

ORDINE DEGLI AVVOCATI DI
REGGIO EMILIA

**PIANO INTEGRATO ATTIVITÀ E
ORGANIZZAZIONE (PIAO)
PER IL TRIENNIO 2022/2024**

approvato con delibera di Consiglio del 03/10/2022

Premessa

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nell'ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che assorbe in un unico strumento di programmazione una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa (in generale, per tutti gli enti, Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale); si tratta dunque di una misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA., anche funzionale all'attuazione del PNRR.

Le finalità del PIAO, in linea generale, sono, quindi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Il predetto art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, prevede che il PIAO sia obbligatorio per gli enti con un numero di dipendenti maggiore di 50 mentre per le altre Pubbliche Amministrazioni con un numero inferiore di dipendenti, ai sensi del comma sesto, è prevista la redazione e approvazione di un PIAO semplificato, redatto sulla scorta dello schema tipo delineato dal Dipartimento della Funzione Pubblica (poi adottato con il citato DM 30/06/2022).

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento citato, nonché delle disposizioni per le pianificazioni di settore che lo stesso PIAO assorbe, quali quelle in materia di trasparenza e anticorruzione, e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023-2025.

L'Ordine degli Avvocati di Reggio Emilia, tenuto conto dell'esiguità del numero del proprio personale (n. 2 unità, a fronte di n. 3 unità previste nella pianta organica), provvede ad adottare un PIAO semplificato, che sarà oggetto di successiva implementazione al primo aggiornamento annuale previsto (entro gennaio 2023).

Sezione I		
SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
<i>Da compilarsi con tutti i dati identificativi dell'amministrazione</i>	Denominazione ente	Ordine degli Avvocati di Reggio Emilia
	Indirizzo	Via A. Paterlini 1 c/o Palazzo di Giustizia
	Codice fiscale	80014370359
	Partita IVA	02505560355
	Legale rappresentante	Presidente Avv. Enrico della Capanna
	n. dipendenti al 31/12	2
	Telefono	0522.922392

	Sito internet	www.ordineforense.re.it
	e-mail	info@ordineforense.re.it
	Pec	ord.reggioemilia@cert.legalmail.it

Sezione II

RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Si procede alla mappatura dei processi, limitatamente all'aggiornamento di quella esistente alla data di entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a: a) Autorizzazione/concessione; b) Contratti pubblici; c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi; d) Concorsi e prove selettive; e) Processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dei responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

L'Ordine degli Avvocati di Reggio Emilia dispone del *Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza 2021 – 2023* adottato con provvedimento del Commissario Straordinario del 30/03/2021 e, per l'anno 2022, essendo stata attestata l'assenza di fatti corruttivi e di ipotesi di disfunzioni amministrative significative, è stata resa apposita dichiarazione di conferma del vigente Piano in attuazione di quanto previsto dalla Delibera n. 777 del 24.11.2021 del Consiglio Nazionale Forense.

Tenuto conto che, come chiarito dal DM 30/06/2021, l'aggiornamento del contenuto del *Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza* deve avvenire solo in caso di *presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative*, alla luce del fatto che, ad oggi, non sono pervenute notizie, accertamenti o segnalazioni in merito, si procede a riportare il contenuto del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la trasparenza dell'Ordine degli Avvocati vigente.

1. LA DISCIPLINA SULL'ANTICORRUZIONE E SULLA TRASPARENZA

1.1 Quadro normativo di riferimento

Il quadro normativo di riferimento è il seguente:

- Legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- Delibera CIVIT n. 2/2012 "Linee guida per la disposizione del programma triennale per la trasparenza e l'integrità";

- Circolare n. 1/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri;
- Delibera n. 50 del 4/07/2013 “Linee guida per l’aggiornamento del PTPC anno 2014 – 2016”;
- Deliberazione n. 72 del 11/09/2013, “Approvazione del Piano Nazionale Anticorruzione”;
- D. Lgs. n. 33/2013 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- 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 della legge 6 novembre 2012 n. 190”;
- Determinazione ANAC n. 6/2015 “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”;
- Determinazione ANAC n. 8/2015 “Linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”;
- Determinazione ANAC n. 12/2015 “Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione”;
- Legge 27 maggio 2015 n. 69 “Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio”;
- 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, ai sensi dell’articolo 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- D. Lgs. n. 175/2016 Testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica;
- Delibera ANAC n. 831/2016 “Determinazione di approvazione definitiva del PNA 2016”;
- Determinazione ANAC n. 1309/2016 “Linee Guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 33/2013”;
- Determinazione ANAC n. 1310/2016 “Prime Linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016”;
- Determinazione ANAC n. 241/2017 “Linee guida recanti indicazioni sull’attuazione dell’art. 14 del d.lgs. 33/2013 “Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali» come modificato dall’art. 13 del d.lgs. 97/2016”;
- Determinazione ANAC n. 1134/2017 “Nuove linee guida per l’attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”;
- Delibera ANAC n. 1208/2017 “Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale

Anticorruzione”;

- 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”;
- Delibera ANAC n. 1074/2018 “Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione”;
- Delibera ANAC n. 215 del 26/03/2019 “Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001”;
- Delibera ANAC n. 1064/2019 “Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2019 al Piano Nazionale Anticorruzione”;
- Linee Guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche, approvate con Delibera ANAC n. 177/2020.

Nella predisposizione del Piano sono state considerate, per le parti che disciplinano le regole di comportamento che devono essere osservate da parte dei dipendenti pubblici, le disposizioni seguenti:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- d.p.r. 16 aprile 2013, n. 62, intitolato “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”;
- la delibera n. 75/2013 "Linee Guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni".

Per l’individuazione delle aree a rischio dell’Ordine sono state inoltre considerate le seguenti norme che disciplinano le funzioni ed i compiti dell’Ordine in tutte le articolazioni:

- la legge professionale 31 dicembre 2012, n. 247;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- il decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, "Ulteriori misure urgenti per la crescita del Paese", convertito con modificazioni dalla legge n. 221 del 17 Dicembre 2012;
- il decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni" convertito in legge il 30 ottobre 2013, n. 125.

Il presente PTPCT, costituisce un aggiornamento del Piano Triennale di cui l’Ordine degli Avvocati di Reggio Emilia è già dotato con riferimento al triennio 2020-2022, tenendo conto delle misure

adottate nell'anno trascorso nonché degli interventi normativi e delle indicazioni nel frattempo pervenute dall'Autorità Nazionale Anticorruzione. Per quanto concerne, in particolare, i Consigli degli Ordini Forensi, si è tenuta presente la peculiarità di Ente Pubblico non Economico a carattere associativo, che non utilizza fondi pubblici e che non esercita attività sostitutiva erariale per conto dello Stato.

