

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

2021-2023

**DELL'ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE
DELLA PROVINCIA DI BRINDISI**

Predisposto dal responsabile per la prevenzione della corruzione

Adottato dal Consiglio Direttivo con Delibera n°43/2021

ART.1: Premessa

ART.2: Soggetti

ART.3.: Analisi del contesto

ART.4: Gestione del rischio

ART.5. Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI) Dlgs.33/2013

ART.6 Adeguamento del Piano e clausola di rinvio

ART. 1 PREMESSA

L'ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE DI BRINDISI con sede in Via Verona n.4 - 72100 Brindisi (di seguito per brevità anche OPI Brindisi) è tenuto ad osservare la disciplina in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione, sia in quanto oggetto di specifico provvedimento di indirizzo (Delibera 21 ottobre 2014 n. 145/2014 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) avente per oggetto: "Parere dell'Autorità sull'applicazione della L. n. 190/2012 e dei decreti delegati agli Ordini e Collegi professionali") sia per specifica e sopravvenuta disposizione di Legge (art. 3, 4 e 41 del d.lgs. 97/2016 che ha introdotto l'art. 2-bis del d.lgs. 33/2013).

Il presente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per gli anni 2020 – 2022 (di seguito PTPCTT 2020-2022) viene redatto a seguito di revisione e aggiornamento del previgente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione per gli anni 2018 – 2020, già adottato con Delibera n. 03/2019, su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Dott. G. Salatino, recependo così le conseguenti azioni di miglioramento, sia nell'analisi dei rischi che nell'adozione delle misure.

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza per gli anni 2021 - 2023 dell'OPI di Brindisi viene adottato con Delibera del Consiglio dell'Ordine n. 03/2020 di data 15.01.2020, su proposta del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza a seguito dell'attività di monitoraggio dell'applicazione e di aggiornamento del previgente Piano, recependo così le conseguenti azioni di miglioramento, sia nell'analisi dei rischi che nell'adozione delle misure.

Il PTPCTT è adottato in linea con le seguenti norme:

- Legge 6 novembre 2012, n. 190;
- decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;
- decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97;
- D.P.R. n. 62 del 16.04.2013.

Il PTPCT tiene in particolare considerazione le indicazioni operative emerse nei seguenti provvedimenti ANAC:

- PNA 2013;
- Aggiornamento PNA 2015 di cui alla Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015;
- PNA 2016 di cui alla Delibera n. 831 del 3 agosto 2016 (che prevede una “parte speciale” in tema di prevenzione della corruzione dedicata agli Ordini ed ai Collegi professionali);
- Aggiornamento PNA 2017 di cui alla Delibera n. 1208 del 22 novembre 2017;
- Aggiornamento PNA 2018 di cui alla Delibera n. 1074 del 21 novembre 2018;
- Oggi fatte proprie dal Piano Nazionale Anticorruzione 2019 di cui alla Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019 e relativi allegati.

Il presente PTPCT, infine, è redatto secondo le indicazioni della **Determinazione n. 1134 dell'08.11.2017** “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” (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 284 del 5 dicembre 2017).

Si fa presente che, anche in ossequio alle indicazioni della Determinazione ANAC 1134/17 e dello stesso PNA 2019, le direttive di ANAC sul PTPCT sono state recepite in modo compatibile alle caratteristiche organizzative e dimensionali dell'Ente. Il PTPCT è sviluppato in un'ottica di

ottimizzazione e maggiore razionalizzazione dell'organizzazione e dell'attività delle amministrazioni per il perseguimento dei propri fini istituzionali secondo i principi di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

Il presente PTPCT, in ossequio alle modifiche di cui al d.lgs. 97/2016, unifica in un solo strumento il PTPCT e il Programma triennale della trasparenza e dell'integrità (PTTI), prevedendo una possibile articolazione delle attività in rapporto.

