



***Collegio Professionale Interprovinciale delle Ostetriche
delle Province di Cagliari - Carbonia Iglesias -
Medio Campidano - Nuoro - Ogliastra - Oristano***

Via Dei Grilli 1-3 09134 Cagliari Tel/Fax 070-554311

e-mail: ostetricecaor@tiscali.it

PEC: ostetriche.ca.nu.or@postecert.it

Sito: www.ostetrichecagliari.org

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE TRIENNIO 2014-2016

Predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione:
Dott.ssa Claudia Cossu

Verrà adottato dal Consiglio Direttivo del Collegio Interprovinciale delle Ostetriche delle Province di Cagliari - Carbonia Iglesias - Medio Campidano - Nuoro - Ogliastra - Oristano

Pubblicato sul sito internet: www.ostetrichecagliari.org nella sezione
“Amministrazione Trasparente”

Redatto ai sensi della Legge n. 190 del 6 novembre 2012

Aggiornato al 25 gennaio 2016

Sommario

Premessa.....	3
1. Processo di adozione del Piano di prevenzione della corruzione.....	4
2. Gestione del rischio.....	5
2.1 Individuazione delle aree di rischio obbligatorie.....	5
2.2 Valutazione del rischio e misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi.....	7
3. Formazione del personale in tema di anticorruzione	10
4. Codici di comportamento	11
5. Piano Triennale per la Trasparenza e l’Integrità.....	11
(P.T.T.I.).....	11
5.1 Introduzione: organizzazione e funzioni dell’Amministrazione.....	11
5.2 Le principali novità	12
5.3 Procedimento di elaborazione e adozione del Piano.....	12
5.4 Iniziative di comunicazione della trasparenza	13
5.5 Processo di attuazione del Piano	13
5.6 “Dati ulteriori”.....	14
6. Altre iniziative.....	14
6.1 Rotazione del personale	14
6.2 Attribuzione degli incarichi dirigenziali: cause di inconfiribilità e di incompatibilità.....	15
6.3 Tutela del dipendente che denuncia illeciti.....	16
7. Entrata in vigore, validità e aggiornamenti.....	17
8. Normativa di riferimento.....	17

Premessa

Ai sensi dell'art. 1 comma 5 della Legge n. 190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" (P.A.) tutte le P.A. di cui all'art. 1 comma 2 del D.lgs. n. 165/2001 sono tenute ad adottare un Piano triennale di prevenzione della corruzione. Il Piano triennale disciplina l'attuazione della strategia di prevenzione del fenomeno corruttivo, infatti, nel rispetto della normativa vigente in materia, nonché delle direttive e delle Linee Guida dettate dalle competenti Istituzioni, individua e analizza le attività dell'Amministrazione a rischio di corruzione e formula un Programma di misure concrete volte a prevenire il verificarsi di tale rischio. Le finalità e gli obiettivi del suddetto Piano sono:

- prevenire la corruzione e l'illegalità attraverso una valutazione del diverso livello di esposizione del Collegio al rischio di corruzione;
- evidenziare e valutare tutte le aree nelle quali è più elevato il rischio di corruzione, sia tra le attività indicate dalla Legge 190/2012 (art. 1 comma 16), sia fra quelle specifiche svolte dal Collegio;
- indicare gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- garantire l'idoneità, morale ed operativa, del Personale chiamato ad operare nei settori sensibili;
- assicurare la puntuale applicazione delle norme sulla Trasparenza;
- assicurare la puntuale applicazione delle norme sulle Inconferibilità e sulle Incompatibilità;
- assicurare la puntuale applicazione del Codice di Comportamento dei Dipendenti.

Specifica sezione del Piano è costituita dal Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, in applicazione del D.Lgs. n. 33/2013, poiché la trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Ai fini della predisposizione e dell'attuazione del Piano, il Consiglio Direttivo del Collegio ha individuato, ai sensi dell'art. 1, comma 7 della L.190/2012, il Responsabile della prevenzione della corruzione e tale figura coincide con il Responsabile della trasparenza; si occupa di vigilare e garantire l'applicazione del Piano di prevenzione della corruzione e di quello per la trasparenza, nonché il rispetto del Codice di comportamento dei dipendenti e delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità. Nell'ambito del Collegio Interprovinciale delle Ostetriche delle Province di Cagliari - Carbonia Iglesias - Medio Campidano - Nuoro - Ogliastra - Oristano il Responsabile designato è la Dott.ssa Claudia Cossu, Segretario del Consiglio Direttivo, con delibera del 27 novembre 2014.

