

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA
TRASPARENZA**

2024-2026

Gennaio 2024

INDICE

Sommario

1.PREMESSA	3
2.PREDISPOSIZIONE E ADOZIONE DEL PTPCT	5
3.METODOLOGIA SEGUITA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL PIANO	6
3.1 Analisi del contesto esterno	6
3.2 Analisi del contesto interno e la mappatura delle aree di rischio	8
3.3 Misure di prevenzione del rischio	14
3.4 Attività di controllo e monitoraggio	19
4.SEZIONE DEDICATA ALLA TRASPARENZA	20

1 . PREMESSA

Il presente Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito anche denominato “PTPCT”) è il documento programmatico del Collegio Geometri e Geometri Laureati di Piacenza (di seguito denominato anche “Collegio”) che definisce la strategia di prevenzione della corruzione.

Nella redazione del presente piano si è tenuto conto della seguente normativa:

- legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione dell’illegalità nella pubblica amministrazione;
- decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 recante “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”;
- decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 recante “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, comma 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190”;
- decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, in materia di Contratti Pubblici, recante “Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture”, con il quale sono stati individuati, tra l’altro, i compiti dell’ANAC nella vigilanza, nel controllo e nella regolarizzazione dei contratti pubblici anche al fine di contrastare illegalità e corruzione;
- decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97 recante “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”;

Si è inoltre tenuto conto della seguente regolamentazione:

- delibera ANAC (già CIVIT) n. 72/2013 con cui è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA);
- delibera ANAC n.145/2014 "Parere dell'Autorità sull'applicazione della L. n.190/2012 e dei decreti delegati agli Ordini e Collegi professionali”;
- determinazione ANAC n. 12/2015 “Aggiornamento 2015 al PNA”;

- determinazione ANAC n. 6/2015 recante “Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower)”;
- delibera ANAC n. 831/2016 “Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016” (PNA 2016)
- determinazione ANAC n. 833/2016 recante “Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell’ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili”;
- delibera 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 co. 2 del D.lgs. 33/2013, art. 5- bis, comma 6, del D.lgs. n. 33/2013 recante “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”
- delibera ANAC n. 1310/2016 “Prime linee guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016”
- delibera ANAC n. 1134/2017 recante “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”;
- Comunicato del Presidente del 28 giugno 2017, avente ad oggetto: chiarimenti in ordine alla disciplina applicabile agli Ordini professionali in materia di contratti pubblici;
- delibera ANAC n. 1208/2017 recante “Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione”
- delibera ANAC n. 1074/2018 “Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione”;
- delibera ANAC n. 1064 del 13/11/2019 “Piano Nazionale Anticorruzione 2019”;
- delibera ANAC n. 777 del 24/11/2021 “Delibera riguardante proposte di semplificazione per l’applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza agli ordini e collegi professionali”;
- delibera ANAC n. 7 del 17/01/2023 “Piano Nazionale Anticorruzione 2022”;
- delibera ANAC n. 605 del 19/12/2023 “Piano Nazionale Anticorruzione – Aggiornamento 2023”.

Il PTPCT 2023 – 2025 si compone del presente documento e degli allegati 1, 2 e 3 che ne fanno parte sostanziale e integrante.

2. PREDISPOSIZIONE E ADOZIONE DEL PTPCT

La predisposizione e l'adozione del PTPCT (o Piano) ha visto il coinvolgimento dei seguenti soggetti:

- Il Consiglio del Collegio, che ha formulato gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione, ha adottato il presente PTPCT ed ha inoltre predisposto le misure di trasparenza, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente, che sono riportate nel presente documento;
- Il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), chiamato a svolgere i compiti previsti dalla vigente normativa e, più in generale, a promuovere la cultura dell'etica e della legalità, individuato nella persona della geom. Draghi Lisa, nominata con delibera di Consiglio del 27/01/2023. Il RPCT, in possesso dei requisiti di professionalità e di integrità, non riveste ruoli operativi nelle aree di rischio tipiche del Collegio ed è chiamato a dialogare costantemente con il Consiglio per la predisposizione del Piano e la sua verifica.

Per la stesura del PTPCT 2024 – 2026 il Responsabile ha operato in stretto collegamento e sinergia con il Consiglio del Collegio.

Gli obiettivi strategici di carattere generale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza sono di seguito riepilogati:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione;
- individuazione ed aggiornamento costante delle aree che presentano un maggior rischio di corruzione;
- sostenere e programmare interventi di formazione in materia di anticorruzione a favore del personale e dei Consiglieri;
- adottare misure idonee a prevenire ed impedire la commissione dei reati;
- adottare ed aggiornare il Codice di comportamento per i dipendenti ed i collaboratori;
- adottare un sistema informativo che consente di alimentare un flusso di informazioni idonee a monitorare l'attuazione del modello di anticorruzione;
- aumentare il livello di trasparenza sulla gestione.

Il PTPCT individua le aree di attività, e all'interno di queste i processi, a rischio corruttivo più elevato; inoltre, descrive il diverso livello di esposizione delle aree a rischio di corruzione, indica gli interventi organizzativi volti a prevenire o ridurre il medesimo rischio e disciplina le regole di attuazione, di controllo e di monitoraggio degli interventi di prevenzione.