ART. 2 SOGGETTI

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

A) l'Organo di indirizzo politico-amministrativo:

Il Presidente ed il Consiglio Direttivo:

- a) designano il Responsabile (art. 1, comma 7, della L. n. 190/2012);
- b) adottano il PTPCT ed i suoi aggiornamenti (art. 1, commi 8, della L. n. 190/2012);
- c) adottano tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;

B) Il Responsabile della prevenzione della **corruzione (che assume ex lege, a seguito delle modifiche legislative di cui al d.lgs. 97/2016, anche il ruolo di Responsabile per la trasparenza)**, svolge le seguenti funzioni:

- a) propone al Consiglio dell'Ordine il Piano triennale della prevenzione della corruzione e trasparenza ed i relativi aggiornamenti;
- b) redige, e quindi trasmette al Consiglio dell'Ordine, - entro il 15 dicembre di ogni anno o entro il diverso termine di volta in volta stabilito da ANAC - una relazione sull'efficacia delle misure adottate e definite nel Piano e ne cura la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ordine;
- c) definisce procedure appropriate per formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione ed individua il personale da sottoporre a formazione e/o aggiornamento;
- d) verifica l'efficace attuazione e idoneità del Piano, anche con riferimento ad eventuali proposte formulate dai dipendenti;

- e) propone la modifica del Piano, anche a seguito di accertate significative violazioni delle prescrizioni e/o qualora intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ordine;
- f) riferisce al Consiglio Direttivo sull'attività svolta ogni qualvolta venga richiesto;
- g) cura, anche attraverso le disposizioni di cui al Piano, il rispetto delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al d.lgs. n. 39/2013;
- h) deve presentare denuncia alla Procura della Repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria secondo le modalità previste dalla legge (art. 331 c.p.p.), oltre a darne tempestiva informazione all'ANAC, di eventuali fatti riscontrati nell'esercizio del proprio mandato che possono costituire notizia di reato;
- i) cura la diffusione dei Codici di comportamento all'interno dell'Ordine e il monitoraggio sulla relativa attuazione.

Il Responsabile della prevenzione e corruzione può richiedere, in ogni momento, chiarimenti, per iscritto o verbalmente, a tutti i dipendenti relativamente a comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente fattispecie corruttive o comunque non conformi a canoni di correttezza ai sensi della normativa vigente in materia.

C) i collaboratori a qualsiasi titolo dell'OPI di Brindisi:

- a) osservano le misure contenute nel PTPCT;

D) Il Responsabile della protezione dei dati - RPD, figura introdotta dagli artt. 37-39 del Regolamento (UE) 2016/679

L'ente ha provveduto alla nomina del Responsabile della protezione dei dati - RPD, figura introdotta dagli artt. 37-39 del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR). In merito, come da indicazioni del PNA 2018, le figure del DPO e del RPCT sono state tenute distinte ed affidate, pertanto, a due soggetti diversi. Ciò al fine di non innescare potenziali conflitti di interesse fra due funzioni per le quali deve essere garantita terzietà ed indipendenza, come prescrive sia il GDPR che la L. 190/2012. Ciò detto, è bene chiarire che il rapporto fra le due figure è e deve rimanere sinergico. Infatti, nel contesto degli adempimenti anticorruzione, il DPO deve costituire una figura di riferimento anche per il RPCT, sia per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali, sia per questioni più peculiari: il RPCT, infatti, deve fare riferimento alle

funzioni consulenziali del DPO per questioni inerenti il rapporto fra privacy e pubblicazioni in Amministrazione trasparente e nei casi in cui le istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali.

ART. 3 ANALISI DEL CONTESTO

La prima fase del processo di gestione del rischio effettuata è quella relativa all'analisi del contesto in cui si trova ad operare, in relazione sia alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto esterno), sia alla propria organizzazione (contesto interno).

L'analisi ha previsto una fase di acquisizione dei dati ed una di elaborazione, al fine di trarre indicazioni operative su settori e processi a rischio.

3.1 Analisi del contesto esterno

L'analisi del contesto, ha avuto come obiettivo quello di evidenziare eventuali caratteristiche dell'ambiente nel quale l'ente opera, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio.

L'acquisizione dei dati è avvenuta consultando le seguenti fonti esterne (reperibili sui siti istituzionali):

- 1) RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ DELLE FORZE DI POLIZIA, SULLO STATO DELL'ORDINE E DELLA SICUREZZA PUBBLICA E SULLA CRIMINALITÀ ORGANIZZATA, di cui all'Articolo 113 della legge 1° aprile 1981, n.121, e successive modificazioni;
- 2) RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA E SUI RISULTATI CONSEGUITI DALLA DIREZIONE INVESTIGATIVA ANTIMAFIA (DIA) di cui all'Articolo 109, comma 1, del codice di cui al decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159;
- 3) Relazione ANAC del 17.10.2019 "La corruzione in Italia (2016-2019): Numeri, luoghi e contropartite del malaffare";
- 4) Notizie di stampa;