La scelta del Responsabile è stata effettuata nel rispetto delle direttive dettate dalla L. 190/2012, del Piano Nazionale Anticorruzione (P.N.A.) e della circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 1/2013, tenuto conto delle specificità e del ristretto apparato organizzativo del Collegio.

Va infine tenuto presente che il Piano potrà essere oggetto di future integrazioni e/o modifiche, in considerazione delle eventuali esigenze che si renderà necessario soddisfare.

1. Processo di adozione del Piano di prevenzione della corruzione

La bozza del presente Piano è stata approvata dal Consiglio Direttivo del Collegio Interprovinciale delle Ostetriche delle Province di Cagliari - Carbonia Iglesias - Medio Campidano - Nuoro - Ogliastra - Oristano con delibera del 29 dicembre 2014, su proposta del Responsabile della prevenzione della corruzione.

Non essendo pervenute proposte di modifiche/integrazioni/eliminazioni inerenti la suddetta bozza, nei tempi stabiliti, si procede all'adozione del presente Piano.

2. Gestione del rischio

2.1 Individuazione delle aree di rischio obbligatorie

L'art. 1, comma 16, della legge n. 190/2012 indica le seguenti attività come i settori di operatività dell'Amministrazione in cui è più elevato il rischio che il fenomeno corruttivo si verifichi:

- a) autorizzazione o concessione;
- b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al Decreto Legislativo 12 aprile 2006, n. 163;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato Decreto Legislativo n. 150 del 2009.

A seguito di tali indicazioni, l'allegato 2 al Piano Nazionale Anticorruzione individua le aree di rischio (articolate in sottoaree) obbligatorie per tutte le Amministrazioni. Esse sono le seguenti:

A) Area acquisizione e progressione del personale:

- 1. Reclutamento
- 2. Progressioni di carriera
- 3. Conferimento di incarichi di collaborazione

B) Area affidamento di lavori, servizi e forniture:

- 1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento
- 2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento

3. Requisiti di qualificazione
4. Requisiti di aggiudicazione
5. Valutazione delle offerte
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
7. Procedure negoziate
8. Affidamenti diretti
9. Revoca del bando
10. Redazione del cronoprogramma
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
12. Subappalto
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

C) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an*¹
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an* e a contenuto vincolato

¹ *La discrezionalità costituisce il margine di apprezzamento che la Legge lascia alla determinazione dell'autorità amministrativa. Quattro sono i principali oggetti su cui può esercitarsi la discrezionalità:*

1. *AN: la scelta dell'emanazione o meno di un determinato atto*
2. *QUID: il contenuto del provvedimento può essere determinato liberamente o entro certi valori*
3. *QUOMODO: modalità accessorie inerenti gli elementi accidentali (forma)*
4. *QUANDO: momento in cui adottare il provvedimento*

4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an*
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an* e nel contenuto

D) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario:

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an*
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an* e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an*
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an* e nel contenuto

2.2 Valutazione del rischio e misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi

Nell'ambito del Collegio è già vigente il Regolamento Interno volto ad assicurare lo svolgimento delle attività amministrative nel rispetto dei principi di legalità ed etica. In considerazione dell'attività effettivamente svolta dal Collegio e tenuto conto del grado di rischio, è intendimento del Collegio apportare ulteriori misure con l'obiettivo di prevenire il verificarsi di fenomeni corruttivi. Tali misure sono le seguenti:

SCHEDA A

AREA AQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE

Nel caso in cui ci fosse la necessità di procedere con eventuali assunzioni verrà indetto un concorso pubblico e il relativo bando sarà pubblicato, oltre che ove normativamente previsto, anche sul sito del Collegio.