Il Piano è costantemente controllato, vigilato e verificato nella sua efficacia dal RPCT, il quale dovrà altresì curarne l'aggiornamento annuale, allo scopo di tener conto dei cambiamenti normativi sopravvenuti, degli eventuali mutamenti della struttura organizzativa e dell'emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del presente Piano.

Con periodicità annuale il Responsabile è tenuto a compilare e trasmettere al Consiglio una relazione sull'attività svolta provvedendone alla pubblicazione sul sito istituzionale del Collegio, secondo le indicazioni ed i modelli elaborati dall'ANAC.

3. METODOLOGIA SEGUITA PER LA PREDISPOSIZIONE DEL PIANO

Coerentemente con le indicazioni della Legge 190/2012 nonché con il PNA 2015 e con i successivi PNA 2016, PNA 2017, PNA 2018, PNA 2019 e PNA 2022 e successivi aggiornamenti, il presente PTPCT è stato sviluppato attraverso un processo di gestione del rischio finalizzato ad identificare in modo puntuale il livello di esposizione al rischio corruttivo dell'Ente.

A tale proposito la definizione del Piano è stata preceduta dall'analisi dell'organizzazione, delle attività amministrative svolte e delle procedure allo scopo di identificare le aree di rischio, analizzare e ponderare i rischi e definire le misure più idonee alla prevenzione della corruzione.

Più nel dettaglio, la metodologia adottata ha compiuto una fase iniziale di esame del contesto (esterno ed interno) allo scopo di delineare i tratti distintivi dell'Ente, successivamente sono stati identificati i rischi connessi allo svolgimento delle attività dell'Ente maggiormente esposte al rischio di corruzione. Infine, attraverso l'utilizzo di una pluralità di criteri si è valutato il livello di esposizione al rischio corruttivo dell'organizzazione e sono state definite le modalità più adeguate per il suo trattamento.

3.1 Analisi del contesto esterno

Attraverso l'analisi del contesto esterno si evidenzia l'impatto che l'ambiente in cui opera l'Ente può avere nel favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi. Ciò significa tenere conto del territorio di riferimento e delle possibili relazioni con portatori di interessi esterni che possono influenzare l'attività dell'Ente.

Da un punto di vista operativo, l'analisi si estrinseca attraverso l'acquisizione di dati rilevanti e l'interpretazione degli stessi ai fini della rilevazione del rischio corruttivo. Con riferimento al primo

aspetto, l'Ente utilizza dati e informazioni sia di tipo "oggettivo" (economico, giudiziario, ecc.) che di tipo "soggettivo", relativi alla percezione del fenomeno corruttivo da parte degli stakeholder.

Secondo il PNA 2019, riguardo alle fonti esterne, il Collegio può reperire i dati relativi al contesto culturale, sociale ed economico attraverso la consultazione di banche dati o di studi di diversi soggetti e istituzioni (ISTAT, Università e Centri di ricerca, ecc.). Significativi sono anche i dati giudiziari relativi al tasso di criminalità generale del territorio di riferimento.

Relativamente al tema "sicurezza", la Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata, che annualmente viene presentata dal Ministro dell'Interno alla Camera dei Deputati e l'analisi dei dati relativi agli episodi criminosi riscontrati in ambito provinciale, rilevati dalle forze di polizia, evidenziano complessivamente un aumento del numero dei reati, delle denunce e delle persone indagate.

Analogo trend si può desumere dall'esame delle statistiche pubblicate dal Sole 24Ore con riferimento all'indice di criminalità elaborato per il 2023, che ha assunto a riferimento i dati 2022. La provincia di Piacenza si colloca alla 32^a posizione delle 106 province italiane, con un peggioramento rispetto all'anno precedente. Si riscontrano soprattutto reati derivanti da furti e rapine.

La Provincia di Piacenza non appare significativamente interessata da espressioni tipiche della criminalità organizzata (attentati incendiari o dinamitardi, atti intimidatori ed estorsori), come confermato dalla Prefettura di Piacenza, sebbene occorra tuttavia segnalare due inchieste giudiziarie che hanno interessato l'ambito territoriale di Piacenza, assumendo anche rilevanza a livello nazionale, senza peraltro avere alcuna connessione con l'attività del Collegio.

Tenuto conto di ciò si precisa che il Collegio rappresenta una realtà di piccole dimensioni nel territorio provinciale, all'interno del quale pressioni ed influenze esterne sono, ad oggi, assenti né si ha notizia di fenomeni corruttivi di alcun tipo che possano aver interessato il Collegio e i suoi organi.

Il Collegio è un Ente Pubblico istituito con il RD 274 del 1929 e sottoposto alla vigilanza del Ministero della Giustizia; è l'organismo che rappresenta istituzionalmente gli interessi rilevanti della categoria professionale dei suoi iscritti ed ha la funzione principale di vigilare alla tutela dell'esercizio professionale e alla conservazione del decoro del Collegio nell'ottica di preservare l'interesse pubblico.

