

# ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE DI TARANTO

Infermieri – Infermieri Pediatrici

Via Salinella, 15 – 74121 Taranto – Tel. 099.4592699 – Fax.099.4520427

mail: [info@opitaranto.it](mailto:info@opitaranto.it) – sito web: [www.opitaranto.it](http://www.opitaranto.it)



## **Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2020 – 2022**

**Predisposto dal Responsabile della Prevenzione della  
Corruzione e della Trasparenza (RPCT)**

**Approvato dal Consiglio Direttivo  
dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Taranto  
con delibera n° 05 in data 10.01.2020**

## INDICE

<b>1. Premessa</b> .....	3
<b>2. Il Quadro normativo</b> .....	3
Dalla legge del 2012 alla delibera Anac 145/ 2014.....	3
Normativa di riferimento successiva alla delibera Anac 145/2014.....	5
<b>3. Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2020- 2022 dell’O.P.I. Taranto</b> .....	6
Introduzione.....	6
Entrata in vigore, validità e aggiornamenti.....	6
Finalità, obblighi e destinatari del piano.....	7
Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione.....	7
<b>4. Preliminare fase di analisi e contesto di riferimento</b> .....	9
Brevi cenni sulla struttura economica e patrimoniale dell’Ordine delle Professioni Infermieristiche di Taranto.....	10
<b>5. La gestione del rischio di corruzione</b> .....	11
Il metodo utilizzato.....	11
Le aree generali e specifiche di rischio.....	11
<b>6. Analisi del Contesto esterno ed interno</b> .....	13
Analisi del contesto esterno: Tecnica P.E.S.T.L.E.....	14
Analisi del contesto interno - Schema CPPT.....	16
Sintesi del contesto interno - Analisi S.W.O.T.....	17
<b>7. L’analisi dei rischi di corruzione</b> .....	19
<b>8. La misurazione, valutazione e trattamento dei rischi</b> .....	21
Il Trattamento dei rischi.....	22
Misure di trasparenza.....	22
Misure di miglioramento organizzativo.....	22
Mappatura dei processi organizzativi.....	22
Informatizzazione.....	22
Politiche di valorizzazione del personale - Formazione generalista e specialistica.....	23
Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento.....	23
Misure di segnalazione e protezione Whistleblower.....	23
Regolazione del conflitto di interessi.....	23
Regolamentazione gestione forniture.....	24
<b>9. Trasparenza e obblighi di pubblicità</b> .....	24

## **1.Premessa**

Il presente documento, elaborato e proposto dal RPCT (responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza), è stato adottato con delibera n. 05 del 10/01/2020 da parte del Consiglio Direttivo dell'OPI di Taranto. L'aggiornamento per l'anno 2020 come previsto dalla normativa di riferimento (L. 190/2012, D. lgs 33/2013, D. lgs 165/2001), è stato sottoposto dal 03/12/2019 al 13/12/2019 ad una procedura aperta di consultazione prima dell'adozione finale da parte dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di TARANTO. Ai fini della predisposizione e dell'attuazione del Piano, l'OPI di Taranto ha individuato, ai sensi dell'art. 1.7 L. 190/12, il RPCT (responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza). Tale figura si occupa di vigilare e garantire l'applicazione del Piano di prevenzione della corruzione e di quello per la trasparenza, nonché il rispetto del codice di comportamento dei dipendenti e delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità. Il responsabile designato (deliberazione del Consiglio Direttivo del Collegio degli Infermieri della Provincia di Taranto n. 05 del 10/01/2020) è il Dott. Roberto Mottola, impiegato amministrativo dell'O.P.I. Taranto. La scelta del responsabile è stata effettuata nel rispetto dei criteri indicati dalla L.190/12, 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 renderanno necessarie soddisfare e di eventuali sopravvenute normative di legge e/o regolamenti.

## **2.IL QUADRO NORMATIVO**

### **Dalla legge del 2012 alla delibera Anac 145/ 2014**

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 a 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. La circolare n.1/2013 della Funzione Pubblica individua il concetto di corruzione "come comprensivo di tutte le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati". 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.

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 rinominata 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, le 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, poiché 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 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 a 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 premesso 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 inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al d.lgs. n. 39/2013.