Per garantire la correttezza del bando, tra i consiglieri, verrà nominato un responsabile il cui nominativo sarà indicato nel bando di concorso; egli potrà ricoprire tale incarico soltanto una volta per mandato. Egli verificherà la puntuale pubblicazione e il rigoroso rispetto delle procedure. Al momento non sono previste assunzioni pertanto nessun bando è in fase attuativa. Le misure verranno applicate in concomitanza del prossimo bando di concorso.

Risultato valutazione complessiva del rischio: basso

SCHEDA B

AREA AFFIDAMENTO DEI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE

L'affidamento di lavori, servizi, forniture e il conferimento di futuri incarichi a professionisti specializzati, la cui collaborazione si dovesse rendere utile, nonché l'eventuale stipula di convenzioni con gli stessi, avverrà con delibera del consiglio adottata con maggioranza ordinaria. Il Consiglio, con la stessa maggioranza, potrà prevedere che il conferimento di specifici incarichi o l'affidamento di lavori, servizi o forniture avvenga con bando di gara. In tali casi il Consiglio predisporrà i capitolati e i preventivi verranno presi in considerazione soltanto se presentati in busta chiusa. Le buste saranno aperte solo dopo la chiusura del termine ultimo di presentazione, previsto a pena di decadenza nel bando di gara. L'apertura avverrà per mano del responsabile durante la seduta del consiglio davanti ai consiglieri presenti, che dovranno essere in numero non inferiore alla metà più uno degli stessi. Fra questi dovrà essere necessariamente presente il tesoriere. Il risultato del bando con l'indicazione del vincitore sarà pubblicato nel sito del collegio. Tali procedure hanno lo scopo di ridurre le opportunità che il rischio di corruzione si realizzi e avranno attuazione immediata.

Al momento non sono previsti conferimenti di incarichi, in quanto il Collegio ha già stipulato, anni addietro con professionisti, convenzioni con rinnovo automatico annuale, salvo disdetta di una delle parti da comunicarsi almeno 30 giorni prima della scadenza.

Risultato valutazione complessiva del rischio: basso

SCHEDA C

AREA PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO

Al fine di ridurre eventuali fenomeni corruttivi, ogni provvedimento sarà adottato con procedimento che rispetti le linee guida dettate a livello nazionale e i regolamenti interni. Inoltre, ogni provvedimento sarà debitamente motivato e dovrà indicare i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione. Tutta la documentazione in entrata e in uscita inerente l'adozione del provvedimento sarà immediatamente protocollata con numero progressivo e data.

Tempistica di attuazione: immediata.

Risultato valutazione complessiva del rischio: basso

SCHEDA D

AREA PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO

Il consiglio ritiene che fra le attività del Collegio non siano previsti provvedimenti rientranti nella presente area. Laddove si rendesse necessaria l'adozione di un simile provvedimento, saranno attuate le medesime misure previste dalla precedente scheda C.

Risultato valutazione complessiva del rischio: basso

SCHEDA E

AREA CORSI DI FORMAZIONE PER OSTETRICHE/CI

Il Collegio organizza corsi di formazione aperti ai propri iscritti e agli iscritti degli altri Collegi. La programmazione dei corsi di formazione viene resa nota mediante la pubblicazione sul sito istituzionale.

Ogni singolo corso di formazione prevede la presenza di un responsabile, il quale stabilirà le modalità di partecipazione al corso e ne curerà l'organizzazione.

Qualora, per l'organizzazione del corso, si rendesse necessario l'intervento di un professionista specializzato o esperto della materia oggetto del corso, l'incarico di quest'ultimo sarà conferito con le medesime modalità indicate nell'area affidamento di lavori, servizi e forniture.

Risultato valutazione complessiva del rischio: basso

SCHEDA F

ALTRE AREE DI RISCHIO

I componenti delle commissioni di laurea abilitante alla professione di Ostetrica/o, oltre a possedere determinati requisiti, precedentemente individuati e stabiliti nel Regolamento Interno, dovranno essere sottoposti a meccanismi di turnazione.