Le attribuzioni assegnate al Collegio sono:

- procedere alla formazione e all'annuale revisione e pubblicazione dell'Albo, dandone comunicazione all'autorità giudiziaria e alle pubbliche amministrazioni;
- rilasciare, a richiesta, parere sulle controversie professionali e sulle liquidazioni di onorari e spese;

- vigilare sul mantenimento della disciplina fra gli iscritti affinché il loro compito venga adempiuto con probità e diligenza;
- prendere i provvedimenti disciplinari;
- curare che siano repressi l'uso abusivo del titolo e l'esercizio abusivo della professione, presentando, ove occorra, denuncia all'autorità giudiziaria;
- rilasciare pareri che siano richiesti dalle pubbliche amministrazioni su argomenti attinenti alla professione;
- determinare il contributo annuale da corrispondersi da ogni iscritto per il funzionamento del Collegio ed eventualmente per il funzionamento del Consiglio Nazionale di cui è parte;
- determinare una tassa per il rilascio dei certificati e dei pareri per la liquidazione degli onorari;
- curare l'aggiornamento professionale degli iscritti attraverso la formazione e vigilare sulla stessa.

L'Ente esercita la propria attività nei riguardi degli iscritti al proprio Albo Professionale, nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni o delle Autorità che interagiscono con l'Ente e nei confronti degli utenti terzi per quanto di competenza quali: amministrazioni pubbliche centrali e locali; enti nazionali di previdenza e assistenza; il Consiglio Nazionale; altri Ordini professionali e più in generale con gli operatori economici.

Inoltre, il Collegio si relaziona con la pluralità di cittadini, in quanto destinataria di segnalazioni, anche a carattere riservato, relative all'esercizio della professione degli iscritti. Le segnalazioni possono determinare, previa apposita valutazione, l'avvio di specifici procedimenti il cui esito viene comunicato ai soggetti interessati. Il Collegio si relaziona, altresì, con la Magistratura e con le Forze dell'Ordine.

3.2 Analisi del contesto interno e la mappatura delle aree di rischio

L'analisi del contesto interno riguarda gli aspetti correlati all'organizzazione e alla gestione per processi che influenzano la sensibilità dell'Ente al rischio corruttivo. L'analisi ha lo scopo di far emergere sia il sistema delle responsabilità, che il livello di complessità dell'amministrazione.

Il Collegio, dal punto di vista amministrativo, è strutturato tramite un unico ufficio ubicato presso la sede, all'interno del quale lavorano attualmente due dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato. L'ufficio coadiuva operativamente il Consiglio e collabora con il Segretario nell'espletamento delle funzioni istituzionalmente previste. L'Ente si avvale inoltre di professionisti esterni ai quali affida specifici incarichi afferenti la gestione amministrativa (per esempio la tenuta

della contabilità, il conteggio delle buste paga e gli adempimenti di natura fiscale e giuslavoristica, la formazione e l'aggiornamento professionale a favore degli iscritti).

A fronte del disposto di cui all'art. 2, comma 2-bis del DL 101/2013, il Collegio è escluso dall'applicazione del ciclo della performance e quindi non ha nominato alcun Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Nel corso dell'anno 2023 il Collegio non ha riscontrato eventi corruttivi, non ha avviato procedimenti disciplinari, né ha ricevuto segnalazioni di whistleblowing.

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno è la mappatura dei processi, che consiste nell'individuazione e analisi dei processi organizzativi. L'intera attività svolta dall'Ente viene esaminata al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Secondo il PNA 2019, la valutazione del rischio è una "macro fase" del processo di gestione del rischio, nella quale il rischio stesso viene *"identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e preventive (trattamento del rischio)"*.

L'individuazione dei processi e delle aree di rischio della gestione amministrativa del Collegio è stata il risultato di una mappatura "sul campo" effettuata, propedeuticamente e funzionalmente all'elaborazione del presente Piano, verificando l'impatto del fenomeno corruttivo sui singoli processi svolti dal Collegio. L'elenco dei procedimenti mappati pur facendo riferimento al complesso delle attività svolte dal Collegio evidenzia, senza pretesa di esaustività, i processi maggiormente rilevanti per frequenza. Ciascun processo è stato descritto nelle sue fasi principali e sono stati individuati i responsabili del processo. Successivamente si è proceduto alla valutazione del rischio.

I processi sono stati aggregati nelle cosiddette "aree di rischio", intese come raggruppamenti omogenei di processi. L'identificazione delle aree di rischio consente di enucleare gli ambiti di attività del Collegio che devono essere maggiormente presidiati mediante l'individuazione di specifiche misure di prevenzione. Rispetto a tali Aree il Piano identifica azioni e strumenti per prevenire il rischio.

La mappatura della gestione dell'Ente non è stata circoscritta alle cosiddette "Aree obbligatorie" indicate dalla legge n. 190/2012 (Appalti pubblici – Acquisizione di servizi e forniture ex D.Lgs. n. 50/2016, Crediti formativi, attestazioni abilitanti e altri provvedimenti ampliativi privi di effetto economico diretto ed immediato per i destinatari) ma ha ricompreso anche le "Aree generali" di cui alla delibera ANAC n. 12/2015 e le aree di rischio specifiche individuate per gli Ordini e collegi professionali (formazione professionale continua, rilascio di pareri di congruità, indicazione di professionisti per l'affidamento di incarichi specifici).