La delibera prevedeva un termine ristrettissimo di adempimento per gli ordini e 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 ha disposto la modifica della delibera n. 145/2014 sugli ordini professionali stabilendo che il termine per l'inizio dell'attività di controllo venga individuato nel 1° gennaio 2015.

#### **Normativa di riferimento successiva alla delibera Anac 145/2014**

- Legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione, introdotta nell'ordinamento italiano in attuazione dell'art. 6 della Convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'ONU il 31 ottobre 2003, e degli artt. 20 e 21 della Convenzione penale sulla corruzione, adottata a Strasburgo il 27 gennaio 1999;
- Decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, in attuazione della delega di cui all'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n.124, recante “Deleghe al governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;
- d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, in materia di pubblicità e trasparenza;
- D.lgs. 8 aprile 2013, n. 62, recante “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”; • d.lgs. 50/2016 Decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50;
- Codice dei contratti pubblici;

- d.lgs. 97/2016: Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;
- Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione con Determinazione n. 12 del 28/10/2015;
- Piano Nazionale Anticorruzione con la determinazione n. 831 del 03/08/2016;
- Aggiornamento PNA 2017 con delibera n. 1208 del 22/11/2017;
- Aggiornamento 2018 al PNA con delibera n. 1074 del 21/11/2018.

### **3. PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2020- 2022 dell'O.P.I. Taranto**

#### **Introduzione**

Il PNA 2016 definisce quindi l'obbligatorietà anche per Ordini (ex. Collegi professionali) di osservare la disciplina in materia di trasparenza e di prevenzione della corruzione, di adottare ed attuare un Piano Triennale per la Corruzione ai sensi dell'art. 1 comma 2 della L.190/2012 e s.m.i (in particolare ai sensi del d.lgs. 97/2016, artt. 3,4 e 41 che hanno modificato rispettivamente gli artt. 2 e 3 del D.Lgs. 33/2013), nonché di applicare la disciplina legislativa sulla trasparenza per le pubbliche amministrazioni "in quanto compatibile" con l'organizzazione dell'Ente e l'attività da questo svolta (Parte Generale del PNA 2016, par. 3.2.).

#### **Entrata in vigore, validità e aggiornamenti**

Il presente piano che entra in vigore successivamente all'approvazione da parte del Consiglio Direttivo dell'OPI di Taranto, ha una validità triennale e dovrà essere aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ogni anno, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 1, comma 8, L. 190/2012 e successiva delibera ANAC 1310 del 28/12/2016.

La pubblicazione sul sito nella sezione amministrazione trasparente dovrà essere fatta entro il mese successivo.

Il PTPC e suoi aggiornamenti devono essere sottoposti prima dell'approvazione alla consultazione online sul sito istituzionale dell'OPI di Taranto( [www.opitaranto.it](http://www.opitaranto.it)).

Tale consultazione deve essere comunicata ai principali stakeholder dell'Ordine:

- FNOPI
- Ordini provinciali delle professioni infermieristiche
- Infermiere/i iscritte/ all'albo provinciale
- Ministero della salute (Dipartimento professioni sanitarie)
- Dipartimento della Funzione pubblica
- ANAC
- Cittadini: tramite comunicazione sul sito istituzionale
- Sindacati

- Associazione di utenti (Cittadinanza attiva, etc.)

Il RPCT potrà, inoltre, proporre delle modifiche al presente documento qualora ritenga che circostanze sopraggiunte possano ridurre l'idoneità del piano e prevenire il rischio di corruzione o limitare la sua efficace attuazione.

### **Finalità, obblighi e destinatari del piano**

Le finalità del PTPC sono:

- a. prevenzione di corruzione ed illegalità attraverso una valutazione del diverso livello di esposizione dell'OPI di Taranto al rischio di corruzione;
- b. 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'OPI di Taranto;
- c. l'indicazione degli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- d. la garanzia dell'idoneità, etica ed operativa, del Personale chiamato ad operare nei settori sensibili;
- e. la puntuale applicazione delle norme sulla trasparenza;
- f. la puntuale applicazione delle norme sull'inconferibilità e le incompatibilità;
- g. la puntuale applicazione del Codice di Comportamento dei Dipendenti.

