

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

2018-2020

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

Predisposto dal responsabile per la prevenzione della corruzione

Adottato dal Consiglio Direttivo con Delibera n° 10/2019

I. Premessa : breve excursus legislativo in materia di anticorruzione e trasparenza

II. Contesto organizzativo dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Brindisi e Regolamento sull'Accesso agli Atti e sulla Trasparenza rispetto ad oggetto e finalità del Piano di prevenzione della corruzione

III. Responsabile della prevenzione della corruzione

IV. Aree maggiormente a rischio corruzione

V. Valutazione aree a rischio corruzione e strumenti di prevenzione del rischio

VI. Formazione del personale

VII. Codici di comportamento

VIII. Trasparenza ed accesso alle informazioni: rinvio

IX. Rotazione degli incarichi

*** **

I. Premessa:

1. La legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione” - pubblicata nella G.U. n. 265 del 13.11.2012 e quindi, decorsa l'ordinaria *vacatio legis*, entrata in vigore il 28.11.2012, è finalizzata ad avversare i fenomeni corruttivi e l'illegalità nella pubblica amministrazione.

L'intervento legislativo si muove nella direzione di rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno della corruzione puntando ad uniformare l'ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione già ratificati dal nostro Paese, come la Convenzione O.N.U. contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'O.N.U. il 31 ottobre

2003 con risoluzione n. 58/4, ratificata con legge 3 agosto 2009, n. 116.

In base alla legge del 2012, le strategie di prevenzione e contrasto della corruzione, a livello nazionale, derivavano dall'azione sinergica di tre soggetti:

- il Comitato interministeriale per la prevenzione e il contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, costituito con D.P.C.M. 16 gennaio 2013, che ha il compito di fornire indirizzi attraverso l'elaborazione delle linee guida;
- Il Dipartimento della Funzione Pubblica, che opera come soggetto promotore delle strategie di prevenzione e come coordinatore della loro attuazione;
- la Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche/C.I.V.I.T., la quale, in qualità di Autorità nazionale anticorruzione, svolgeva funzioni di raccordo con le altre autorità ed esercitava poteri di vigilanza e controllo per la verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate dalle amministrazioni nonché sul rispetto della normativa in materia di trasparenza.

A livello nazionale il sistema di prevenzione e contrasto della corruzione nella pubblica amministrazione si articola nelle strategie individuate nel Piano Nazionale Anticorruzione, predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica secondo linee di indirizzo adottate dal Comitato interministeriale. Il Piano è poi approvato dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, l'Integrità e la Trasparenza, C.I.V.I.T., oggi ANAC.

A livello di ciascuna amministrazione, invece, la legge n. 190 del 2012 prevede l'adozione del Piano di prevenzione Triennale, formulato dal Responsabile della prevenzione della corruzione, nominato ai sensi dell'art. 1, comma 7, della stessa Legge ed approvato dall'organo di indirizzo politico.

2. Con l'entrata in vigore della legge del 30 ottobre 2013, n. 125, di conversione del decreto legge del 31 agosto 2013, n. 101, recante disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni, la Commissione Indipendente per la Valutazione, l'Integrità e la Trasparenza, C.I.V.I.T. ha assunto la denominazione di Autorità Nazionale Anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche.

L'art. 19.2 del D.L. 90/14, convertito nella l. 11 agosto 2014, n. 114, recante *misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari*, ha poi stabilito

che “i compiti e le funzioni svolti dall’Autorità di vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture sono trasferiti all’Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza (ANAC), di cui all’articolo 13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che è ridenominata Autorità nazionale anticorruzione”.