Dopo la mappatura, si procede con l'identificazione e la valutazione dei rischi. Come precisato nel PNA 2019 l'oggetto di analisi può essere: l'intero processo o in alternativa le singole attività che compongono ciascun processo.

Secondo l'Autorità per la scelta dell'oggetto di analisi occorre tener conto della dimensione organizzativa dell'amministrazione, delle conoscenze e delle risorse disponibili. Nel caso di enti di dimensione organizzativa ridotta, qual è il Collegio Geometri e Geometri Laureati di Piacenza, si è ritenuto di assumere il processo come oggetto di analisi per l'identificazione dei rischi. In questo caso, i processi rappresentativi dell'attività dell'Ente non sono ulteriormente disaggregati in attività.

In ossequio agli indirizzi del PNA 2019 appena esposti, nel corso dell'anno 2020, nonostante le difficoltà organizzative dovute all'emergenza epidemiologica da Covid-19, è stata svolta una mappatura dei processi che, seppure in continuità con quella degli anni precedenti, ha fatto propri i nuovi principi di valutazione del rischio di tipo qualitativo contenuti nel PNA 2019. Nel corso dell'anno 2021 e 2022 è stato attuato un processo di monitoraggio che ha portato a ritenere adeguata la mappatura dei processi e del sistema di valutazione dei rischi già adottati.

La valutazione del rischio si articola in tre fasi:

1. *Identificazione degli eventi rischiosi*, con cui si individuano quei comportamenti o fatti che possono dare luogo a fenomeni corruttivi;
2. *Analisi del rischio*, che ha l'obiettivo di comprendere in modo più approfondito i fattori di contesto (fattori abilitanti), che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione, e di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio corruttivo;
3. *Ponderazione del rischio*, che porta ad individuare i processi decisionali più esposti al rischio al fine di stabilire le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione.

Il presente Piano Triennale 2024-2026, in continuità con quello adottato lo scorso anno, si fonda su un approccio di tipo qualitativo, teso ad evidenziare le motivazioni della valutazione e a garantire la massima trasparenza, così come indicato da ANAC nel PNA 2019.

L'implementazione di questo sistema di valutazione prevede l'individuazione dei fattori di contesto (o fattori abilitanti), illustrati nella tabella successiva, il cui manifestarsi agevola il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. Ciascun indicatore è stato parametrato su tre livelli (alto/medio/basso).

FATTORI ABILITANTI	DESCRIZIONE	GRADO DI RISCHIO
	L'Ente si è dotato di strumenti di controllo	ALTO: non vi sono strumenti e l'attività è affidata alla responsabilità di singoli soggetti

FATTORI ABILITANTI	DESCRIZIONE	GRADO DI RISCHIO
PRESENZA DI MISURE DI CONTROLLO	relativi agli eventi rischiosi	MEDIO: sono utilizzati strumenti di controllo non specifici e/o a campione, derivanti dal fatto che il processo è gestito anche da soggetti diversi dall'ufficio che lo ha istruito o ha adottato l'output
		BASSO: il processo è oggetto di specifici controlli regolari
TRASPARENZA	Il processo è oggetto di procedure che ne rendono trasparente l'iter e/o l'output	ALTO: il processo non ha procedure che lo rendono trasparente
		MEDIO: è reso pubblico solo l'output ma non l'intero iter
		BASSO: il processo o gran parte di esso è pubblico
COMPLESSITÀ DEL PROCESSO	Grado di complessità del processo e livello di conoscenze necessarie per la sua attuazione	ALTO: il processo richiede l'applicazione di norme di dettaglio complesse e/o poco chiare, e/o conosciute solo dagli uffici competenti
		MEDIO: il processo richiede l'applicazione di norme di legge e regolamento note e generalmente conosciute
		BASSO: il processo è meramente operativo o richiede l'applicazione di norme elementari
RESPONSABILITÀ, NUMERO DI SOGGETTI COINVOLTI E ROTAZIONE DEL PERSONALE	Numero di soggetti diversi in grado di svolgere il processo e possibilità di attuare la rotazione del personale	ALTO: il processo è gestito in totale autonomia da uno o pochi dipendenti, non facilmente sostituibili con criteri di rotazione
		MEDIO: il processo è gestito da uno o pochi dipendenti, non facilmente sostituibili con criteri di rotazione, ma il processo viene visto o gestito indirettamente da altri soggetti dell'organizzazione
		BASSO: il processo è trasversale ed è gestito da molti dipendenti, su cui avvengono forme di rotazione
INADEGUATEZZA O ASSENZA DI COMPETENZE DEL PERSONALE ADDETTO AI PROCESSI	Il processo è gestito da soggetti la cui competenza è adeguata alla complessità dello stesso	ALTO: il processo è gestito da soggetti che non sempre hanno competenze sullo specifico argomento
		MEDIO: è un processo influenzabile dalla specifica competenza del personale
		BASSO: gli uffici hanno strutturazione e competenza adeguata alla gestione del processo
FORMAZIONE, CONSAPEVOLEZZA COMPORTAMENTALE E DEONTOLOGICA	Il personale che gestisce il processo è stato oggetto specifica formazione, sia tecnica sia relativa a questioni comportamentali, etiche e deontologiche	ALTO: il personale coinvolto non è stato oggetto di formazione
		MEDIO: il personale coinvolto è stato oggetto solo di formazione generale sulle tematiche delle responsabilità penali, comportamentali e deontologiche
		BASSO: il personale coinvolto è stato oggetto di formazione generale in materia di anticorruzione, sia specifiche ad hoc per il tipo di processo

Successivamente per valutare l'esposizione al rischio di ciascun processo, nel rispetto delle indicazioni fornite da ANAC, sono stati individuati come criterio di valutazione alcuni indicatori parametrati su tre livelli (alto/medio/basso) definiti ed aggregati secondo le variabili "Probabilità" e "Impatto". Nella successiva tabella sono descritti gli indicatori di probabilità ed i relativi livelli di rischio.