L'acquisizione è avvenuta consultando e/o valutando le seguenti fonti interne:

- 1) interviste con l'organo di indirizzo politico;

Elaborazione dei dati:

Fattore	Dato elaborato e incidenza nel PTPCT
---------	--------------------------------------

Tasso di criminalità generale del territorio di riferimento	Basso – nessuna conseguenza nel processo di analisi dei rischi
Tasso di presenza della criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso	Basso – nessuna conseguenza nel processo di analisi dei rischi
Reati contro la Pubblica Amministrazione nella Regione	Basso – nessuna conseguenza nel processo di analisi dei rischi
Reati contro la Pubblica Amministrazione nell'ente	Nessuno
Reati contro la Pubblica Amministrazione in enti analoghi	Nessuno

3.2 Analisi del contesto interno

Preliminarmente l'analisi del contesto interno riguarda la valutazione complessiva in ottica anticorruptiva dell'assetto organizzativo dell'ente, cui si rinvia, richiamando in questa sede anche i documenti di programmazione dell'ente, quali il bilancio di previsione.

Dal Punto di vista organizzativo l'ente è amministrato, ai sensi del DLCPS n. 233/1946 e del DPR n. 221/1950 come modificato dalla L. n. 3/2018, da un organo politico amministrativo elettivo costituito dal Consiglio Direttivo. A seguito del rinnovo degli organi elettivi avvenuta nel mese di Dicembre del 2020 sono state istituite le Commissioni d'Albo Infermieri ed Infermieri Pediatrici, istituite dalla Legge n. 3/2018, che durano in carica quattro anni e si occupano delle procedure di iscrizione dei nuovi infermieri/infermieri pediatrici – dei provvedimenti disciplinari, di una serie di funzioni gestionali e di supportare le altre istituzioni nello studio e l'attuazione di atti che riguardino la Professione. È previsto un controllo di regolarità amministrativo contabile da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, anch'esso elettivo.

3.2.1 Mappatura dei processi

La fase centrale dell'analisi del contesto interno riguarda la mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. Ai fini del presente documento, per processo si intende “una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (utente)”.

In ossequio alle indicazioni di cui all'ALL. 1 al PNA 2019, l'analisi ha riguardato le seguenti fasi:

- 1) identificazione ed elenco dei processi
- 2) descrizione dettagliata del processo: nel presente PTPCT è stata avviata l'attività graduale di descrizione analitica dei processi, spalmata nei diversi cicli annuali di gestione del rischio corruttivo. La gradualità di approfondimento tiene conto delle esigenze dell'amministrazione

dell'ente, oggettivamente di piccole dimensioni o caratterizzato da criticità organizzative (scarse risorse e competenze).

La descrizione dettagliata ha avuto oggetto i seguenti processi, come esplicitamente indicato dal Piano Nazionale Anticorruzione 2016, adottato con delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016:

- A) Formazione professionale continua (concessione di patrocinio);
- B) Indicazione di professionisti per l'affidamento di incarichi specifici;
- C) Convenzioni con soggetti privati per la fornitura di servizi vari a canoni agevolati riservati agli iscritti;
- D) Adozione di pareri di congruità sui corrispettivi per le prestazioni professionali.

A) Formazione professionale continua

Le regole riguardanti gli obblighi formativi della professione infermieristica sono disciplinate dalla Commissione Nazionale ECM per la Formazione Continua facente capo all'Age.na.s. e dalle Commissioni Regionali ECM. Tali Commissioni si occupano di stabilire con propri atti e regolamenti gli obblighi formativi, le modalità di acquisizione dei crediti, gli Enti accreditati per il rilascio degli ECM, il numero di ECM attribuibili ad ogni corso in base a requisiti oggettivi predeterminati, le ipotesi di esenzione dall'obbligo formativo, gli aspetti operativi e gestionali della formazione.

Per il trattamento di questa specifica area di rischio, si ritiene che non ci siano processi rilevanti in ambito corruttivo a carico dell'Ordine.

Possibili eventi rischiosi:

Si ritiene non vi siano eventi rischiosi possibili a livello di Ordine ma solo a livello di Commissione.