Inoltre, su impulso dei RPCT degli Ordini di Reggio Emilia e di Bologna, nel corso del 2018 è stata costituita una Rete dei RPCT di tutti gli Ordini Avvocati del circondario emiliano-romagnolo, che ha dato vita a numerose occasioni di confronto e che ha permesso di riesaminare in maniera più approfondita e specifica, in modo condiviso, le principali aree di rischio degli ordini professionali, anche sulla base dei contributi giunti dal CNF.

Il lavoro di rete ha permesso di suddividere il lavoro, comprendere meglio le priorità e individuare con immediatezza le azioni più efficaci.

Il PTPCT 2021-2023 dell'Ordine è stato quindi redatto tenendo conto delle proprie specificità organizzative e strutturali e della peculiarità della natura dell'ente e delle attività istituzionali svolte, nonché di quanto emerso e condiviso in occasione del lavoro di rete con gli RPCT degli altri Ordini forensi del distretto.

2. IL PIANO TRIENNALE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

2.1 Principi ed impostazione

Il PTPCT 2021-2023 di Ordine è stato redatto, come appena ricordato, tenendo conto delle proprie specificità organizzative e strutturali e della peculiarità della natura dell'ente. Nell'impostazione si è tenuto inoltre conto delle linee guida emanate dall'ANAC ed in ultimo dell'Allegato 1 al PNA 2019, prendendo in esame i vari elementi indicati in tale documento, riadattandoli alla luce della realtà dell'Ordine.

Dal punto di vista metodologico sono quindi stati presi in considerazione i seguenti criteri:

Principi strategici, ossia:

a) coinvolgimento dell'organo di indirizzo e di tutti i vari attori coinvolti nella creazione del PTPCT e nella costante attuazione delle misure preventive previste;

b) cultura organizzativa diffusa di gestione del rischio, concretamente posta in essere attraverso momenti di informazione, formazione, oltre che attraverso l'applicazione di specifiche procedure interne;

c) supporto di un consulente esterno in materia in un'ottica di miglioramento continuo e condivisione interpretativa della norma.

Principi metodologici, ossia:

a) prevalenza della sostanza sulla forma: tenendo conto della struttura organizzativa e del contesto sia interno che esterno.

b) gradualità e c) selettività, attraverso un approccio concreto e non generico: il trattamento del rischio ha tenuto conto delle misure già esistenti e della verifica della loro adeguatezza.

d) integrazione: il processo di gestione del rischio corruzione è integrato nell'operatività aziendale attraverso le procedure adottate dall'Ordine.

e) miglioramento e apprendimento continuo: il processo di gestione del rischio è improntato a una logica di continuo miglioramento, grazie alle attività di formazione, aggiornamento e confronto con i componenti della Rete.

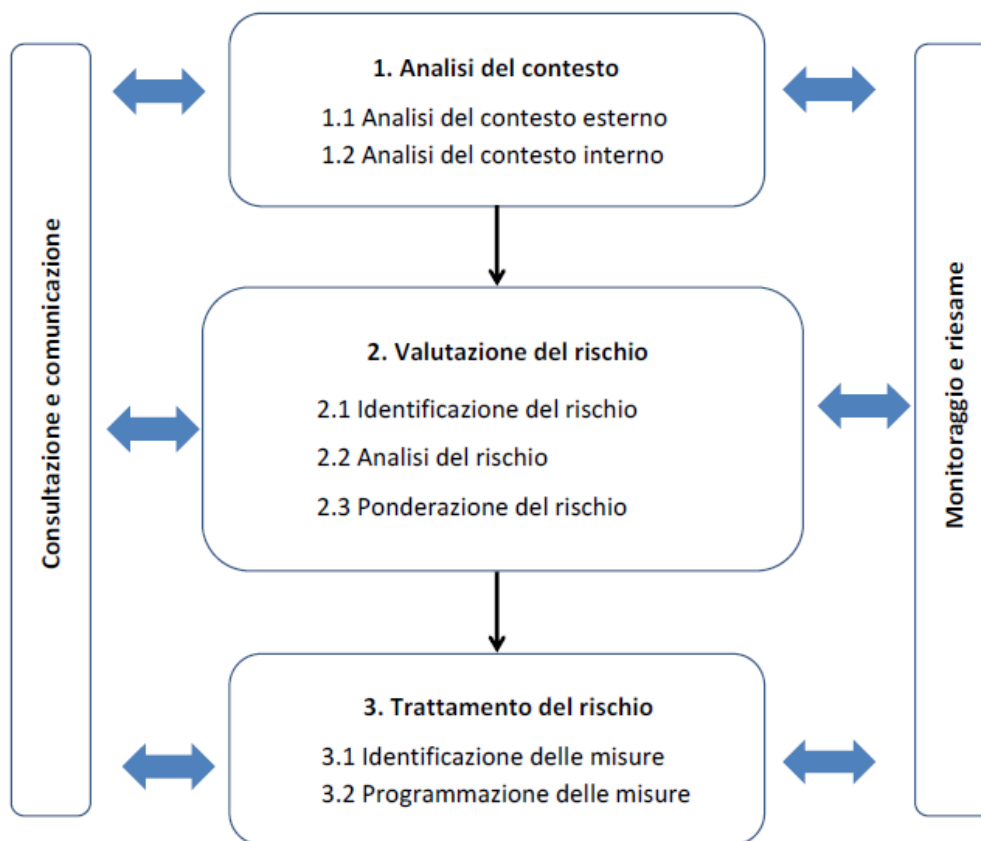
Principi finalistici, ossia:

a) effettività: tutte le attività poste in essere sono orientate ad un obiettivo di reale prevenzione che necessariamente deve passare attraverso un lavoro di integrazione, coordinamento e semplificazione delle misure tempo per tempo adottate;

b) orizzonte del valore pubblico: logica conseguenza di un corretto operare, è l'aumento della qualità del contesto sociale e collettivo.

Valutazione del rischio

L'Ordine si è quindi attivato al fine di dare attuazione al processo di gestione del rischio come indicato nell'Allegato 1 al PNA 2019 e di seguito graficamente ripreso:



2.2 Analisi del contesto

Come indicato dalla stessa ANAC, la prima fase del processo di gestione del rischio è relativa all'analisi del contesto esterno ed interno. In tal senso si è quindi proceduto con:

- l'analisi del contesto esterno che è stata realizzata sulla base delle caratteristiche dell'ambiente in cui opera l'Ordine;
- l'analisi del contesto interno che è stata eseguita alla luce dell'organizzazione adottata dall'Ordine. Rispetto all'analisi del contesto interno si precisa sin da ora che non sono pervenute segnalazioni tramite gli appositi canali dedicati al Whistleblowing o tramite altre modalità.

Contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha lo scopo di evidenziare le caratteristiche e le dinamiche dell'ambiente territoriale in cui l'ente opera, in quanto si tratta di aspetti esterni che possono potenzialmente favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, conseguentemente, condizionare la

valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell' idoneità delle misure preventive adottate dalla Società. Com'è noto l'Ordine degli Avvocati è un Ordine professionale che ha come scopo principale quello della tenuta dell'Albo professionale e ha molti scopi ulteriori, tutti collegati all'esercizio dell'attività forense.