INDICATORI DI PROBABILITÀ		LIVELLI DI RISCHIO
RILEVANZA ESTERNA	La presenza di interessi, anche economici, rilevanti	ALTO: il processo dà luogo a consistenti benefici economici o di altra natura per i destinatari

INDICATORI DI PROBABILITA'		LIVELLI DI RISCHIO
	e di benefici per i destinatari del processo determina un incremento del rischio	MEDIO: il processo dà luogo a modesti benefici economici o di altra natura per i destinatari BASSO: il processo dà luogo a benefici economici o di altra natura per i destinatari con impatto scarso o irrilevante
GRADO DI DISCREZIONALITÀ PROCESSO DEL DECISORE INTERNO ALL'ENTE	La presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato	ALTO: ampia discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni operative da adottare, necessità di dare risposte immediate all'esigenza
		MEDIO: apprezzabile discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni operative da adottare, necessità di dare risposte immediate all'esigenza
		BASSO: modesta discrezionalità relativa sia alla definizione di obiettivi operativi che alle soluzioni operative da adottare, necessità di dare risposte immediate all'esigenza
MANIFESTAZIONE DI EVENTI CORRUTTIVI IN PASSATO NEL PROCESSO ANALIZZATO	Se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi in passato nell'Ente, il rischio aumenta	ALTO: è presente un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativo e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, concluso con una sanzione, nell'ultimo anno.
		MEDIO: è presente un procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativo e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, concluso con una sanzione, negli ultimi tre anni.
		BASSO: nessun procedimento avviato dall'autorità giudiziaria o contabile o amministrativo e/o un procedimento disciplinare avviato nei confronti di un dipendente impiegato sul processo in esame, concluso con una sanzione, negli ultimi tre anni.
OPACITA' DEL PROCESSO DECISIONALE	L'adozione di strumenti di trasparenza sostanziale riduce il rischio, mentre l'adozione formale dei medesimi strumenti, incrementa il rischio	ALTO: il processo è stato oggetto nell'ultimo anno di solleciti da parte del RPCT nella pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato"
		MEDIO: il processo è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT nella pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato"
		BASSO: il processo non è stato oggetto negli ultimi tre anni di solleciti da parte del RPCT nella pubblicazione dei dati, richieste di accesso civico "semplice" e/o "generalizzato"
LIVELLO DI COLLABORAZIONE DEL RESPONSABILE DEL PROCESSO O DELL'ATTIVITA' NELLA COSTRUZIONE, AGGIORNAMENTO E MONITORAGGIO DEL PIANO	La scarsa collaborazione può segnalare un mancata attenzione al tema della prevenzione della corruzione o comunque oscurare il reale grado di rischiosità	ALTO: scarsa collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del Piano.
		MEDIO: modesta collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del Piano.
		BASSO: fattiva collaborazione del responsabile del processo o dell'attività nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del Piano.
GRADO DI ATTUAZIONE DELLE MISURE DI TRATTAMENTO	L'attuazione delle misure di trattamento riduce l'esposizione al rischio	ALTO: il responsabile della procedura non ha attuato le misure o le ha attuate con consistente ritardo, non fornendo elementi a supporto dello stato di attuazione
		MEDIO: il responsabile della procedura ha attuato le misure con lieve ritardo non fornendo elementi a giustificazione del ritardo
		BASSO: il responsabile della procedura ha attuato le misure puntualmente

Nella successiva tabella sono descritti gli indicatori di impatto ed i relativi livelli di rischio.