L’ANAC, da ultimo, con delibera del 21.10.2014 n. 145, tenendo conto:

- dell’articolo 1, comma 2 del d.lgs. n. 165/2001 in base al quale “**per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi** gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, **tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali**, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l’Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI.”;
- dell’articolo 3.1 del D.P.R. n.68/1986 che prevede che, all’interno del comparto del personale degli enti pubblici non economici, rientra il personale degli ordini e dei collegi professionali e relative federazioni, consigli e collegi nazionali, confermando quindi l’appartenenza degli ordini alla categoria degli enti pubblici non economici, come presi in considerazione dall’articolo 1, comma 2 del d.lgs. n. 165/2001;
- della sentenza della Corte di Cassazione n. 21226/2001, riguardante la Federazione degli ordini dei farmacisti italiani, con la quale, pur escludendo la giurisdizione della Corte dei conti sugli ordini professionali, in quanto non gravanti sul bilancio dello Stato, si è stabilito, nel contempo, la natura indiscutibile di ente pubblico nazionale di detta Federazione. In particolare, la suddetta sentenza, richiamando precedenti pronunce, così recita: “la loro natura è quella di enti pubblici non economici, che operano sotto la vigilanza dello Stato per scopi di carattere generale, che le prestazioni lavorative subordinate integrano un rapporto di pubblico impiego, che è

indubitabile la qualificazione del patrimonio dell'ente"; e ritenendo peraltro, in dissenso da autorevole parere legale, che la qualificazione degli ordini e dei collegi professionali, oltre che come enti pubblici non economici, anche come enti associativi non esclude l'applicazione ad essi delle disposizioni anticorruzione, e che i rapporti di lavoro del personale degli ordini e dei collegi professionali integrano un rapporto di pubblico impiego;

tutto ciò considerato l'ANAC deliberava di ritenere applicabile le disposizioni di prevenzione della corruzione di cui alla l. n. 190/2012 agli ordini e ai collegi professionali, con obbligo di predisposizione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, del Piano triennale della trasparenza e del Codice di comportamento del dipendente pubblico, di nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione, di adempimento agli obblighi in materia di trasparenza di cui al d.lgs. n. 33/2013 e di rispetto dei divieti in tema di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al d.lgs. n. 39/2013.

La delibera prevedeva un termine ristrettissimo di adempimento per gli ordini ed i collegi, con l'attivazione di poteri sostitutivi da parte dell'ANAC decorsi 30 giorni dalla pubblicazione, avvenuta il 21.10.2014.

Successivamente, con nota del 18.11.2014, l'ANAC disponeva la modifica della delibera n. 145/2014 sugli ordini professionali stabilendo che il termine per l'inizio dell'attività di controllo veniva individuato nel 1° gennaio 2015.

Più recentemente il D.lgs del 25 maggio 2016, n. 97 intervenendo con finalità espressa di revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza nel programma più generale di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, ha introdotto nel corpo del d.lgs. 33/2013 l'art 2 bis, co 2, lett. a), specificando che l'ambito soggettivo di applicazione del regime della trasparenza imposto alle pubbliche amministrazioni è esteso, in quanto compatibile, anche agli ordini professionali.

Per quanto innanzi anche l'Ordine delle Professioni Infermieristiche della provincia di Brindisi deve intendersi destinatario degli obblighi imposti dalla normativa innanzi richiamata laddove tali obblighi siano compatibili con le sue particolari caratteristiche strutturali e organizzative.

II. Contesto organizzativo dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche della provincia di Brindisi nell'ambito della Federazione Nazionale Collegi IPASVI

1. Il Comitato Centrale della Federazione Nazionale, pertanto, anche in considerazione della circostanza che la medesima Federazione si è da poco dotata di più moderni strumenti amministrativi in ordine alla gestione della disciplina interna e del relativo procedimento, del funzionamento dei propri organi e soprattutto della trasparenza, si attivava in due direzioni: anzitutto dotandosi un proprio piano triennale di prevenzione della corruzione e tutela della trasparenza; in secondo luogo, facilitando l'adozione del piano da parte degli Ordini provinciali attraverso l'invio di apposito schema.

Ed infatti, le finalità e gli obiettivi del Piano sono comuni sia all'organo centrale che alle articolazioni periferiche, le quali anzi presentano, in considerazione della necessità di gestire anche l'Albo, ulteriori profili di rischio.