Possibili eventuali misure:

- controlli sull'attribuzione dei crediti ai professionisti, successivi allo svolgimento di un evento formativo, con verifiche su richiesta dell'iscritto sulla posizione complessiva relativa ai suoi crediti formativi;
- introduzione di adeguate misure di pubblicità e trasparenza legate agli eventi formativi, preferibilmente mediante pubblicazione - nel sito internet istituzionale dell'Ente organizzatore - dell'evento.

B) Indicazione di professionisti per lo svolgimento di incarichi

L'area di rischio riguarda tutte le ipotesi in cui gli Ordini sono interpellati per la nomina, a vario titolo, di professionisti ai quali conferire incarichi.

La casistica comprende:

- 1) incarichi a consiglieri per Commissioni, incarichi ordinistici ecc.;
- 2) ipotesi in cui soggetti pubblici o privati possono rivolgersi agli Ordini e/o Presidente al fine di ricevere un'indicazione sui professionisti iscritti agli albi o registri professionali cui affidare altri incarichi (es. per prestazioni domiciliari di liberi professionisti, ricerca personale,...);
- 3) cittadini che chiedono all'Ordine il nominativo di professionisti disponibili a svolgere attività infermieristica a pagamento in regime di libera professione.

Possibili eventi rischiosi:

Nelle ipotesi sopra descritte e negli altri casi previsti dalla legge, gli eventi rischiosi attengono principalmente alla nomina di professionisti – da parte dell'Ordine incaricato - in violazione dei principi di terzietà, imparzialità e concorrenza. Tale violazione può concretizzarsi, ad esempio, nella nomina di professionisti che abbiano interessi personali o professionali in comune con i componenti dell'Ordine incaricato della nomina, con i soggetti richiedenti e/o con i destinatari delle prestazioni professionali, o di professionisti che siano privi dei requisiti tecnici idonei ed adeguati allo svolgimento dell'incarico.

Possibili eventuali misure preventive:

- selezione di candidati, tra soggetti in possesso dei necessari requisiti, mediante estrazione a sorte in un'ampia rosa di professionisti e/o in base alla residenza del richiedente e dell'iscritto;
- prevedere idonea motivazione dell'indicazione del soggetto (arbitro ecc.) in relazione a specifiche competenze / esperienze / pubblicazioni ecc.;
- possibile rotazione;
- verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse nei confronti del soggetto che nomina il professionista a cui affidare l'incarico richiesto, del professionista designato, dei soggetti pubblici o privati richiedenti, del soggetto destinatario delle prestazioni professionali.

C) Convenzioni con soggetti privati per la fornitura di servizi

Nell'ambito dell'affidamento e dell'esecuzione di lavori, servizi e forniture importo inferiore a 40.000,00 euro, si opera tramite affidamento diretto, adeguatamente motivato, come previsto dall'articolo l'art. 36, comma 2, lettera a), del D. Lgs. 50/2016. In tal caso, il procedimento prende l'avvio con la delibera a contrarre, e si conclude con la delibera di affidamento, adeguatamente motivata da parte del Consiglio, che verrà pubblicata sul sito istituzionale dell'ente nell'area Amministrazione Trasparente. Nell'ambito dell'affidamento e dell'esecuzione di lavori, servizi e forniture importo superiore a 40.000,00 euro si esperiranno le procedure previste dal D. Lgs 50/2016. Per tutti gli affidamenti viene rispettato l'obbligo di trasparenza e pubblicità.

Per quanto riguarda invece servizi e incarichi professionali, stante la non necessità di procedura ad evidenza pubblica, nondimeno l'Ordine opera, pur nell'ambito dell'intuitus personae, nel massimo rispetto dei criteri di trasparenza e nel rispetto dei principi enunciati all'art 30 del D. Lgs 50/2016. L'incarico sarà successivamente formalizzato in sede di Consiglio Direttivo. Ciò, in particolare, si rileva importante per le rare occasioni di bandi di gara di un certo rilievo, atteso che la consulenza preventiva di professionisti specializzati riduce sensibilmente il rischio di successive impugnative.

D) Adozione di pareri di congruità sui corrispettivi per le prestazioni professionali

L'OPI di Brindisi ritiene di non valutare il rischio corruttivo in tale ambito in quanto non viene mai richiesto di svolgere compiti inerenti pareri di congruità. Pertanto tale area, pur essendo prevista dal citato PNA 2016, non verrà valutata per l'anno in corso. Ci si riserva la facoltà di valutarla qualora venissero presentate richieste al riguardo.