L'analisi del contesto esterno si è giovata del prodotto della collaborazione interistituzionale realizzata nell'ambito della "Rete per l'Integrità e la Trasparenza" – promossa dalla Regione Emilia-Romagna ai sensi dell'art. 15 L.R. 28 ottobre 2016, n. 18 (Testo Unico per la promozione della legalità e per la valorizzazione della cittadinanza e dell'economia responsabili) – volto a condividere, tra tutti i Responsabili della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza degli enti aderenti, tra i quali l'Ordine degli Avvocati di Reggio Emilia, documenti e criteri di riferimento per la descrizione del contesto socio-economico e criminologico del territorio regionale emiliano-romagnolo, in fase di aggiornamento dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

I dati e le informazioni riportati nel presente paragrafo sono pertanto tratti dall'analogo paragrafo contenuto nel *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 dell'Assemblea Legislativa della Regione Emilia-Romagna*, approvato con delibera dell'Ufficio di Presidenza n. 2 del 28 gennaio 2021.

Si precisa che lo scenario economico-sociale di seguito descritto si basa sulle analisi svolte dall'Ufficio Studi di Unioncamere prima della conclusione dell'anno 2020. È purtroppo ragionevole ritenere che l'acuirsi dell'emergenza epidemiologica – che vede particolarmente colpito il territorio emiliano-romagnolo proprio nei giorni in cui viene redatto il presente documento – e i conseguenti provvedimenti, assunti sia in sede nazionale sia in sede regionale, incideranno in modo peggiorativo sulle previsioni per l'anno 2021.

La pandemia inciderà sensibilmente sull'occupazione e sui livelli di povertà, nonostante le misure di salvaguardia adottate.

Si tratta di elementi esterni che inevitabilmente portano ad un aumento del profilo di rischio di condotte illecite.

A ciò si aggiungono alcune considerazioni sul contesto criminologico del territorio regionale ⁽¹⁾.

¹ Per un maggiore dettaglio sull'analisi del contesto esterno relativo alla Regione Emilia-Romagna, si rinvia al PTPCT 2021-2023 pubblicato sul sito della Regione ER.

Purtroppo, come ormai provato da diverse indagini delle forze investigative, anche in Emilia-Romagna si deve registrare una presenza criminale e mafiosa di lunga data.

Negli ultimi anni si sta infatti assistendo all'emersione di indagini sempre più complesse, estese a diversi ambiti al fine di sfruttare opportunità e risorse del territorio (appalti, concessioni, acquisizioni di immobili o di aziende, ecc.).

Si dà atto di tali considerazioni, per dare evidenza della consapevolezza della presenza di tali elementi esterni di rischio: atteggiamento che già di per sé costituisce una misura di prevenzione.

Contesto interno

L'analisi del contesto interno riguarda sia gli aspetti legati all'organizzazione, sia gli aspetti legati alla mappatura dei processi di lavoro.

La governance e l'organizzazione dell'Ordine

Sono organi dell'Ordine:

- l'Assemblea degli iscritti
- il Consiglio, composto da 15 membri votati ogni 4 anni (con eccezioni derivanti da eventuali decadenze anzitempo), organo deliberante
- il Presidente, eletto dal Consiglio
- il Vicepresidente, eletto dal Consiglio
- il Tesoriere, eletto dal Consiglio
- il Segretario, eletto dal Consiglio
- le varie Commissioni istituite, non deliberanti

Giova ribadire come l'Ordine abbia da tempo provveduto alla nomina del RPCT in esecuzione dell'art. 1, comma 7, della legge 190/2012, unificando le figure del RPC e del RT in un unico soggetto.

Il Consiglio dell'Ordine formatosi all'esito delle votazioni del 2019 ha individuato la figura dell'RPCT nel Consigliere Avv. Francesca Preite, in continuità con l'incarico dalla stessa ricoperto anche nella precedente consiliatura, la quale è stata sostituita - a fine 2020 ed a seguito di rassegnate sue dimissioni da Consigliere dell'Ordine - dal Consigliere Avv. Daniele Silingardi,

sempre in ciò conformandosi all'interpretazione che depone per l'incompatibilità del ruolo di RPCT con le cariche di Consiglieri con funzioni direttive (Presidente, Vice – Presidente, Segretario e Tesoriere).

2.3. La Mappatura dei processi aziendali

Presupposto necessario per una rigorosa analisi dei rischi è la mappatura dei processi aziendali nella definizione fornita dal PNA, secondo il quale *“per processo si intende un insieme di attività interrelate che creano valore trasformando delle risorse (input del processo) in un prodotto (output del processo) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente). Il processo che si svolge nell'ambito di un'amministrazione può esso da solo portare al risultato finale o porsi come parte o fase di un processo complesso, con il concorso di più amministrazioni. Il concetto di processo è più ampio di quello di procedimento amministrativo e ricomprende anche le procedure di natura privatistica”*.

La mappatura dei processi è, pertanto, un requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla qualità complessiva della gestione del rischio. Infatti, una compiuta analisi dei processi aziendali consente di identificare le aree più vulnerabili e, di conseguenza, i rischi di corruzione che si possono generare attraverso le attività svolte dalla società.

Alla luce dell'analisi compiuta e tenendo conto delle specificità e dell'organizzazione dell'Ordine sono state individuate le aree potenzialmente a rischio indicate nelle tabelle allegate e relative ai seguenti processi:

- Concorsi
- Acquisti, Consulenti, Pagamenti e rimborsi spese
- Ammissione al patrocinio a spese dello Stato
- Iscrizione all'elenco degli Avvocati abilitati al patrocinio a spese dello Stato
- Iscrizione all'elenco dei difensori di ufficio
- Emissione di pareri di congruità
- Tentativi di conciliazione
- Rilascio di pareri
- Concessione di sussidi e contributi
- Gestione di istanze di composizione della crisi da sovraindebitamento – OCC
- Procedure di Mediazione

3. LA METODOLOGIA SEGUITA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL PIANO

La predisposizione del PTPCT si è articolata nelle seguenti fasi:

3.1 Analisi e valutazione dei rischi

3.2 Individuazione dei processi a rischio

3.3 Individuazione delle misure di prevenzione

3.4 Monitoraggio e riesame

Al termine, si è proceduto con la stesura del presente PTPCT.

3.1 Analisi e valutazione dei rischi

L'analisi dei rischi si è articolata in due fasi costituite rispettivamente da:

1. l'identificazione dei rischi di corruzione che caratterizzano i processi e le attività dell'Ente;
2. la valutazione del grado di esposizione ai rischi.

Queste due attività preludono al trattamento del rischio.

Le attività di identificazione e valutazione dei rischi sono state sviluppate assumendo come riferimento metodologico il PNA ed i relativi allegati.