I destinatari del PTPC e dell'attività del RPC sono:

- il Consiglio Direttivo dell'OPI di Taranto;
- Il Collegio dei Revisori dei Conti;
- il personale amministrativo dell'OPI di Taranto;
- gli iscritti all'albo dell'OPI di Taranto;
- chi ha rapporti contrattuali o d'incarico con l'OPI di Taranto.

E' fatto obbligo a tutti i destinatari prendere visione del suddetto PTPCT, attenersi alle disposizioni a esso contenute osservando le indicazioni definite per ogni destinatario e segnalare al RPT ogni violazione o miglioramento da apportare al PTPCT che dovranno essere portate all'attenzione del Consiglio Direttivo, alla prima riunione dello stesso.

### **Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione**

I soggetti che concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'OPI di Taranto sono:

- 1) Il Consiglio Direttivo, organo di governo dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche costituito da 15 componenti, eletti ogni quadriennio attraverso la consultazione di tutti gli iscritti. Al proprio interno vengono assegnate le cariche di Presidente, Vicepresidente, Segretario e Tesoriere.

#### **Il Consiglio Direttivo:**

- designa il responsabile P.T.P.C. (art. 1, comma 7, della l. n. 190);
- adotta il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti e li comunica all'ANAC;

- adotta tutti gli atti d'indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- osserva le misure contenute nel P.T.P.C.;
- contempla nelle proprie strategie gli obiettivi relativi alla gestione della prevenzione e della trasparenza che devono essere poi declinati in obiettivi di performance organizzativa ed individuale da assegnare ai dirigenti presenti e compatibilmente anche al restante personale;
- segnala casi di personale conflitto d'interessi;
- è tenuto a segnalare le situazioni d'illecito.

2) Il Collegio dei Revisori dei Conti: è l'organo di controllo e garanzia del corretto funzionamento dell'OPI di Taranto sotto il profilo economico-amministrativo. E' costituito da 4 componenti di cui un Presidente, due membri effettivi ed un supplente.

#### **Il Collegio dei Revisori dei Conti:**

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- collabora con il RPC per valutare i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);
- osserva le misure contenute nel P.T.P.C.;
- segnala casi di personale conflitto di interessi;
- è tenuto a segnalare le situazioni di illecito.

3) L'Assemblea degli Iscritti: è l'organo che approva e rende esecutive le decisioni più importanti assunte dal Consiglio Direttivo quali i programmi di attività e i relativi bilanci, inoltre elegge, ogni quadriennio, i componenti del Consiglio Direttivo. E' costituito da tutti gli infermieri e gli infermieri pediatrici iscritti all'albo provinciale.

4) Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza:

- svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2013 e i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità (art. 1 l. n. 190 del 2013; art. 15 d.lgs. n. 39 del 2013);
- elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione (art.1, comma 14, del 2012);
- cura la diffusione della conoscenza del P.T.P.C. adottato dall'Ordine ai sensi del D.P.R. n. 62 del 2013, il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale, la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n.190 e i risultati del monitoraggio;
- coincide con il Responsabile della trasparenza e ne svolge conseguentemente le funzioni (art. 43 d.lgs. n. 33 del 2013). I compiti attribuiti al Responsabile non sono delegabili, se non in caso di straordinarie e motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali, mantenendosi comunque ferma nel delegante la responsabilità non solo in vigilando ma anche in eligendo.

La figura del RPCT è stata interessata in modo significativo dalle modifiche introdotte dal d.lgs. 97/2016. La nuova disciplina ha unificato in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e ne ha rafforzato il ruolo, richiedendo espressamente che ad esso siano riconosciuti poteri e funzioni idonei a garantire lo svolgimento dell'incarico con autonomia ed effettività, eventualmente anche con modifiche organizzative.

Il presente Piano intende dare attuazione alle nuove previsioni e, pertanto, il Responsabile viene identificato con riferimento ad entrambi i ruoli come Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), in linea con quanto già previsto nel Piano precedente e nei suoi aggiornamenti.

5) I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.( PNA 2013, 2015 e 2016)
- segnalano le situazioni di illecito (determinazione Anac n.6 del 28 aprile 2015" Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti( cd whistleblower).