INDICATORI DI IMPATTO		LIVELLI DI RISCHIO
IMPATTO ECONOMICO	Inteso come lo scostamento dallo stanziamento previsto in bilancio riscontrato da autorità interna (Collegio dei revisori dei conti)	ALTO: lo scostamento implica un danno molto rilevante ed è superiore al 30%
		MEDIO: lo scostamento è compreso fra il 5% e il 30%
		BASSO: lo scostamento è inferiore al 5%
IMPATTO ORGANIZZATIVO E/O SULLA CONTINUITA' DELL'ATTIVITA'/SERVIZIO	Inteso come l'effetto che il verificarsi di uno o più eventi rischiosi, inerenti il processo, può comportare nel normale svolgimento delle attività dell'Ente.	ALTO: interruzione dell'attività/servizio totale o parziale ovvero aggravio per gli altri dipendenti dell'Ente
		MEDIO: limitata funzionalità dell'attività/servizio cui far fronte attraverso altri dipendenti dell'Ente o esterni.
		BASSO: nessun impatto organizzativo e/o sulla continuità del servizio
IMPATTO REPUTAZIONALE	Ovvero l'immagine dell'Ente misurata attraverso il numero degli articoli di giornale o i servizi radiotelevisivi riguardanti episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi, corruzione	ALTO: un articolo e/o un servizio negli ultimi tre anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi, corruzione.
		MEDIO: un articolo e/o un servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi, corruzione.
		BASSO: nessun articolo e/o servizio negli ultimi cinque anni riguardante episodi di cattiva amministrazione, scarsa qualità dei servizi, corruzione.
IMPATTO LEGALE	Inteso come i costi economici e/o organizzativi sostenuti per il trattamento del contenzioso dell'amministrazione	ALTO: il verificarsi dell'evento/degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso che impegnerebbe l'Ente in maniera consistente sia dal punto di vista economico sia dal punto di vista organizzativo
		MEDIO: il verificarsi dell'evento/degli eventi rischiosi potrebbe generare un contenzioso che impegnerebbe l'Ente sia dal punto di vista economico sia dal punto di vista organizzativo
		BASSO: il contenzioso generato dal verificarsi dell'evento/degli eventi rischiosi è di poco conto o nullo

Il livello di esposizione al rischio di ciascun processo è ottenuto combinando tra loro i due parametri, come rappresentato nella successiva figura.

IMPATTO	ALTO			
	MEDIO			
	BASSO			
		BASSO	MEDIO	ALTO
PROBABILITA'				

L'applicazione della descritta metodologia ai processi individuati è riassunta nell'allegato n. 1 al presente Piano, che forma parte integrante e sostanziale del Piano stesso.

3.3 Misure di prevenzione del rischio

Una volta individuati i rischi, l'Ente si è dotato delle misure di prevenzione idonee a impedire la manifestazione dell'evento corruttivo, che soddisfano questi requisiti:

- efficacia nella neutralizzazione delle cause del rischio
- sostenibilità economica e organizzativa delle misure
- adattamento alle caratteristiche specifiche dell'Ente.

Tenuto conto dell'esito dell'analisi di valutazione del livello di esposizione al rischio e delle ridotte dimensioni del Collegio, l'Ente ha ritenuto sufficiente dotarsi di misure "generali" di prevenzione del fenomeno corruttivo. Ovvero quelle misure individuate dal legislatore, che intervengono in modo trasversale sull'intera amministrazione. Si riportano, di seguito, le misure "generali" individuate ai fini della prevenzione della corruzione.

a) MISURE SULL'IMPARZIALITA' SOGGETTIVA DEI FUNZIONARI PUBBLICI

Sono ricomprese in questa categoria:

a.1) Misure sull'accesso/permanenza nell'incarico/carica pubblica

In osservanza delle disposizioni normative, con riferimento alle conseguenze del procedimento penale sul rapporto di lavoro e con riferimento ai delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall'articolo 3 della legge 1383/41, l'amministrazione, nel caso si verificasse una delle circostanze previste dalla norma, provvederà a trasferire il dipendente coinvolto ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti a quelle svolte in precedenza. In caso di impossibilità (in ragione della qualifica rivestita, o per obiettivi motivi organizzativi), provvederà:

- a porre il dipendente in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento;
- a sospendere il dipendente dal servizio in caso di condanna non definitiva;

- nel caso sia pronunciata sentenza penale irrevocabile di condanna, ancorché a pena condizionalmente sospesa, l'Ente provvederà ad estinguere il rapporto di lavoro a seguito di procedimento disciplinare.

a.2) Rotazione del personale

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di cruciale importanza tra gli strumenti di prevenzione della corruzione. L'obiettivo è quello di evitare il crearsi di relazioni particolari tra il Collegio, gli iscritti e i vari stakeholders, con il conseguente consolidarsi di rischiose situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione. Vista l'esigua dimensione della struttura organizzativa dell'Ente, si ritiene difficile dare attuazione al principio di rotazione, pertanto il RPCT, d'intesa con il Presidente ed il Consiglio, ha individuato nella mappatura dei processi e nel relativo monitoraggio il momento cruciale per individuare, prevenire e controllare comportamenti e fenomeni corruttivi in linea con le azioni di miglioramento della gestione e della trasparenza.

a.3) Doveri di comportamento

Il D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 disciplina il Codice di comportamento diretto alla generalità dei dipendenti pubblici. Considerata l'esigua dimensione della struttura organizzativa dell'Ente il Collegio ha ritenuto sinora sufficienti le disposizioni contenute nel codice di comportamento generale, valido per tutte le amministrazioni pubbliche, privilegiando altri strumenti di prevenzione del rischio corruttivo. Il Collegio ha in programma l'adozione di un proprio Codice di Comportamento, al fine di adeguarlo alle previsioni contenute nelle Linee guida ANAC approvate con delibera n. 177 del 19/02/2020.

a.4) Conflitto d'interessi - Obbligo di astensione in caso di conflitto d'interesse

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

anche potenziale.