Risultato valutazione complessiva del rischio: medio

3. Formazione del personale in tema di anticorruzione

Strumento primario per prevenire fenomeni di corruzione è la formazione del personale, con particolare riferimento a quello addetto alle aree ritenute a più elevato rischio di corruzione. Il Collegio prevederà tra le iniziative formative, anche specifici approfondimenti in materia di prevenzione della corruzione, rivolti ai componenti del C.D., del Collegio dei Revisori dei conti e al personale dipendente. Per quanto riguarda la docenza, l'incarico sarà affidato prioritariamente al Legale consulente del Collegio e nel caso questi non accettasse l'incarico, quest'ultimo sarà conferito con le medesime modalità indicate nell'area "affidamento di lavori, servizi e forniture".

4. Codici di comportamento

Tutti i componenti il C.D., il Collegio dei Revisori dei conti e tutti i dipendenti, devono rispettare il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici ed ogni sua violazione dovrà essere segnalata al Responsabile della Prevenzione della corruzione e dovrà da questi essere portata all'attenzione del Consiglio, alla prima riunione dello stesso.

5. Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (P.T.T.I.)

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

La trasparenza, infatti, è intesa come accessibilità alle informazioni concernenti l'organizzazione e le attività dell'amministrazione, al fine di favorire il controllo

del perseguimento della funzione pubblica e dell'utilizzo delle risorse economiche che affluiscono all'Ente con il versamento annuale della quota associativa da parte degli iscritti. A tal fine, il Piano Triennale per la Trasparenza e l'integrità costituisce una sezione del Piano triennale di Prevenzione della corruzione, in modo da garantirne il coordinamento e la coerenza fra i contenuti. Inoltre, il Responsabile della trasparenza e dell'integrità è individuato nella stessa persona che riveste la carica di Responsabile della Prevenzione della corruzione. La pubblicazione di determinate informazioni, infine, è un'importante spia dell'andamento dell'Ente e del raggiungimento degli obiettivi preposti. Il contenuto del Piano, pertanto, è formulato in collegamento con la Programmazione generale di gestione del Collegio.

5.1 Introduzione: organizzazione e funzioni dell'Amministrazione

I Collegi provinciali sono Enti di diritto pubblico non economici, istituiti e regolamentati da apposite leggi (DLCPS 233/46 e DPR 221/50). La norma affida ai Collegi una finalità esterna e una finalità interna. La prima è la tutela

del cittadino/utente che ha il diritto di ricevere prestazioni sanitarie da personale qualificato, in possesso di uno specifico titolo abilitante e degli altri requisiti necessari. La seconda finalità è rivolta alle ostetriche/i iscritte/i all'Albo, che il Collegio è tenuto a tutelare nella loro professionalità, esercitando il potere di disciplina, contrastando l'abusivismo, vigilando sul rispetto del Codice Deontologico, favorendo la crescita culturale degli iscritti, garantendo l'informazione, offrendo servizi di supporto per un corretto esercizio professionale. Tutta l'attività è sovvenzionata dalle quote degli iscritti.

Gli organi che compongono il Collegio Interprovinciale delle Ostetriche delle Province di Cagliari - Carbonia Iglesias - Medio Campidano - Nuoro - Ogliastra - Oristano sono l'Assemblea degli iscritti, composta oltre che da tutti gli iscritti al Collegio, dal Consiglio Direttivo e dal Collegio dei Revisori dei conti, il primo organo di governo, il secondo organo di controllo, si rinnovano ogni tre anni attraverso la consultazione elettorale di tutti gli iscritti.

Tra i componenti il Consiglio Direttivo del Collegio sono assegnate le cariche di Presidente, Vicepresidente, Segretario e Tesoriere. Il Presidente ha la rappresentanza del Collegio Interprovinciale ed è membro di diritto del Consiglio Nazionale.

Il Collegio dei Revisori dei conti è composto da tre membri effettivi e uno supplente e al suo interno viene eletto il Presidente.

5.2 Le principali novità

Il Piano per la trasparenza e l'integrità potrà essere soggetto a modifiche e/o integrazioni. Le principali variazioni apportate al Piano saranno messe in evidenza nella presente sezione.