6) Tutti i dipendenti dell'amministrazione:

- partecipano al processo di gestione del rischio (PNA 2013, allegato 1, par. B.1.2.);
- osservano le misure contenute nel PTPC( Legge 190/2012, art.1, comma 14):
- segnalano situazioni di illecito al proprio dirigente o all'UPD( D.Lgs 164/2001, art.54bis);
- segnalano casi di personale conflitto di interessi (Legge 7 agosto 1990, n. 241, art.6 bis);

#### **4. Preliminare fase di analisi e contesto di riferimento**

Con l'entrata in vigore il 15 febbraio 2018 della Legge "Delega al Governo in materia di sperimentazione clinica di medicinali nonché disposizioni per il riordino delle professioni sanitarie e per la dirigenza sanitaria del Ministero della salute" n. 3/2018, gli Ordini Provinciali ottengono la denominazione di Ordini delle Professioni Infermieristiche (OPI) abbandonando la vecchia denominazione di Collegio IPASVI. Di conseguenza la Federazione Nazionale dei Collegi IPASVI, istituita con la Legge 29/10/1954 n. 1049 e regolamentata dal DLCPS 13/9/1946 n. 233, dal DPR 5/4/1952 n. 221 e successive modifiche e integrazioni, ha cambiato denominazione in Federazione Nazionale degli Ordini delle Professioni Infermieristiche - d'ora in poi FNOPI.

L'OPI è un Ente Pubblico non Economico, iscritto all'indice della Pubblica Amministrazione ed opera coerentemente ai disposti della legge 30 ottobre 2013 n. 125.

La sua mission è la tutela della professione infermieristica, del cittadino e della salute pubblica e la rappresentanza professionale degli iscritti ai propri Albi.

La norma affida agli Ordini una *finalità esterna* e una *finalità interna*.

La prima è la tutela del cittadino/utente che ha il diritto, sancito dalla Costituzione, di ricevere prestazioni sanitarie da personale qualificato, in possesso di uno specifico titolo abilitante, senza pendenze rilevanti con la giustizia ecc.

La seconda finalità è rivolta agli Infermieri Iscritti all'Albo che l'Ordine è tenuto a tutelare nella loro professionalità, esercitando il potere disciplinare, contrastando l'abusivismo, vigilando sul rispetto del

Codice Deontologico, esercitando il potere tariffario, favorendo la crescita culturale degli Iscritti, garantendo l'informazione, offrendo servizi di supporto per un corretto esercizio professionale.

Tutta l'attività è sovvenzionata dalle quote degli iscritti che ogni Ordine stabilisce in rapporto alle spese di gestione della sede, al programma di iniziative (corsi, informazione, rivista, consulenza legale, ecc.) e alla quota da versare alla Federazione per finanziare le iniziative centrali.

L'Ente si uniforma ai parametri di trasparenza, correttezza, efficacia ed efficienza così come richiesto agli organismi della Pubblica Amministrazione.

L'Ordine ha anche un ruolo regolamentare, autorizzatorio e di certificazione dell'aggiornamento professionale degli Iscritti e che, specificatamente per le professioni sanitarie, è inquadrato e regolamentato dalla normativa vigente sull'educazione continua in medicina (ECM). Gli Ordini provinciali sono riuniti nella Federazione Nazionale degli Ordini delle Professioni Infermieristiche, Ente di diritto Pubblico non Economico, istituito con Legge 29 ottobre 1954, n. 1049 e regolamentato dal D.lgs. 13 settembre 1946, n. 233 e successivo DPR 5 aprile 1950, n. 221.

### **Brevi cenni sulla struttura economica e patrimoniale dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Taranto.**

L'OPI di Taranto ha un'unica sede in locazione, di proprietà ENPAPI ubicata a Taranto 74121 in Via Salinella, 15 dove svolge la sua attività.

***Tutte le attività svolte dall'OPI sono sovvenzionate esclusivamente dalle quote di iscrizione annuale dei propri iscritti e sono definite all'interno di un programma che annualmente il Consiglio Direttivo elabora e che l'Assemblea degli Iscritti approva. Attualmente la quota versata da ogni iscritto ammonta a euro 73,00.***

Il numero degli iscritti al 31/12/2019 è di 3429.

Il bilancio preventivo e consultivo viene formulato dal Tesoriere dell'Ordine, approvato dal Consiglio Direttivo e dall'Assemblea annuale degli iscritti.