a.5) Inconferibilità/incompatibilità di incarichi

Il D.Lgs. n. 39/2013 prevede e disciplina una serie articolata di cause di incompatibilità ed inconferibilità relative al conferimento di incarichi dirigenziali e di responsabilità amministrativa di vertice nelle p.a., negli enti pubblici e negli enti di diritto privato in controllo pubblico. Il Responsabile cura che siano rispettate le disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013 sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi, ove applicabili, dando attuazione alle “Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell’ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili” (delibera ANAC n. 833/2016)

- Inconferibilità: qualora il Responsabile venga a conoscenza del conferimento di un incarico in violazione delle norme o di una situazione di inconferibilità, deve avviare un procedimento di accertamento. Nel caso di riscontro positivo va contestata la violazione all’Organo politico che ha conferito l’incarico e al soggetto cui l’incarico è stato conferito. Accertata la sussistenza della causa di inconferibilità dichiara la nullità della nomina e procede alla verifica dell’elemento soggettivo del dolo o della colpa dei soggetti che hanno conferito l’incarico ai fini dell’applicazione della sanzione inibitoria ex art. 18 D.Lgs. n. 39/2013. Il Responsabile è dominus del procedimento sanzionatorio.

- Incompatibilità: nel caso della sussistenza di incompatibilità ex art. 19 D.Lgs. n. 39/2013 è prevista la decadenza e la risoluzione del contratto di lavoro subordinato o autonomo, decorso il termine perentorio di 15 giorni dalla contestazione all’interessato, da parte del Responsabile. In questo caso il Responsabile avvia un procedimento di solo accertamento di eventuali situazioni di incompatibilità. Una volta accertata la sussistenza di tale situazione contesta all’interessato l’accertamento compiuto.

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

Dalla data della contestazione decorrono 15 giorni che impongono in assenza di una opzione da parte dell’interessato, l’adozione di un atto con il quale viene dichiarata la decadenza dell’incarico. Tale atto può essere adottato su proposta del Responsabile.

Colui al quale è conferito incarico, rilascia, all’atto della nomina una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità o incompatibilità individuate dal D.Lgs. n. 39/2013, art. 20.

Tale dichiarazione rileva solo nell’ambito dell’accertamento che il Responsabile è tenuto a svolgere in sede di procedimento sanzionatorio avviato nei confronti dell’Organo conferente l’incarico.

Tale dichiarazione non vale ad esonerare chi ha conferito l'incarico dal dovere di accertare nel rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità di cui all'art. 97 della Costituzione i requisiti necessari alla nomina (ovvero, nel caso di specie, assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità).

In altre parole l'amministrazione conferente è tenuta ad usare la massima cautela e diligenza nella valutazione della dichiarazione richiesta all'art. 20 del D.Lgs. n. 39/2013.

Il Responsabile deve verificare se, in base agli atti conosciuti o conoscibili, l'autore del provvedimento di nomina avrebbe potuto, anche con un accertamento delegato agli uffici o con una richiesta di chiarimenti al nominando, conoscere le cause di inconferibilità o incompatibilità.

E' altamente auspicabile che il procedimento di conferimento incarico si perfezioni solo all'esito della verifica, da parte dell'Organo di indirizzo o della struttura di supporto, sulla dichiarazione resa dall'interessato, tenendo conto degli incarichi risultanti dal curriculum vitae allegato alla predetta dichiarazione e dei fatti notori comunque acquisiti.

a.6) Prevenzione del fenomeno della corruzione nella formazione di commissioni e nelle assegnazioni agli uffici ex art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001

Il Collegio, recependo quanto disposto dall'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001 "Prevenzione del fenomeno delle corruzione, nella formazione dei commissioni e nelle assegnazioni agli uffici" in caso di dipendenti che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale, dà atto nella determina di nomina dei dipendenti nelle commissioni e nelle assegnazioni agli uffici che presentano le caratteristiche indicate dall'art. 35 bis del D.Lgs. 165/2001 della verifica dell'assenza di condanne per i predetti reati.

a.7) Incarichi extraistituzionali

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

a.8) Attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro (Divieti post-employment -pantouflage):

La legge n. 190/2012 ha introdotto il comma 16 ter all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001, volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro. Lo scopo della norma è quello di scoraggiare comportamenti impropri del dipendente, che durante il periodo di servizio potrebbe sfruttare la propria posizione

all'interno dell'amministrazione per preconstituersi delle situazioni lavorative vantaggiose presso il soggetto privato con cui è entrato in contatto in relazione al rapporto di lavoro.

In particolare, la norma prevede che i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni – di cui all'art. 1, co. 2 del D.Lgs. 165/2001 – non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dalla norma di legge sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

b) *FORMAZIONE*

L'attività di formazione del personale rappresenta uno dei più importanti strumenti di prevenzione della corruzione. La conoscenza della normativa elaborata a livello nazionale e delle linee guida formulate dal Consiglio Nazionale sono il presupposto imprescindibile per la consapevole applicazione ed attuazione a livello di Collegio locale. Il Collegio sostiene ed incentiva la formazione del personale, che rappresenta uno dei più importanti strumenti di prevenzione della corruzione. La conoscenza della normativa elaborata a livello nazionale e delle linee guida formulate dal Consiglio Nazionale sono il presupposto imprescindibile per la consapevole applicazione ed attuazione a livello di Collegio locale.

c) *MISURE DI TRASPARENZA*

La trasparenza costituisce uno dei più efficaci mezzi di prevenzione del rischio di corruzione, in quanto consente un controllo sull'attività e sulle scelte dell'amministrazione. A partire dal triennio 2017-2019 la programmazione della trasparenza (già Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità) costituisce una sezione apposita del presente Piano. Costituiscono misure di trasparenza: l'accesso civico; il rispetto delle disposizioni in materia di privacy; il rispetto degli obblighi di pubblicazione sulla sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente.

