collaboratore: B1

**U.O. URP, gestione Albo**

Responsabile: Funzionario C1

---  
Collaboratore: B3  
Collaboratore: B3  
Collaboratore: B1

**U.O. Contabilità**

Responsabile: Funzionario C1

---  
Collaboratore: B3

**U.O. Comunicazione, Personale e Trasparenza**

Responsabile: Direttore

---  
Collaboratore: B3

**DEONTOLOGIA, PROMOZIONE E CULTURA**

**UFFICIO PRESIDENZA**

**TUTELA SEGRETERIA E AREA UNIVERSITA'**

**CONTABILITÀ**

**COMUNICAZIONE e PERSONALE**

Procedimenti disciplinari Deontologia

Gestione ECM e consulenza iscritti

**Relazioni tra istituzioni**

Gestione Albo

Consulta Scuole psicoterapia e Forum annuale

Bilancio, gestione entrate e uscite

Sito e newsletter

**OPL Academy**  
(corso inglese, Webinar, eBook andare all'estero)

Commissione Deontologica

Sistema Gestione Qualità

Agenda della Presidente

URP e supporto tecnico iscritti

Tirocini post laurea

Acquisti e Contratti

Gestione materiali grafici

**Referenti Territoriali OPL**

Convenzioni per gli iscritti

Protocollo

Gestione albo CTU

Gestione quote

Gestione Sistemi informativi

**PSYMAP**

**CASA DELLA PSICOLOGIA**  
Biblioteca test, presentazione libri, rassegna cinema

Concessione patrocini e uso sedi

GDPR

Commissione Tutela

RUP incarichi e progetti

Relazioni interne e studio paghe, Relazioni Sindacali

**SOPHIA - I**

**Bilancio partecipato**

Commissione Neuropsicologia

Segnalazioni esercizio abusivo della Professione

Gestione inventario e dei beni

RSPP e ASPP

**GdL Diritti + Comitato Pari opportunità + Consulta per i diritti umani**

**Psicologo di quartiere**

**Sportello Tutoring**

Sportello consulenze

Terne Esami di Stato

**Tavolo interforze**

**Università (Commissione Terza Missione)**

**Post universitario, tra cui Consulta rappresentanti studenti**

**Lavoro in regione: precarietà + Consulta per lo stato occupazionale + Terzo settore e privato accreditato**

**Consulta per le Comunità territoriali**

**Progetto Profili professionali + Consulta specificità professionali e ambiti emergenti**

**Settimana della psicologia dello sport**