I principali processi amministrativi sono connessi alle attività istituzionali, delineate dalle leggi istitutive, e riguardano:

- le procedure elettorali del Consiglio Direttivo, del Collegio dei Revisori dei Conti;
- l'approvazione dei bilanci di previsione e consuntivo da parte del Consiglio Direttivo;
- la vigilanza e la conservazione del decoro e dell'indipendenza della professione;
- il coordinamento e promozione dell'attività degli iscritti;
- progetti volti a promuovere e favorire tutte le iniziative intese a facilitare il progresso culturale degli iscritti;
- la designazione dei rappresentanti dell'Ordine presso Commissioni, enti od organizzazioni di carattere interprovinciale o nazionale;
- il concorso con FNOPI nello studio e nell'attuazione dei provvedimenti che interessano la categoria; direttive di massima per la soluzione delle controversie e/o problematiche emergenti nel contesto lavorativo in cui opera l'infermiere;

- l'esercizio del potere disciplinare nei confronti dei componenti degli iscritti all'Ordine.

#### **I principali processi di tipo amministrativo-gestionale, contabile e contrattuale riguardano:**

- i compensi e i rimborsi per i componenti del Consiglio direttivo e Collegio dei revisori dei conti;
- le prestazioni istituzionali (organi di stampa e comunicazione istituzionale, commissioni istituzionali nazionali, aggiornamento professionale e organizzazione eventi, promozione della figura professionale dell'infermiere);
- le uscite per il funzionamento degli Uffici (relative alle utenze, al materiale di cancelleria, alla pulizia degli uffici, alla manutenzione delle apparecchiature, alle assicurazioni e per altre attività amministrative);
  - le uscite per l'acquisto di beni e prestazioni di servizi (relative alle consulenze amministrative e fiscali, legali e informatiche e alle acquisizioni di software);
  - le uscite per l'acquisizione di beni di uso durevole ed opere immobiliari e di immobilizzazione tecniche.
- I compensi per gli impiegati amministrativi.

L'OPI di Taranto si avvale della collaborazione di n.2 unità di personale amministrativo full-time a n.36 ore a settimana.

#### **5. La gestione del rischio di corruzione:**

##### **Il metodo utilizzato**

Il Sistema di Risk management adottato in OPI Taranto ai fini della prevenzione dei rischi di corruzione si ispira ai principali standard adottati comunemente nelle pubbliche amministrazioni a livello nazionale ed internazionale, nonché raccomandati dal PNA: l'ISO 31000:2009 (tradotta nella versione Italiana nel 2010) e la Guida sulla "Valutazione del rischio di corruzione" di UN/Global Compact. Inoltre, sono state adottate tecniche appropriate per ciascuna fase di sviluppo del processo di gestione, a partire dall'analisi del contesto fino al trattamento, attraverso la scelta delle priorità di intervento secondo una logica di Control & Risk Self Assessment (C&RSA).

##### **Le aree generali e specifiche di rischio**

L'analisi del rischio in OPI Taranto avviene a partire dalle aree a rischio, in linea con quanto riportato nel PNA rilasciato nel 2013 e nei successivi aggiornamenti, distinguendo tra "Aree generali" (comuni a tutte le Amministrazioni) e "Aree specifiche" (individuate dalla singola Amministrazione), tenendo in considerazione anche la classificazione operata dal PNA, 2015 nella sezione II specificatamente dedicata agli Ordini e Collegi professionali. In particolare, le Aree analizzate, in quanto conferenti all'operato dell'OPI Taranto, sono quelle di seguito elencate.

### **Aree generali di rischi**

1. Processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale
2. Contratti pubblici (convenzioni, servizi e forniture)
3. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario
4. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario
5. Incarichi e nomine
6. Affari legali e contenzioso
7. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

### **Aree di rischio di cui alla Sez. II del PNA 2016**

1. Formazione professionale continua
2. indicazione di professionisti per l'affidamento di incarichi specifici.

### **Aree specifiche di rischio**

1. Attività Istituzionali
2. Tutela dei dati personali
3. Gestione delle comunicazioni
4. Pubblicazioni ed editoria
5. Formazione generalista e specialistica

### **Il processo per la gestione del rischio di corruzione**

Il processo di gestione dei rischi di corruzione da parte dell'OPI Taranto, in conformità allo standard ISO 31000, si articola nelle seguenti fasi:

1. individuazione e analisi del contesto interno ed esterno di riferimento;
2. valutazione del rischio, intesa come: identificazione, analisi e ponderazione;
3. trattamento del rischio. Completano lo schema del processo le fasi trasversali relative a:
  4. comunicazione e consultazione degli stakeholder;
  5. monitoraggio del sistema e controllo delle sue risultanze.