Tali finalità pertanto sono, per questo Ordine provinciale di Brindisi , così individuabili:

- prevenzione di corruzione ed illegalità attraverso una valutazione del diverso livello di esposizione dell'Ordine di Brindisi al rischio di corruzione;
- evidenziazione e valutazione delle aree nelle quali è più elevato il rischio di corruzione, sia tra le attività espressamente indicate dalla Legge 190/2012 (art. 1.16), sia fra quelle specifiche svolte dall'Ordine Provinciale di Brindisi ;
- l'indicazione degli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- la garanzia dell'idoneità, etica ed operativa, del Personale chiamato ad operare nei settori sensibili;
- la puntuale applicazione delle norme sulla trasparenza;
- la puntuale applicazione delle norme sulle inconferibilità e le incompatibilità (art.1 commi 49 e 50 legge n. 190/2012 e decreto legislativo 8 Aprile 2013 n. 39);
- la puntuale applicazione del Codice di Comportamento dei Dipendenti.

Ciò premesso, il Consiglio Direttivo stima necessario dotarsi dello strumento richiesto dalla legge e dall'ANAC al fine prevenire la corruzione.

III. Responsabile della prevenzione della corruzione Rpct.

1. Ai fini della predisposizione e dell'attuazione del Piano, l'Ordine ha individuato, ai sensi dell'art.1.7 della L. 190/12, il responsabile della prevenzione della Corruzione. Tale figura coincide

con il Responsabile della Trasparenza e si occupa di vigilare e garantire l'applicazione del Piano di prevenzione della corruzione e di quello per la trasparenza, nonché il rispetto del codice di comportamento dei dipendenti e delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità.

Nell'ambito dell'Ordine Provinciale di Brindisi, il responsabile designato è **il consigliere Giuseppe Salatino**.

La scelta del responsabile è stata effettuata nel rispetto dei criteri indicati dalla L. 190/12, e dal Dlgs 97/16 dal P.N.A. e dai provvedimenti regolatori del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero della Salute, tenuto conto delle specificità e del ristretto apparato organizzativo dell'Ordine.

Il Piano potrà essere oggetto di future integrazioni e/o modifiche, in considerazione delle eventuali esigenze che si renderà necessario soddisfare e di eventuali sopravvenute normative di legge e/o regolamentari.

IV. Aree maggiormente a rischio corruzione

1. Una delle esigenze a cui il presente Piano attende è l'individuazione delle attività che presentano un più elevato rischio di corruzione, così da poter attivare per esse specifici accorgimenti e verificarne l'adeguato livello di trasparenza ai sensi del vigente Regolamento.

L'art. 1.9 lett. a) l. 190/12 individua le seguenti macro aree:

- 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 (D.lgs. 18 aprile 2016 n.50) 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, attribuzione di vantaggi economici a persone ed enti pubblici e privati;
- d)** concorsi o prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

Rispetto ad esse, il PNA, Piano Nazionale Anticorruzione ha individuato le aree e 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

II) 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

III) 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:

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

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

V. Valutazione aree a rischio corruzione e strumenti di prevenzione del rischio

1. La valutazione del rischio è stata effettuata su ogni attività ricompresa nelle aree di rischio sopraindicate, la metodologia di valutazione si riferisce al grado di esposizione alla corruzione calcolato sulla base dei criteri indicati nell'allegato 5 del Piano Nazionale Anticorruzione.

Va peraltro doverosamente segnalato che la particolarità dell'Ordine provinciale di Brindisi, come peraltro di tutti gli Ordini provinciali delle Professioni Infermieristiche e della stessa Federazione Nazionale, come quella di qualunque ente pubblico non economico ed in particolare qualunque Ordine professionale, è di svolgere una ridottissima attività avente rilievo dal punto di vista della corruzione, sia sotto il profilo della probabilità che dell'impatto che il rischio si concretizzi.