Come già anticipato, nel corso del 2018 è stata costituita una Rete dei RPCT di tutti gli Ordini Avvocati del circondario emiliano-romagnolo, che ha dato vita a numerose occasioni di condivisione e che ha permesso di riesaminare in maniera più approfondita e specifica, in modo condiviso, le principali aree di rischio degli ordini professionali, anche sulla base dei contributi giunti dal CNF.

Le aree ed i processi a rischio elencati individuati sono quindi il risultato di tali approfondimenti.

In una prima fase, l'attività di identificazione dei rischi è stata condotta analizzando i processi istituzionali e di supporto.

In una seconda fase, per ciascun processo e attività sono stati analizzati i seguenti elementi:

- i reati di corruzione o contro la pubblica amministrazione ipotizzabili, considerando i delitti previsti dal Titolo II-Capo I del codice penale, e qualsiasi altro elemento che possa portare ad un malfunzionamento dell'Ente;
- le modalità di commissione dei reati ipotizzando delle fattispecie concrete.

Lo svolgimento di questa attività ha consentito di individuare i rischi inerenti alle attività realizzate dall'Ente.

Completata questa prima attività di identificazione e mappatura dei rischi, il gruppo di lavoro ha proceduto successivamente alla valutazione dei rischi. Tale attività è stata condotta allo scopo di far emergere le aree di attività di pertinenza dell'Ordine maggiormente esposte al rischio di corruzione da monitorare e presidiare mediante l'implementazione di nuove misure di trattamento del rischio oltre a quelle già poste in essere. Al fine di stimare il livello di esposizione al rischio, per ciascuna attività è stata valutata la probabilità che si possano realizzare i comportamenti a rischio ipotizzati nella fase precedente e sono state considerate le conseguenze che tali comportamenti potrebbero produrre.

Nello specifico, per quanto riguarda la probabilità sono stati considerati, ove applicabili, i seguenti fattori:

- la discrezionalità del processo;
- la rilevanza esterna;
- la frazionabilità;
- il valore economico;
- la complessità;
- la tipologia di controllo applicato al processo.

Per quanto riguarda l'impatto sono stati considerati invece:

- l'impatto economico;
- l'impatto reputazionale;
- l'impatto organizzativo.

3.2 Individuazione dei processi a rischio

Mantenendo l'impostazione adottata anche nel precedente PTPCT, l'analisi dei processi a rischio, effettuata con le modalità indicate nel paragrafo precedente, può essere scomposta in due macroaree:

➤ area giuridica: che comprende i processi inerenti alle attività ed i compiti istituzionali e più precisamente:

- ammissione al patrocinio a spese dello Stato;
- iscrizione nell'elenco dei difensori d'ufficio;
- iscrizione nell'elenco avvocati per il patrocinio a spese dello Stato;
- rilascio pareri di congruità compensi;
- tentativo di conciliazione;
- contributi, sovvenzioni, borse di studio;
- richieste di pareri, consultazioni;

- procedure di mediazione e sovraindebitamento (seppure gestite da Fondazione)
- area gestionale: che comprende le attività necessarie ad assicurare l'efficace funzionamento dei processi istituzionali e, più in generale, il corretto espletamento delle funzioni riconosciute all'Ente, e più precisamente:
 - acquisti e incarichi
 - concorsi pubblici, assunzione del personale
 - rimborsi spese e pagamenti

La valutazione del rischio

In generale, come suggerito dalla stessa ANAC, **l'approccio per la valutazione del rischio è stato di tipo qualitativo**, al fine di garantire ampio spazio alla motivazione della valutazione.

A questo proposito, si ritiene opportuno precisare, fin da ora, che qualora sia indicato un livello di rischio alto o medio-alto derivante dall'analisi dei rischi, ciò non significa che le aree a rischio non siano già caratterizzate da comportamenti virtuosi e preventivi.

Il livello di rischio indicato non è una valutazione sullo stato di fatto, ma vuole evidenziare che a fronte di un rischio potenziale, l'ente è orientato a mantenere la massima attenzione rispetto a tali processi, per non abbassare mai la guardia.

In considerazione di ciò si precisa che, all'interno di tale approccio qualitativo, per l'individuazione del livello di rischio sono stati presi in considerazione anche i seguenti indicatori:

- assenza di procedimenti penali e/o indagini in corso per fenomeni corruttivi;
- assenza di segnalazioni di violazioni o anomalie attraverso i canali whistleblowing o attraverso altre modalità;
- adozione di procedure che garantiscono trasparenza e pluralità dei controlli nei processi sensibili;
- consapevolezza da parte dei dipendenti e Consiglieri dell'Ordine dei processi a rischio e delle misure previste.

3.3 Individuazione delle misure di prevenzione

Successivamente all'analisi dei rischi, sono state verificate ed individuate le misure da adottare per la mitigazione del rischio.

Come previsto dal PNA, le misure si distinguono in:

- Misure generali o trasversali, che comprendono tutte quelle azioni comuni ai processi a rischio, che riguardano l'organizzazione nel suo complesso e che possono contribuire a ridurre la probabilità di commissione di comportamenti corruttivi;
- Misure specifiche, che riguardano i singoli processi a rischio e sono finalizzate a definire il sistema di trattamento del rischio specifico per ciascun processo. Tra queste sono state indicate anche le misure specifiche in materia di trasparenza.

3.3.1. Misure generali o trasversali

Le misure generali o trasversali individuate sono le seguenti:

- Codice di Comportamento
- monitoraggio
- le misure in materia di trasparenza
- il whistleblowing
- formazione e comunicazione
- disciplina del conflitto di interessi
- rotazione del personale
- inconfiribilità e incompatibilità
- divieto di pantouflage

Confermando quanto già adottato ed indicato anche nel precedente PTPCT, in merito alle citate misure si precisa quanto segue.

Codice di Comportamento

È stato predisposto un apposito Codice di Comportamento che prevede principi ed obblighi cui si deve attenere tutto il personale dell'Ente. Gli obblighi di condotta si estendono anche, ove compatibili:

- ai Consiglieri;
- ai collaboratori o consulenti (con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi

titolo) di cui l'Ordine si avvale;

- ai componenti delle Commissioni.

Il RPCT vigila sulla osservanza del Codice di Comportamento.

Il Codice di Comportamento sarà a breve oggetto di aggiornamento, in un'ottica di monitoraggio costante.

Monitoraggio

Il monitoraggio viene condotto periodicamente dal RPCT, anche con il supporto di una risorsa interna amministrativa. Tra le attività di monitoraggio rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- la verifica dell'attuazione delle misure definite nel Piano;
- l'analisi e la successiva verifica di segnalazioni relative alla commissione di reati di corruzione pervenute tramite il meccanismo del whistleblowing o attraverso fonti esterne;
- la verifica dell'adeguatezza delle misure previste dal Piano sulla base di eventuali segnalazioni pervenute al RPCT da parte di soggetti esterni o interni o attraverso gli esiti dell'attività di monitoraggio.