ART.4. GESTIONE DEL RISCHIO

In osservanza a quanto disposto dalla Legge n. 190 del 2012 e dal P.N.A., si è proceduto alla mappatura delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione, nonché all'individuazione, per ciascuna area, dei processi più frequentemente soggetti al verificarsi del rischio corruttivo: le aree di rischio comprendono quelle individuate come aree sensibili dall'art. 1, comma 16 della Legge n. 190 del 2012 e riprodotte nell'Allegato 2 al P.N.A.

4.1 AREE SENSIBILI (Art. 1 comma 16 Legge n. 190 del 2012)

Le aree di rischio individuate come aree sensibili dall'art. 1, comma 16 della Legge n. 190 del 2012 sono le seguenti:

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 D. Lgs. n.150 del 2009.in PNA Piano Nazionale Anticorruzione ha individuato le seguenti sotto-aree di rischio per tutte le amministrazioni:

I) Area acquisizione e progressione del personale

1) Reclutamento;

2) Progressioni di carriera;

3. Conferimento di incarichi di collaborazione

II) 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

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

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell' "an". 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

IV) 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

Alle aree sopraindicate il Consiglio Direttivo dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Brindisi ha ritenuto di aggiungere le seguenti, in base alle sue specificità funzionali:

V) Gruppi di ricerca, di studio, di lavoro.

VI) Corsi di formazione per infermieri e studenti di scienze infermieristiche.

VII) Valutazione aree a rischio corruzione e strumenti di prevenzione del rischio

4.2 VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Sulla base dei criteri indicati nell'allegato 5 del Piano Nazionale Anticorruzione si è provveduto alla valutazione del grado di esposizione alla corruzione delle aree. La valutazione del rischio è effettuata su ogni attività inerente alle aree di rischio sopraindicate. A tal proposito, si riporta la tabella indicata nell'allegato 5.

CRITERI UTILIZZATI:

FREQUENZA DELLA PROBABILITÀ	VALORE	IMPORTANZA DELL'IMPATTO	VALORE
Nessuna probabilità	0	Nessun impatto	0
Improbabile	1	Marginale	1
Poco probabile	2	Minore	2

Probabile	3	Soglia	3
Molto probabile	4	Serio	4
Altamente probabile	5	Superiore	5

Metodologia utilizzata: In osservanza dei chiarimenti forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, viene individuata la media aritmetica dei valori di probabilità e d'impatto. I due indici vengono moltiplicati dando il risultato complessivo del rischio. Tale livello di rischio corrisponderà ad un valore numerico crescente da 0 fino ad un livello massimo di 25, consistente in rischio estremo.

AREA A) Acquisizione e progressione del personale

PROBABILITA'		IMPATTO	
Discrezionalità	1	Impatto organizzativo	1
Rilevanza esterna	4	Impatto economico	1
Complessità del processo	1	Impatto reputazionale	0
Valore economico	1	Impatto organizzativo economico e sull'immagine	1
Frazionabilità del processo	1		
Controlli	2		
Valore di probabilità medio	1,67	Valore di impatto medio	0,75

AREA B) Affidamento di lavori servizi e forniture

PROBABILITA'		IMPATTO	
Discrezionalità	2	Impatto organizzativo	1
Rilevanza esterna	5	Impatto economico	1
Complessità del processo	2	Impatto reputazionale	1
Valore economico	5	Impatto organizzativo economico e sull'immagine	2
Frazionabilità del processo	1		
Controlli	2		
Valore di probabilità medio	2,83	Valore di impatto medio	1,25

AREA C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

PROBABILITA'		IMPATTO	
Discrezionalità	2	Impatto organizzativo	2
Rilevanza esterna	5	Impatto economico	1
Complessità del processo	2	Impatto reputazionale	1

Valore economico	5	Impatto organizzativo economico e sull'immagine	2
Frazionabilità del processo	1		
Controlli	2		
Valore di probabilità medio	2,33	Valore di impatto medio	1,5