5.3 Procedimento di elaborazione e adozione del Piano

Al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza, sono individuati i seguenti obiettivi strategici in materia di trasparenza:

1. Assolvimento di tutti gli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa in materia di trasparenza. A tal fine, per pubblicazione si intende, la pubblicazione nel sito istituzionale, all'interno della sezione

“Amministrazione Trasparente”, dei documenti concernenti l’organizzazione e l’attività del Collegio.

2. Accesso al sito istituzionale diretto e immediato, senza necessità di registrazione.
3. Controllo semestrale da parte del Responsabile della trasparenza sull’adempimento degli obblighi di pubblicazione, nonché sulla completezza, la chiarezza e l’aggiornamento delle informazioni pubblicate.
4. Individuazione di soggetti referenti che collaborano con il Responsabile nel monitoraggio delle pubblicazioni.
5. Implementazione di misure che facilitino la condivisione e la diffusione di informazioni all’interno del Collegio.

Nella programmazione della gestione del Collegio si tiene conto degli obiettivi sovraesposti al fine di garantirne il pieno raggiungimento.

Il Collegio si impegna inoltre a coinvolgere gli utenti, raccogliendo la loro opinione circa la facilità di consultazione della sezione “Amministrazione Trasparente” ed analizzando eventuali suggerimenti per eventuali aggiornamenti del Piano.

5.4 Iniziative di comunicazione della trasparenza

Il presente programma viene pubblicato sul sito internet istituzionale del Collegio, ponendo in primo piano la notizia dell’avvenuta pubblicazione nell’apposita sezione della home page “In Primo piano”.

5.5 Processo di attuazione del Piano

Il Responsabile della trasparenza può avvalersi dell’ausilio di referenti individuati all’interno del Collegio per la trasmissione e la pubblicazione dei dati.

Ogni documento, dato o informazione oggetto dell’obbligo di pubblicazione è tempestivamente trasmesso al referente che ne cura la pubblicazione.

Il Responsabile della trasparenza verifica poi con cadenza semestrale l'adempimento da parte del Collegio degli obblighi di pubblicazione.

Il Responsabile della trasparenza, anche per il tramite dei referenti, mantiene aggiornati i dati secondo le scadenze previste dalla legge e, laddove non sia presente una scadenza, provvede comunque con tempestività.

I dati pubblicati sono pubblici e possono essere riutilizzati ai sensi dell'art. 7 D.Lgs. n. 33/2013.

Il Collegio, infine, assicura la piena attuazione del diritto di accesso civico, di cui all'art. 5 del D.lgs. 33/2013, consentendo ai cittadini, alle associazioni e alle imprese l'accesso ai dati dell'ente.

A tal fine, si ribadisce che la richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione, quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al Responsabile della trasparenza dell'Ente. Il responsabile della trasparenza si pronuncia in ordine alla richiesta di accesso civico e controlla la regolare attuazione del procedimento conseguente alla richiesta pervenuta.

5.6 “Dati ulteriori”

Eventuali dati ulteriori, dei quali si renda opportuna la pubblicazione, saranno pubblicati sul sito istituzionale a cura del Collegio, nel rispetto dei limiti alla trasparenza previsti dall' articolo 4 del D.Lgs. n. 33/2013.

6. Altre iniziative

6.1 Rotazione del personale

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione può costituire un'importante misura di prevenzione della corruzione. L'alternanza tra più professionisti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, riduce il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali.

Tuttavia, come previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione, nei casi di amministrazioni di ridotte dimensioni e numero limitato di personale, la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini.

La rotazione del personale dipendente non è applicabile al Collegio Interprovinciale delle Ostetriche delle Province di Cagliari - Carbonia Iglesias - Medio Campidano - Nuoro - Ogliastra - Oristano, poiché per via delle ridotte dimensioni ha solo un dipendente.

6.2 Attribuzione degli incarichi dirigenziali: cause di inconferibilità e di incompatibilità

Il Responsabile della prevenzione della corruzione verifica l'insussistenza di ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità in capo ai dipendenti ed ai soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39 del 2013.