Il RPCT riferisce al Consiglio sull'esito dei monitoraggi e delle iniziative adottate annualmente e ogni qualvolta sia necessaria una maggiore tempestività nell'informazione.

Nell'anno 2020, essendo decaduto il Consiglio a dicembre, RPCT non ha potuto riferire circa l'esito dei monitoraggi che sono stati condotti durante l'anno in modo specifico sulla corretta attuazione delle rotazioni nelle nomine degli Arbitri, dei Mediatori, dei Gestori della crisi, dei Consiglieri istruttori di istanze di pareri di congruità e di istanze di ammissione al patrocinio a spese dello Stato.

La relazione annuale che il RPCT deve redigere entro il 31 gennaio è presentata al Consiglio e pubblicata sul sito istituzionale.

A seguito della pandemia in corso, tale termine è stato prorogato al 31/03/2021 e nel caso specifico dell'Ordine forense reggiano la relazione sarà presentata al Commissario straordinario, Avv. Giovanni Berti Arnoaldi Veli, nel frattempo nominato su indicazione del Consiglio Nazionale Forense dal Ministro della Giustizia.

Le misure di trasparenza

La trasparenza costituisce un importante principio per prevenire la corruzione e, più in generale, qualsiasi situazione che possa provocare un malfunzionamento.

La pubblicazione costante e tempestiva di informazioni sulle attività poste in essere permette, infatti, di favorire forme di controllo diffuso anche da parte di soggetti esterni e di svolgere un'importante azione di deterrente per potenziali condotte illegali o irregolari.

Considerata l'importanza che le misure per la trasparenza rivestono anche ai fini della prevenzione della corruzione, si prevede:

- che il Piano Trasparenza sia parte integrante del presente Piano e sul punto si rinvia al paragrafo dedicato alle misure specifiche in materia di trasparenza.
- che il Responsabile della prevenzione della corruzione e il Responsabile della Trasparenza siano un unico soggetto.

Al fine di consentire a chiunque interessato di esaminare le iniziative intraprese per prevenire la corruzione, il PTPCT è pubblicato sul sito Internet dell'Ordine. La pubblicazione è finalizzata a favorire forme di consultazione pubblica sul Piano, in modo da permettere a chiunque interessato di poter indicare al RPCT eventuali aspetti di miglioramento del Piano oppure segnalare irregolarità.

Inoltre, per rafforzare e garantire la puntualità di pubblicazione dei dati, il RPCT si avvale di una risorsa amministrativa interna di supporto formata in materia, oltre alla consulenza esterna per eventuali dubbi interpretativi o per ulteriori verifiche.

Il whistleblowing

In ottemperanza agli obblighi fissati dalla normativa e dalle Linee Guida fornite dall'ANAC, l'Ordine adotta tutte le misure necessarie per garantire la tutela del dipendente segnalante illecito.

Il dipendente che intende segnalare condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio lavoro può, oltre a segnalare l'illecito al proprio superiore gerarchico, inoltrare la segnalazione al RPCT sia in modalità informatica, sia in modalità cartacea in busta chiusa.

Il RPCT prenderà in esame le segnalazioni pervenute.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della l. 241/1990 e ss.mm.ii.

L'art. 1 comma 51 della l. 190/2012 stabilisce che il dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei Conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

Restano ferme le necessarie garanzie di veridicità dei fatti a tutela del denunciato.

Le segnalazioni saranno trattate con la necessaria riservatezza e con la cura di mantenere l'anonimato del segnalante. Al fine di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla segnalazione deve essere garantita la trasparenza del procedimento di segnalazione.

In particolare, i dati del segnalante dovranno essere trattati:

- In osservanza dei criteri di riservatezza;
- In modo lecito e secondo correttezza;
- Nel pieno rispetto delle misure minime di sicurezza, custodendo e controllando i dati oggetto di trattamento in modo da evitare rischi anche accidentali, di distruzione, perdita, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito.

Ai sensi dell'art. 1 comma 51 della l. 190/2012, 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.

In merito, si precisa come l'Ordine abbia adottato un Regolamento Whistleblowing.

La formazione

La formazione del personale e del RPCT costituisce una componente centrale del sistema

di prevenzione della corruzione. Tramite l'attività di formazione l'Ordine intende assicurare la corretta e piena conoscenza dei principi, delle regole e delle misure contemplate dal Piano da parte di tutto il personale, anche in funzione del livello di coinvolgimento nei processi esposti al rischio di corruzione.

Per coloro che inizieranno a prestare servizio o a collaborare a qualunque titolo, all'atto della costituzione del rapporto di lavoro o di collaborazione, sarà fatta sottoscrivere una dichiarazione di presa visione del Piano e di impegno a rispettare i principi e le disposizioni in esso contenuti.

Periodicamente, almeno una volta all'anno, verrà organizzato un momento di formazione in materia; solitamente la formazione viene curata nell'ambito della Rete distrettuale.

Conflitto di interessi

I dipendenti e i Consiglieri, nonché i Coordinatori e i Referenti di organismi devono evitare le situazioni e le attività che possano presentare situazioni di conflitto con gli interessi dell'Ordine, degli affari di cui si discute e/o del singolo organismo.

Qualsiasi situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata e deve determinare astensione, sia dalla discussione che dalla decisione.

Rotazione del personale

A proposito delle misure di rotazione, si ritiene doveroso richiamare quanto previsto, in merito al principio di rotazione degli incarichi, dalla Delibera ANAC n. 1134 del 08/11/2017 che a sua volta rinvia al PNA 2016 adottato con delibera n. 831 del 03/08/2018. Il principio di rotazione, infatti, deve essere applicato solo qualora sia compatibile "con le esigenze organizzative d'impresa" e "non deve comunque tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche". Considerata l'attuale organizzazione dell'Ordine, il principio di rotazione non risulta applicabile, se non togliendo competenze specializzate e necessarie. Si rileva, tuttavia, che, in linea con le indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, l'Ordine organizza la propria attività in modo da favorire la trasparenza interna e la condivisione delle informazioni e delle conoscenze, evitando l'isolamento e l'eccessiva concentrazione delle funzioni in capo ad un unico soggetto.

Inconferibilità e incompatibilità

Uno dei principi cardine dell'anticorruzione è l'adozione di misure per verificare le eventuali situazioni di inconferibilità e incompatibilità dei dirigenti e degli organi di indirizzo politico, la cui insussistenza deve essere monitorata regolarmente.

Con il termine inconferibilità si intende l'impossibilità di assegnare incarichi dirigenziali e di vertice a chi ha riportato condanne penali per i reati previsti negli articoli dal 314 al 356 del Codice Penale, a chi ha svolto incarichi o ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati da pubbliche amministrazioni o svolto attività professionali a favore di questi ultimi, a chi è stato componente di organi di indirizzo politico.

L'incompatibilità è invece l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere tra l'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla PA che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico.