AREA D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

PROBABILITA'		IMPATTO	
Discrezionalità	4	Impatto organizzativo	1
Rilevanza esterna	5	Impatto economico	1
Complessità del processo	2	Impatto reputazionale	1
Valore economico	4	Impatto organizzativo economico e sull'immagine	1
Frazionabilità del processo	1		
Controlli	2		
Valore di probabilità medio	3	Valore di impatto medio	1

AREA E) Corso di formazione per infermieri

PROBABILITA'		IMPATTO	
Discrezionalità	2	Impatto organizzativo	2
Rilevanza esterna	2	Impatto economico	1
Complessità del processo	2	Impatto reputazionale	1
Valore economico	2	Impatto organizzativo economico e sull'immagine	2
Frazionabilità del processo	1		
Controlli	2		
Valore di probabilità medio	1,83	Valore di impatto medio	1,5

RISCHIO COMPLESSIVO PER AREA:

RISCHIO COMPLESSIVO	
Area A	1,25
Area B	3,54
Area C	3,50
Area D	3,00
Area E	2,75

4.3. MISURE DI PREVENZIONE E CONTROLLO DEL RISCHIO

Nell'ambito di OPI Brindisi, le norme e i regolamenti interni assicurano lo svolgimento delle attività amministrative e il rispetto dei principi di legalità ed etica. Considerata comunque l'attività effettivamente svolta dall'Ordine e, tenuto conto del grado di rischio così come emerso

dalla valutazione di cui sopra, si ritiene opportuno definire ulteriori misure, con l'obiettivo di prevenire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

L'Ordine intende assicurare lo svolgimento delle attività amministrative nel rispetto dei principi di legalità, trasparenza e deontologia, adottando le seguenti cautele.

- AREA AQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE

Con riferimento all'acquisizione e progresso del personale sono adottate procedure di evidenza pubblica .

- AREA AFFIDAMENTO DEI LAVORI, SEVIZI E FORNITURE

Nell'ambito dei lavori, servizi e forniture, l'Ordine, ove si tratti di contratti c.d. sopra soglia (oltre €40.000,00) procederà con delibera a contrarre e successiva pubblicazione di bando. Per quelli inferiori, comunque, viene rispettato l'obbligo della trasparenza.

Per quanto riguarda, invece, servizi professionali e incarichi a studi di professionisti, stante la non necessità di procedure di evidenza pubblica, nondimeno l'Ordine opera, pur nell'ambito dell'intuitus personae, nel massimo rispetto dei criteri di trasparenza, richiedendo preventivamente una stima dei costi e successivamente formalizzando l'incarico in sede di Consiglio Direttivo. Ciò, in particolare, si rivela importante per le rare occasioni di bandi di gara di un certo rilievo, atteso che la consulenza preventiva di professionisti specializzati riduce sensibilmente il rischio di successive impugnative.

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

In tale tipologia di provvedimenti rientrano, unicamente, le decisioni inerenti l'Albo. Il Consiglio Direttivo, stante l'attuale controllo procedimentale delle iscrizioni, ritiene sufficientemente garantita la trasparenza in materia.

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

Poichè l'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Brindisi non eroga contributi, si ritiene che tra le sue attività non sia compresa, allo stato attuale, l'adozione di provvedimenti rientranti nella suddetta area di rischio.

Laddove si ritenesse necessario l'adozione di un simile provvedimento saranno comunque attuate le misure previste dalla normativa vigente, al fine di prevenire il rischio corruttivo, i provvedimenti saranno pubblicati nel sito dell'Ordine con l'indicazione dell'importo erogato.

- AREA GRUPPI DI RICERCA, STUDIO, LAVORO

Anche qui le procedure sono adeguatamente trasparenti e pubbliche, né, d'altra parte, l'entità dei rimborsi spese e dei gettoni di presenza consentono di ritenere particolarmente a rischio tale area di provvedimenti.

- AREA CORSI DI FORMAZIONE PER INFERMIERI E STUDENTI DI SCIENZE INFERMIERISTICHE

L'Ordine organizza corsi di formazione aperti ai propri iscritti o iscritti in altri Ordini provinciali

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, qualora per l'organizzazione del corso, si rendesse necessario l'intervento di un professionista specializzato o esperto della materia oggetto del corso, l'incarico sarà conferito con le modalità di cui alla scheda B.

4.4 FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'assunzione di n.1 unità di personale amministrativo previsto dalla Pianta Organica dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Brindisi è stata avviata mediante concorso pubblico per titoli ed esami attualmente in corso di svolgimento.