Per tale motivo, nella scheda acclusa al presente Piano, è contenuta, accanto alla valutazione del rischio, una breve illustrazione delle concrete tematiche alle quali va incontro l'Ordine, ferma l'inclusione della scheda analitica redatta secondo il PNA.

I livelli di rischio sono espressi con valore numerico, il cui risultato massimo è 25, corrispondente al livello di rischio più alto.

I valori di rischio risultanti dal calcolo possono quindi essere così stimati:

- Valori con indice numerico uguale o inferiore a 8,33 = rischio limitato;
- Valori con indice numerico compreso fra 8,34 e 16,67= rischio medio;
- Valori con indice numerico superiore a 16,67 fino a 25= rischio elevato.

L'analisi è consistita nella valutazione della probabilità che il rischio si concretizzi (probabilità) e delle conseguenze che ciò porterebbe (impatto).

Le valutazioni emerse sono, come detto, sono riportate qui di seguito:

Area A) Acquisizione e progressione del personale.

Risultato valutazione complessiva del rischio: **1,83 = rischio limitato**

Area B) Affidamento di lavori, servizi e forniture;

Risultato valutazione complessiva del rischio: **2,50 = rischio limitato**

Area C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetti economici diretto ed immediato per il destinatario;

Risultato valutazione complessiva del rischio: **3,25 = rischio limitato**

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

Risultato valutazione complessiva del rischio: **2,00 = rischio limitato**

Area E) Gruppi di ricerca, di studio, di lavoro;

Risultato valutazione complessiva del rischio: **3,34 = rischio limitato**

Area F) Corso di formazione per infermieri e studenti di infermieristica

Risultato valutazione complessiva del rischio: **2,29 = rischio limitato**

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

SCHEDA A

AREA AQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE

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

SCHEDA B

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.

SCHEDA C

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.

SCHEDA D

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.

SCHEDA E

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.

SCHEDA F

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.

VI. 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 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.

VII. 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.

VIII. 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.

IX. Rotazione degli incarichi ed ulteriori iniziative: verifica inconferibilità 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».

SCHEDA A

Area A) Acquisizione e progressione del personale

Risultato valutazione complessiva del rischio: 1,83 = rischio limitato.

Per frequenza ed impatto il rischio è sostanzialmente inesistente, atteso che il Collegio attualmente non ha alcun dipendente in organico. Il reclutamento dell'impiegato amministrativo previsto in pianta organica è in corso mediante l'espletamento di procedura di evidenza pubblica mentre l'avanzamento sarà eventualmente deliberato a suo tempo rispettando scrupolosamente la contrattualistica collettiva.

Area B) Affidamento di lavori, servizi e forniture

Risultato valutazione complessiva del rischio: 2,50 = rischio limitato.

La frequenza è, anche qui, piuttosto bassa, mentre è possibile un impatto potenzialmente alto. Tuttavia, la necessità di rispettare la normativa di gara nonché l'eventuale supporto di professionisti rende, di nuovo, il rischio poco rilevante.

Area C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetti economici diretto ed immediato per il destinatario

Risultato valutazione complessiva del rischio: 3,25 = rischio limitato

La tenuta dell'Albo, pur presentando teorici profili di rischio, in realtà è completamente regolata dalla legge, col che risulta sostanzialmente annullata la rischiosità.

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

Risultato valutazione complessiva del rischio: 2,00 = rischio limitato

Il Consiglio non eroga compensi e quindi non si presentano rischi effettivi di corruzione

Area E) Gruppi di ricerca, di studio, di lavoro

Risultato valutazione complessiva del rischio: 3,34 = rischio limitato

Si tratta di incarichi che prevedono oneri di tempo e impegno tali da non presentare rischi effettivi di corruzione.

Area F) Corsi di formazione per infermieri e studenti in scienze infermieristiche;

Risultato valutazione complessiva del rischio: 2,29 = rischio limitato.

Si tratta di provvedimenti strettamente regolamentati che escludono rischi effettivi di corruzione.