Ogni anno ovvero all'atto della nomina in caso di mutamenti nella composizione dell'organo di indirizzo politico-amministrativo viene verificata l'insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità per i soggetti nominati attraverso la redazione di apposita dichiarazione sostitutiva. Le dichiarazioni annuali vengono pubblicate sul sito istituzionale della società, nell'apposita sezione "Società Trasparente".

Pantouflage

L'ANAC, con delibera n. 1074 del 21/11/2018 e nel PNA 2019, ha fornito ulteriori indicazioni in merito all'applicazione della disciplina sul divieto di pantouflage (incompatibilità successiva) di cui all'art. 53, co. 16-ter, ai titolari di uno degli incarichi considerati dal D.Lgs. n. 39/2013 (art. 21).

Rispetto a tale tema, si fa riferimento anche all'atto di segnalazione n. 6 del 27/05/2020 emanato dall'ANAC, concernente proposte di modifica alla disciplina del pantouflage di cui all'art. 53, comma 16-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 ("Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche").

L'ANAC specifica che negli enti di diritto privato in controllo, regolati o finanziati, definiti dal d.lgs. 39/2013, sono certamente sottoposti al divieto di pantouflage gli

amministratori e i direttori generali, muniti di poteri gestionali; il divieto di pantouflage non si estende ai dirigenti ordinari a meno che, in base a statuto o a specifiche deleghe, siano stati loro attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali.

Come suggerito dall'ANAC, l'Ordine provvederà a:

- inserire apposite clausole che prevedono il divieto di pantouflage negli atti di assunzione;
- prevedere che i candidati selezionati all'atto della stipula del contratto di lavoro rendano un'apposita dichiarazione di insussistenza della succitata causa ostativa;
- prevedere che anche i professionisti rendano la dichiarazione di assenza di incompatibilità e di cause ostative all'atto della sottoscrizione del contratto di collaborazione e/o dell'incarico conferito.

Contributi e Sovvenzioni

Le pubbliche amministrazioni pubblicano 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 le amministrazioni stesse devono attenersi 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.

Le pubbliche amministrazioni pubblicano gli atti di concessione delle sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese, e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati ai sensi del citato articolo 12 della legge n. 241 del 1990, di importo superiore a mille euro. Ove i soggetti beneficiari siano controllati di diritto o di fatto dalla stessa persona fisica o giuridica ovvero dagli stessi gruppi di persone fisiche o giuridiche, vengono altresì pubblicati i dati consolidati di gruppo (comma così modificato dall'art. 1, comma 128, legge n. 124 del 2017).

La pubblicazione ai sensi del presente articolo costituisce condizione legale di efficacia dei provvedimenti che dispongano concessioni e attribuzioni di importo complessivo superiore a mille euro nel corso dell'anno solare al medesimo beneficiario. La mancata, incompleta o ritardata pubblicazione rilevata d'ufficio dagli organi di controllo è altresì rilevabile dal destinatario della prevista concessione o attribuzione e da chiunque altro abbia interesse, anche ai fini del risarcimento del danno da ritardo da parte dell'amministrazione, ai sensi dell'articolo 30 del decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104

(comma così modificato dall'art. 23 del d.lgs. n. 97 del 2016).

È esclusa la pubblicazione dei dati identificativi delle persone fisiche destinatarie dei provvedimenti di cui al presente articolo, qualora da tali dati sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute ovvero alla situazione di disagio economico-sociale degli interessati.

Art. 12. (Provvedimenti attributivi di vantaggi economici) Legge n. 241/1990

1. La concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati sono subordinate alla predeterminazione da parte delle amministrazioni procedenti, nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti, dei criteri e delle modalità cui le amministrazioni stesse devono attenersi.
(comma così modificato dall'art. 42, comma 2, d.lgs. n. 33 del 2013).

2. L'effettiva osservanza dei criteri e delle modalità di cui al comma 1 deve risultare dai singoli provvedimenti relativi agli interventi di cui al medesimo comma 1.

DECRETO LEGISLATIVO 14 marzo 2013, n. 33 Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni. (GU n. 80 del 5-4-2013)

Pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati. Gli obblighi sanciti dall'abrogato art. 18 sono stati trasposti e rielaborati negli articoli del Dlgs. 33/13. In particolare, l'art. 26 prevede gli obblighi di pubblicazione degli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari e di attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati. È obbligatorio pubblicare: - gli atti con i quali sono determinati i criteri e le modalità di concessione o attribuzione; - gli atti di concessione/attribuzione di importo superiore ad €.1000. Tali pubblicazioni costituiscono condizione di efficacia dei provvedimenti (e non più del "titolo legittimante delle concessioni ed attribuzioni," come recitava l'abrogato art. 18) che dispongano concessioni ed attribuzioni di importo complessivo superiore a mille euro nel corso dell'anno solare a favore del medesimo beneficiario. La mancata, incompleta pubblicazione è rilevata d'ufficio dagli organi dirigenziali, sotto la propria responsabilità amministrativa, patrimoniale e contabile per l'indebita concessione o attribuzione del beneficio economico. La mancata, incompleta o ritardata pubblicazione, rilevata d'ufficio dagli organi di controllo, è, altresì, rilevabile dal destinatario della prevista concessione o attribuzione e da chiunque altro abbia interesse, anche ai fini del risarcimento del danno da ritardo da parte dell'amministrazione. L'art. 26, diversamente dal precedente art. 18, pone l'obbligo di pubblicazione per concessioni o sovvenzioni anche a favore di

persone fisiche, prescrivendo però l' "esclusione dei dati identificativi delle persone fisiche , qualora da tali dati sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute ovvero alla situazione di disagio economico-sociale degli interessati." In merito agli obblighi di cui al citato art. 26, il successivo art. 27, prevede la pubblicazione dell'elenco dei beneficiari con i seguenti dati: a) il nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali o il nome di altro soggetto beneficiario; b) l'importo del vantaggio economico corrisposto; c) la norma o il titolo a base dell'attribuzione; d) l'ufficio e il funzionario o dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo; e) la modalità seguita per l'individuazione del beneficiario; f) il link al progetto selezionato e al curriculum del soggetto incaricato. I suddetti dati andranno riportati nell'home page del sito istituzionale nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" (cfr. art. 9 del decreto de quo), secondo modalità di facile consultazione, in formato tabellare aperto che ne consenta l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo (cfr. art. 7), e devono essere organizzati annualmente in unico elenco.

L'ente, che già pubblicava la tabella dei contributi e dei sussidi, ha emanato un Regolamento circa la gestione delle istanze di contributi e il successivo pagamento.

3.3.2. Misure specifiche

Nelle tabelle allegate vengono indicate per le singole aree a rischio sopra individuate, le relative misure preventive adottate.

Misure specifiche in materia di trasparenza

Accesso civico e accesso generalizzato

La trasparenza costituisce un obiettivo importante per l'Ordine, da attuare in coerenza alle nuove previsioni introdotte con il d.lgs. n. 97/2016, a partire dalle nuove disposizioni sul diritto di accesso civico "generalizzato".