Sul sito web istituzionale del Collegio, nella sezione Amministrazione Trasparente, sono resi noti e pubblicati i dati richiesti dal D.Lgs. n. 33/2013, tenuto conto anche delle semplificazioni recentemente introdotte in materia degli obblighi di trasparenza per gli Ordini ed i Collegi Professionali (delibera ANAC n. 777 del 24/11/2021).

Tra le misure organizzative in materia di trasparenza il PNA 2016 ha identificato anche l'individuazione del Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RSA).

In allegato al presente Piano si riportano gli estremi del RSA e i riferimenti del provvedimento di nomina (allegato 3).

d) TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO (WHISTLEBLOWING)

Al fine di prevenire fenomeni di corruzione tutti i dipendenti e collaboratori del Collegio sono tenuti a svolgere attività informativa al fine di portare a conoscenza del RPCT l'esistenza di eventuali fatti e/o comportamenti illeciti.

Oggetto di segnalazione non sono solamente i reati ma anche altre condotte considerate rilevanti, che potrebbero generare un danno dell'interesse pubblico, di cui il dipendente o il collaboratore sia venuto a conoscenza durante lo svolgimento delle proprie mansioni sul luogo di lavoro.

Il RPCT ha dato piena attuazione alla Legge 30 novembre 2017 n. 179 recante "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".

3.4 Attività di controllo e monitoraggio

Per assicurare l'efficacia del sistema di prevenzione della corruzione e la corretta osservanza degli adempimenti di trasparenza il RPCT svolge un'attività di monitoraggio delle misure adottate nel Piano. Il monitoraggio consente di verificare l'attuazione e l'idoneità delle singole misure di trattamento del rischio.

Nel PNA 2022 per gli enti di piccole dimensioni, tra i quali rientra il Collegio, sono suggerite delle semplificazioni in materia di monitoraggio.

In particolare, è sufficiente che il monitoraggio sia svolto una volta l'anno attraverso l'esame, a campione, del 30% dei processi, selezionati in base ad un principio di priorità legato ai rischi individuati in sede di programmazione delle misure.

L'esito annuale dei controlli viene sottoposto dal RPCT al Consiglio che, a seconda degli esiti, assumerà, se del caso, opportune iniziative.

Spetta inoltre al RPCT redigere la Relazione annuale contenente i risultati dell'attività svolta in attuazione del PTPCT, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012. La Relazione annuale è inoltre pubblicata nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Ente.

Ferma restando la centralità del ruolo del RPCT e le relative responsabilità (art. 1, comma 12, L. 190/2012), tutti i dipendenti impegnati nell'attività amministrativa mantengono, ciascuno, il personale livello di responsabilità in relazione ai compiti effettivamente svolti. Inoltre, al fine di realizzare la prevenzione, l'attività del Responsabile è strettamente collegata e coordinata con quella di tutti i soggetti presenti nell'organizzazione dell'amministrazione.

4. SEZIONE DEDICATA ALLA TRASPARENZA

La trasparenza è una misura fondamentale per la prevenzione della corruzione, in quanto strumentale alla promozione dell'integrità, allo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica.

La trasparenza va intesa quale accessibilità totale da parte dei cittadini, degli utenti e di tutti gli stakeholder alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle amministrazioni pubbliche, allo scopo di favorire il perseguimento degli obiettivi derivanti dal proprio mandato istituzionale e realizzare un'amministrazione aperta.

La presente Sezione definisce le misure, i modi e le iniziative per l'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e contiene le misure organizzative atte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, oltre alle misure per promuovere la trasparenza e la cultura della trasparenza.

Alla corretta attuazione della presente Sezione sovrintende il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, la cui figura è stata oggetto di modifiche legislative con il D.Lgs. n. 97/2016. Nella nuova disciplina la figura di Responsabile della trasparenza coincide con quella del Responsabile per la prevenzione della corruzione.

Il Responsabile per la trasparenza svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte della struttura organizzativa del Collegio degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza e la chiarezza delle informazioni pubblicate, e segnalando al Presidente i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Sulla base di quanto disposto dal D.Lgs. n.97/2016 e dalle recenti Linee guida ANAC, approvate con delibera n. 1310 del 28 dicembre 2016, il Collegio ha avviato un processo volto a dare piena attuazione alle disposizioni in materia di trasparenza.

Nello specifico sono state individuate le seguenti azioni:

- dotarsi di un portale web istituzionale conforme alle disposizioni normative ed alle direttive adottate da ANAC;
- garantire l'accesso alle informazioni previste dalle disposizioni di legge;
- garantire la qualità delle informazioni assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento dei dati pubblicati sul sito;
- assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico agli atti ed ai documenti detenuti dal Collegio.

Nell'“Allegato 2 – Elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti” è riportato l'elenco degli obblighi di pubblicazione.