L'accertamento avviene al momento del conferimento dell'incarico.

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, il Collegio provvede a conferire l'incarico ad altro soggetto. In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'articolo 17 D. Lgs. n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione verifica periodicamente la sussistenza di situazioni di incompatibilità, contesta all'interessato l'incompatibilità eventualmente emersa nel corso del rapporto e vigila affinché siano adottate le misure conseguenti.

Per quanto riguarda questo Collegio non è previsto conferire incarichi dirigenziali.

6.3 Tutela del dipendente che denuncia illeciti

L'articolo 1, comma 51, della L. n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del decreto legislativo n. 165 del 2001, l'articolo 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il cosiddetto *whistleblower*. Il nuovo articolo 54 bis prevede che:

“1. Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico 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.

2. 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.

3. L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere.

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

La segnalazione di cui sopra deve essere indirizzata al Responsabile della prevenzione della corruzione.

La gestione della segnalazione è a carico del Responsabile della prevenzione della corruzione che opera secondo le modalità indicate al paragrafo 4 del presente piano. Tutti coloro che vengono coinvolti nel processo di gestione della segnalazione sono tenuti alla riservatezza.

7. Entrata in vigore, validità e aggiornamenti

Il PTPC entra in vigore il 1 gennaio 2015 e ha una validità triennale e sarà aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ciascun anno, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012 ovvero tenendo conto delle eventuali modifiche normative e/o regolamentari sia in materia di prevenzione della corruzione e sia in materia ordinistica ovvero inerenti le finalità istituzionali, le attribuzioni, l'attività o l'organizzazione del Collegio.

L'aggiornamento terrà conto anche dell'emersione di nuovi fattori di rischio non rilevati in fase iniziale di predisposizione del Piano e della susseguente necessità di predisporre nuove misure atte a prevenire il rischio di corruzione.

Pertanto, come previsto dall'art. 1, comma 10, della legge n. 190/2012, il Responsabile del Piano della prevenzione della corruzione provvederà a sottoporre all'attenzione del Consiglio Direttivo del Collegio delle Ostetriche la modifica del PTPC ogniqualvolta siano accertate significative violazioni e/o carenze che possano ridurre l'idoneità del Piano a prevenire il rischio di corruzione o limitarne la sua efficace attuazione.

8. Normativa di riferimento

Leggi nazionali

- Decreto Legislativo del Capo Provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 233 Ricostituzione degli Ordini delle professioni sanitarie e per la disciplina dell'esercizio delle professioni stesse. (GU n. 241 del 23-10-1946); e s.m. e i.;
- Decreto del Presidente della Repubblica 5 aprile 1950, n. 221 Approvazione del regolamento per la esecuzione del Decreto Legislativo 13 settembre 1946, n. 233, sulla ricostituzione degli Ordini delle professioni sanitarie e per la disciplina dell'esercizio delle professioni stesse. (GU n.112 del 16-5-1950-Suppl. Ordinario); e s.m. e i.;

- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche. (GU n. 106 del 9-5-2001 -Suppl. Ordinario n. 112); e s.m. e i.;
- Decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235 – Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190. (GU n. 3 del 4-1-2013); e s.m. e i.;
- Decreto Legge 31 agosto 2013, n. 101 - Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle Pubbliche Amministrazioni. (13G00144) (GU n. 204 del 31-8-2013) convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125 (in G.U. 30/10/2013, n.255); e s.m. e i.;
- Decreto Legislativo 8 aprile 2013, n. 39 “Disposizioni in materia di inconferibilità 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“; e s.m. e i.;
- 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”; e s.m. e i.;
- Decreto del Presidente della Repubblica 7 agosto 2012, n. 137 Regolamento recante riforma degli ordinamenti professionali, a norma dell'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148. (12G0159) (GU n.189 del 14-8-2012) e s.m. e i.;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190. “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione”; e s.m. e i.;
- 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;
- Legge 4 marzo 2009, n. 15. Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni nonché disposizioni

integrative delle funzioni attribuite al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro e alla Corte dei conti.