Tale nuova tipologia di accesso (d'ora in avanti "accesso generalizzato"), delineata dall'art. 5, comma 2, del d.lgs. n. 33 del 2013, ai sensi del quale "chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli di pubblicazione ai sensi del presente decreto, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'art. 5-bis", si traduce in un diritto di accesso non condizionato dalla titolarità di situazioni giuridicamente rilevanti ed avente ad oggetto tutti i dati, i

documenti e le informazioni detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione.

Con il nuovo decreto n. 97 del 2016, al diritto di accesso civico introdotto dal d.lgs. n. 33 del 2013 che, come noto, ha ad oggetto esclusivamente i dati e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria, si aggiunge una nuova tipologia di accesso finalizzata a favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico.

A questa impostazione consegue, nel novellato decreto 33/2013, il rovesciamento della precedente prospettiva che comportava l'attivazione del diritto di accesso civico solo strumentalmente all'adempimento degli obblighi di pubblicazione; ora è proprio la libertà di accedere ai dati e ai documenti, cui corrisponde una diversa versione dell'accesso civico, a divenire centrale nel nuovo sistema, in analogia agli ordinamenti aventi il Freedom of Information Act (FOIA), ove il diritto all'informazione è generalizzato e la regola generale è la trasparenza mentre la riservatezza e il segreto eccezioni.

In coerenza con il quadro normativo, il diritto di accesso civico generalizzato si configura - come il diritto di accesso civico disciplinato dall'art. 5, comma 1 - come diritto a titolarità diffusa, potendo essere attivato "da chiunque" e non essendo sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente (comma 3). A ciò si aggiunge un ulteriore elemento, ossia che l'istanza "non richiede motivazione".

Alla luce di tale obbligo normativo, sul sito dell'Ordine nell'apposita sezione "amministrazione trasparente" sono state pubblicate le indicazioni ed i relativi moduli per l'esercizio di tali diritti.

Definizione dei flussi per la pubblicazione dei dati e individuazione dei responsabili.

Il RPCT è responsabile della elaborazione, trasmissione e pubblicazione dei dati e per gli adempimenti operativi si avvale del personale dell'Ordine a seconda degli ambiti di competenza.

Tutti gli uffici sono tenuti alla massima collaborazione nei confronti del RPCT ai fini della elaborazione dei dati da pubblicare in via obbligatoria.

In materia il RPCT si avvale anche del supporto di una risorsa amministrativa interna.

Contenuti

Il sito web dell'Ordine ha un'apposita sezione denominata "amministrazione trasparente" all'interno della quale sono indicate le singole pagine web di rilevanza specifica alla luce della normativa in materia di trasparenza applicabili all'ente.

Per lo schema degli obblighi di pubblicazione e della relativa tempistica di pubblicazione si rinvia all'allegato alla delibera ANAC 1134/2017.

3.4 Monitoraggio e riesame

Il sistema di monitoraggio dell'Ordine, alla luce della ridotta struttura organizzativa, si basa sullo scambio di flussi informativi tra il RPCT ed i soggetti coinvolti nelle aree considerate maggiormente a rischio, nonché su eventuali segnalazioni di illeciti inoltrate anche in forma anonima al Responsabile Anticorruzione e Trasparenza.

Nel corso del triennio 2021-2023 tale ambito verrà implementato anche con l'adozione di sistemi informatici che automatizzino l'inserimento dei dati.

4 PROGRAMMAZIONE DELLE MISURE - PIANO DI LAVORO 2021 - 2023

Al fine di dare attuazione agli obiettivi sopra indicati e garantire il corretto e costante adempimento degli obblighi normativi applicabili all'Ordine in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza viene predisposto il seguente piano di lavoro triennale.

Anno 2021

- Adozione del PTPCT triennale e relativa pubblicazione sul sito web nell'apposita sezione – entro il 31/03/2021
- Pubblicazione sul sito web della relazione del RPCT – entro il 31/03/2021
- Aggiornamento degli adempimenti previsti dal D.Lgs. 33/2013 applicabili e pubblicazione dei relativi dati nella sezione "amministrazione trasparente" sul sito web
- Formazione in merito all'attività svolta in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, con la programmazione di un'ora di formazione per tutto il personale e per RPCT – entro il 31/12/2021 (e recupero e/o rafforzamento dell'ora di formazione per il 2020)
- Verifica dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza adottate
- Aggiornamento rispetto ad eventuali novità normative
- Verifica e attestazione OIV – entro il 31/03/2021 o entro l'eventuale proroga concessa

dall'ANAC

- Implementazione misure in materia di conflitto interesse Coordinatore/Organismo di mediazione – entro il 31/12/2021
- **Anno 2022**
- Valutazione dell'esito delle attività poste in essere nel 2021 e pubblicazione della relativa relazione del RPCT – entro il 15/12/2021 o entro l'eventuale proroga concessa dall'ANAC
- Aggiornamento del PTPCT triennale – entro il 31/01/2022
- Implementazione tabella analisi dei rischi "Attribuzione crediti eventi formativi e iscritti"
- Verifica e aggiornamento dei dati da pubblicare nella sezione "amministrazione trasparente" del sito web
- Verifica dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza adottate
- Aggiornamento della formazione al personale
- Aggiornamento rispetto ad eventuali novità normative
- Verifica e attestazione OIV
- Adozione Codice comportamento secondo Linee Guida ANAC 2020

Anno 2023

- Valutazione dell'esito delle attività poste in essere nel 2022 e pubblicazione della relativa relazione del RPCT – entro il 15/12/2022 o entro l'eventuale proroga concessa dall'ANAC
- Aggiornamento del PTPCT triennale – entro il 31/01/2023
- Verifica e aggiornamento dei dati da pubblicare nella sezione "amministrazione trasparente" del sito web
- Verifica dell'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza adottate
- Aggiornamento della formazione al personale
- Aggiornamento rispetto ad eventuali novità normative

Sezione III – A

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Struttura organizzativa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- *organigramma;*
- *livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative) e Modello di rappresentazione dei profili di ruolo come definiti dalle linee guida di cui all'articolo 6-ter, comma 1, del decreto-legislativo 30 marzo 2001, n. 165;*
- *ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;*
- *altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.*

Sono Organi istituzionali dell'Ordine, ai sensi dell'art. 26 della legge professionale forense n. 247/2012 l'Assemblea degli Iscritti, il Consiglio dell'Ordine, il Presidente, il Segretario, il Tesoriere, il Collegio dei Revisori; le competenze e le attribuzioni di ciascun Organo sono definite dalla stessa legge professionale nonché eventualmente stabilite da indicazioni interpretative del Consiglio Nazionale Forense. Oltre agli Organi, operano presso l'Ente – quali mere articolazioni del Consiglio – le commissioni per materia che svolgono attività di ausilio, preparatoria e attuativa del consiglio di cui sono emanazione.