Dopo l'assunzione di tale personale amministrativo, ai sensi della Legge 190/2012 il Responsabile della Prevenzione della Corruzione individuerà tra i settori di attività, quelli particolarmente esposti al rischio di reati di corruzione allo scopo di inserirli in appositi e idonei percorsi formativi.

A tal fine, la normativa vigente prevede che il Responsabile della prevenzione della corruzione provveda a definire, entro i termini previsti per l'adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti sopra citati.

Inoltre, la medesima legge 190/2012 prescrive che la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione predisponga percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni sui temi dell'etica e della legalità e che con cadenza periodica e

d'intesa con le amministrazioni provveda alla formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio di corruzione.

Ciò posto, prioritariamente dovrà essere assicurata la formazione dello stesso Responsabile della prevenzione della corruzione.

La formazione dovrà essere assicurata, a termini di legge, secondo percorsi formativi con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione.

4.5 CODICI DI COMPORTAMENTO

Tutti i componenti il Consiglio Direttivo e tutti i dipendenti, devono rispettare il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Ogni violazione del codice di comportamento dovrà essere segnalata al responsabile della prevenzione della corruzione e dovrà da questi essere portata all'attenzione del Consiglio Direttivo, alla prima riunione dello stesso.

4.6 TRASPARENZA ED ACCESSO ALLE INFORMAZIONI

Il Consiglio Direttivo ritiene che l'adozione del Regolamento in materia di Trasparenza, Accesso Civico e Accesso Generalizzato, consente di considerare già adempiuto il primo e più importante presupposto per la lotta alla corruzione, ovvero una normativa interna che impronti alla trasparenza la complessiva azione, interna ed esterna, dell'Ordine.

4.7 Rotazione degli incarichi ed ulteriori iniziative: verifica inconfiribilità e incompatibilità e 'whistleblower'

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

Stante l'organizzazione dell'Ordine delle Professioni infermieristiche di Brindisi il quale non è munito, allo stato di personale amministrativo, il Consiglio Direttivo ritiene che la suddetta norma non possa trovare applicazione per la carenza del presupposto in fatto.

Si osserva ad ogni buon conto che, se è senz'altro vero che l'alternanza tra soggetti decidenti riduce il rischio di situazioni particolari tra amministrazioni ed utenti fino a veri e propri privilegi ed aspettative, è altrettanto vero che lo stesso Piano Nazionale Anticorruzione precisa che, 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.

2. Il D.L. 39/13 elenca le cause di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni.

Il Consiglio Direttivo, tramite il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e facendo ampio non meno che legittimo uso della richiesta di autocertificazione e di autodichiarazione degli interessati a termini di legge, intende verificare la sussistenza delle condizioni ostative di legge in capo ai dipendenti ed ai soggetti cui intende conferire incarichi.

Ove, all'esito della verifica, risultasse la sussistenza di una o più condizioni ostative, il Consiglio conferirà l'incarico ad altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'articolo 17 decreto legislativo n.39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

Il Consiglio verifica, anche successivamente al conferimento dell'incarico, l'insussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità, in modo da attuare un costante monitoraggio del rispetto della normativa in materia di inconferibilità e incompatibilità.

3. L'art.1 della L. n.179/2017, che tutela il lavoratore dipendente che segnali reati o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza per ragioni di lavoro, c.d. „Whistleblower“ ha sostituito l'art.54 bis del D.lvo n.165/2001 con il seguente: « Art. 54-bis (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti).

1. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1 comma 7, della legge 6 novembre 2012 n.190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione

pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.

2. Ai fini del presente articolo, per dipendente pubblico si intende il dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un ente pubblico economico ovvero il dipendente di un ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del Codice Civile. La disciplina di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'amministrazione pubblica.

3. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.

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

5. L'ANAC, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, adotta apposite linee guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni. Le linee guida prevedono l'utilizzo di modalità anche informatiche e promuovono il ricorso a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e per il contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione.

6. Qualora venga accertata, nell'ambito dell'istruttoria condotta dall'ANAC, l'adozione di misure discriminatorie da parte di una delle amministrazioni pubbliche o di uno degli enti di cui al comma 2, fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile che ha adottato tale misura una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. Qualora venga

accertata l'assenza di procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni ovvero l'adozione di procedure non conformi a quelle di cui al comma 5, l'ANAC applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. Qualora venga accertato il mancato svolgimento da parte del responsabile di attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute, si applica al responsabile la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. L'ANAC determina l'entità della sanzione tenuto conto delle dimensioni dell'amministrazione o dell'ente cui si riferisce la segnalazione.