L'apparato amministrativo non è articolato in aree o settori, ma è costituito da un unico ufficio, presso il quale sono allocate tutte le competenze e attività amministrativo-contabili proprie dell'Ente e presso il quale, quindi, è incardinato ed allocato tutto il personale alle dipendenze dell'Ordine, pari ai sensi della pianta organica vigente a n. 3 unità, di cui una oggi vacante.

In relazione a tale organizzazione, non vi sono né ruoli dirigenziali né posizioni organizzative.

L'ampiezza dell'unità organizzativa minima, che presso l'Ordine corrisponde all'unica unità organizzativa presente, è quindi pari a 3 unità di personale, ossia da tutti i dipendenti in forze all'Ordine ai sensi della pianta organica vigente.

Tenuto conto dell'esistenza di un'unità di personale vacante, il Consiglio dell'Ordine ha già indicato negli atti di programmazione in materia di personale oggi vigenti di procedere al reclutamento della predetta unità. Con la copertura dell'unità mancante, l'apparato amministrativo dell'Ordine – si ritiene – risulterà dotato in numero e competenze sufficienti a garantire lo svolgimento delle attività di competenza.

Sezione III – B

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, nonché in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

Ad oggi l'Ordine degli Avvocati Reggio Emilia ha attivato, nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente e degli accordi integrativi di livello territoriale, modalità flessibili di lavoro (come il lavoro agile o da remoto) in relazione agli eventi pandemici del biennio 2020/2021.

Tenuto conto dell'esiguità della dotazione di personale e della necessità di assicurare (i) l'apertura al pubblico degli uffici, (ii) l'attività di sportello e (iii) l'assistenza agli Organi dell'Ente, ad oggi non è prevedibile – né risulta richiesto – lo svolgimento delle prestazioni di lavoro a mezzo delle modalità agili o da remoto.

Resta inteso che in caso di sopravvenienze che determinino la necessità di ricorrere a tale metodologia di svolgimento del lavoro, il Consiglio dell'Ordine assumerà le opportune e conseguenti decisioni in merito.

Sezione III – C

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Piano triennale dei fabbisogni di personale

Strategia di copertura del fabbisogno. Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a: a) soluzioni interne all'amministrazione; b) mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti; c) meccanismi di progressione di carriera interni; d) riqualificazione

funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento); e) job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali; f) soluzioni esterne all'amministrazione; g) mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni); h) ricorso a forme flessibili di lavoro; i) concorsi; l) stabilizzazioni.

Formazione del personale a) le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale; b) le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative; c) le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione); d) gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

Prima parte - Strategia di copertura del fabbisogno

Il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Reggio Emilia ha adottato, con delibera del 04/07/2022, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, in coerenza con la pianta organica approvata con deliberazione del 03/06/2019, dando atto della dotazione organica al 31/12/2021 pari a n. 2 unità di personale e rideterminando la dotazione organica necessaria dell'Ente in n. 3 unità, per le motivazioni e necessità ivi indicate ed a cui è fatto rinvio.

Il costo del personale incardinato presso l'Ente, sia già in forze che nel numero complessivo individuato dal predetto Piano, è integralmente sostenuto e coperto dal bilancio dell'Ordine.

Nel triennio di riferimento, riprendendo i contenuti del PTFP vigente, è previsto il seguente fabbisogno di nuovo personale:

- anno 2022: assistente amministrativo-contabile B1
- anno 2023: nulla
- anno 2024: nulla

In attuazione di quanto previsto nel programma triennale, con la medesima deliberazione del 04/07/2022, il Consiglio ha altresì approvato il piano annuale per il 2022, stabilendo di procedere, con l'esperimento delle procedure di legge, all'assunzione a tempo pieno ed indeterminato dell'unità di personale oggi vacante.

Quanto al profilo ricercato, come indicato negli atti di programmazione, si intende reclutare un'unità con profilo amministrativo-contabile, area giuridica ed economica "B1", oggi rideterminata secondo la nuova qualificazione del CCNL funzioni centrali – comparto enti pubblici non economici del 09/05/2022 nell'Area degli Assistenti (cfr. tabella 2).

Le aree sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative. All'interno dell'Area si ha equivalenza e fungibilità delle mansioni ed esigibilità delle stesse in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro.

Alla luce del nuovo sistema di identificazione dei profili, l'unità di personale ricercata – nell'Area degli Assistenti – dovrà avere un grado di competenza idoneo in relazione alle attività lavorative cui sarà preordinato, ossia amministrative e contabili. Più nel dettaglio, a mero titolo esemplificativo, si tratterà di attività di sportello e segreteria, centralino, corrispondenza, gestione dell'archivio cartaceo ed informatico, assistenza agli Organi, tenuta della contabilità dell'Ente, predisposizione della documentazione economico-finanziaria e del bilancio dell'Ente.

In attuazione del PTFP, l'Ente ha già proceduto all'esperimento delle procedure di mobilità (sia obbligatoria ex art. 34-bis del d.lgs. n. 165/2001 sia volontaria esterna ex art. 30), senza tuttavia un esito positivo (come da delibera di Consiglio del 19/09/2022).

Tenuto conto di ciò, l'Ordine procederà ora a esperire il concorso pubblico per il reclutamento della predetta unità di personale.

Prima seconda – Formazione del Personale

In materia di formazione del personale, tenuto conto dell'esiguità dell'organico in forze presso l'Ente, si è proceduto, nel corso del tempo, ad autorizzare e a promuovere la partecipazione dei dipendenti ai corsi di formazione che – via via – risultavano necessari od opportuni per lo sviluppo e il rafforzamento delle potenzialità e capacità amministrative, tecnologico-informatiche, contabili e, in generale, in tutte le materie che, in relazione alle attività loro affidate, risultavano opportune.

Si segnala, a tal riguardo ed a titolo informativo, che nel corso dell'ultimo triennio le due unità di personale hanno partecipato, sia singolarmente che congiuntamente, a corsi di formazione in materia di contratti e relative procedure nell'ambito degli ordini professionali; aggiornamenti in materia di previdenza e assistenza forense; anticorruzione, trasparenza e whistleblowing; digitalizzazione dei processi. Nel corso del corrente anno 2022 le ore di formazione totali ammontano a 17,5 ore, dato in linea con la media nazionale se non migliore.

L'Ordine intende continuare a promuovere ed incentivare la formazione del personale come strumento fondamentale non solo per la crescita e la valorizzazione del personale medesimo, ma anche per l'innovazione, l'efficienza e la miglior organizzazione dell'Ente e del lavoro presso l'Ente, onde conseguire sempre più elevati livelli di qualità nelle attività e servizi resi, nonché garantire un costante aggiornamento rispetto a nuove normative e nuove tecnologie per la transizione al digitale.

Si procederà pertanto, nel solco della positiva esperienza passata, a promuovere corsi di formazione utili per le attività di competenza dell'Ente, fermo restando che nei successivi aggiornamenti del presente Piano si meglio declineranno gli obiettivi formativi sopra esposti.