7. E' a carico dell'amministrazione pubblica o dell'ente di cui al comma 2 dimostrare che le misure discriminatorie o ritorsive, adottate nei confronti del segnalante, sono motivate da ragioni estranee alla segnalazione stessa. Gli atti discriminatori o ritorsivi adottati dall'amministrazione o dall'ente sono nulli.

8. Il segnalante che sia licenziato a motivo della segnalazione è reintegrato nel posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2 del decreto legislativo 4 marzo 2015 n.23.

9. Le tutele di cui al presente articolo non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del segnalante per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per reati commessi con la denuncia di cui al comma 1 ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave».

5. PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ (P.T.T.I.) D. Lgs. n. 33/2013

Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 33 del 2013, costituisce parte integrante e sostanziale del presente Piano di Prevenzione della Corruzione.

La trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. Con il termine "trasparenza" si intende accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione, al fine di favorire il controllo sul perseguimento degli obiettivi istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. A tal fine, il Programma definisce le modalità di attuazione degli obblighi in tema di Trasparenza, previsti dalla normativa vigente, e disciplina i rapporti con gli utenti sotto il profilo della tipologia e dei costi dei servizi resi.

Il Programma Triennale per la Trasparenza e L'integrità è aggiornato con cadenza annuale; il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione vigila sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, nonché sulla completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate. Dell'aggiornamento del Piano di Prevenzione della Corruzione sarà data adeguata evidenza, mediante pubblicazione della versione modificata del documento sul sito istituzionale di OPI Brindisi, nella sezione dedicata ("trasparenza").

I dati inseriti nel sito istituzionale dell'Ente sono da considerarsi pubblici, e possono essere riutilizzati ai sensi dell'art. 7 D. Lgs. n. 33/2013. L'Ordine, peraltro, 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, essa non deve essere motivata. L'accesso civico è gratuito (salvo eventuali richieste di duplicazione della documentazione): la relativa domanda va indirizzata al Responsabile della Trasparenza di OPI Brindisi. Quest'ultimo si pronuncia in ordine alla richiesta di accesso civico e controlla la regolare attuazione del procedimento conseguente alla richiesta pervenuta.

5.1 OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ

Per raggiungere l'adeguato livello di trasparenza vengono individuati i seguenti obiettivi da perseguire:

- 1) Pubblicazione nel sito istituzionale, all'interno della sezione "Amministrazione Trasparente", dei documenti, delle informazioni e dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività di OPI Brindisi, come previsto dalla normativa in materia di trasparenza;
- 2) Accesso libero al sito istituzionale, senza necessità di registrazione;
- 3) Monitoraggio e controllo semestrale, da parte del Responsabile della Trasparenza, o dai suoi collaboratori, del regolare adempimento degli obblighi di pubblicazione e sulla completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni pubblicate.

6. ADEGUAMENTO DEL PIANO E CLAUSOLA DI RINVIO

Il presente Piano potrà subire modifiche ed integrazioni, per esigenze di adeguamento alle eventuali future indicazioni provenienti da fonti nazionali o regionali competenti in materia. In ogni caso, il Piano è aggiornato con cadenza annuale, ed ogni qual volta emergano rilevanti mutamenti

nell'organizzazione e/o nell'attività dell'Ordine. Gli aggiornamenti annuali, e le eventuali modifiche in corso di vigenza, sono proposte dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione ed approvate con provvedimento del Consiglio Direttivo. Degli aggiornamenti e delle eventuali modifiche in corso di vigenza sarà data adeguata evidenza mediante pubblicazione della versione modificata del documento sul sito istituzionale di OPI Brindisi, nella sezione "Amministrazione Trasparente", nonché mediante segnalazione via e-mail a ciascun dipendente e interinale.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente Piano si applicano le disposizioni vigenti in materia, con particolare riferimento alla Legge n. 190 del 2012, il D. Lgs. n. 33 del 2013 e il D. Lgs. n. 39 del 2013 e successive modifiche ed integrazioni.