Fonte: <https://www.accredia.it/app/uploads/2019/02/1-II-Risk-Based-Thinking-nella-gestione-per-la-qualita-e-La-norma-UNI-ISO-31000-Nicola-Gigante-compresso.pdf>

## 6. Analisi del Contesto esterno ed interno

La fase di analisi del contesto di riferimento in cui OPI Taranto esercita il proprio mandato costituisce il focus del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.). Tale analisi costituisce sia la base per l'identificazione dei rischi di corruzione più rilevanti per l'Ente a fronte dei quali avviare le misure di contrasto, sia la sintesi utile per avviare un percorso finalizzato ad implementare un sistema di qualità oltre che quello di gestione del rischio. La metodologia utilizzata procede attraverso tecniche comunemente impiegate ai fini dell'analisi organizzativa, tra l'altro già proposte e raccomandate formalmente dalla CiVIT, la Commissione che ha preceduto l'avvento della Funzione Pubblica, prima, e dell'ANAC, poi, in tema di promozione e tutela dell'integrità delle amministrazioni pubbliche e prevenzione della corruzione.

In particolare, il percorso seguito prevede, innanzitutto, l'analisi delle variabili esogene (contesto esterno) attraverso lo strumento della **P.E.S.T.L.E.** (Politica, Economia, Società, Normativa, Ambiente) a cui è stata aggiunta la dimensione Etica. I fattori endogeni (contesto interno) sono esaminati, invece, tramite uno schema riepilogativo dei fattori quali Capitale, Persone, Strumenti/Processi e Tecnologia (CPPT) con l'aggiunta della sfera dell'Etica, sui cui l'organizzazione può fare leva per affrontare l'eventuale accadimento dei rischi. L'analisi di contesto viene così sintetizzata nello schema **S.W.O.T.** che pone in evidenza, sia gli elementi interni, rappresentati dai punti di Forza e di Debolezza dell'organizzazione quali variabili dipendenti degli Asset a disposizione dell'organizzazione enucleati dalla matrice CPPT, in contrapposizione alle Opportunità e Minacce che potenzialmente possono concretizzarsi a causa dei fattori esterni emergenti dall'analisi PESTLE.

## **Analisi del contesto esterno: Tecnica P.E.S.T.L.E.**

L'analisi P.E.S.T.L.E. fornisce una fotografia istantanea del contesto esterno in cui opera un'organizzazione in un determinato momento storico ed è quindi uno strumento utile nei momenti di riflessione strategica, in quanto permette una miglior comprensione dell'ambiente al di fuori dell'organizzazione, importante per supportare la strategia deliberata dal vertice aziendale. Ragionare in ottica P.E.S.T.L.E. a partire dalle fasi iniziali significa, per un'organizzazione, effettuare uno sforzo collettivo per elaborare un prospetto di sintesi sul contesto esterno e un'occasione di verifica della corrispondenza tra le aspettative degli stakeholder e i servizi/prodotti offerti. Lo strumento della P.E.S.T.L.E. analysis si può inserire nel più ampio processo dell'elaborazione dello "scenario planning", il cui fine principale è quello di giungere ad una previsione finalizzata ad individuare un'area di attività in cui investire o disinvestire maggiormente in termine di risorse economiche, fisiche e strumentali. La valutazione simultanea delle sei variabili permette alla Governance di determinare l'attrattività strategica dell'area oggetto d'analisi e quindi l'eventuale convenienza economica dell'impegno, tenendo presente che l'importanza di ognuna delle sei prospettive non è assoluta ma varia al variare del settore di riferimento. Nel dettaglio, le variabili considerate dall'analisi P.E.S.T.L.E. sono:

1. politica: i fattori che bisogna considerare in questa sede si ricollegano principalmente ai provvedimenti adottati dagli organi legislativi e ai relativi effetti economici, nonché alla frequenza con cui sono introdotti o modificati provvedimenti normativi;
2. economica: i fattori di tipo economico che occorre considerare includono tipicamente le risorse economiche e finanziarie disponibili, fortemente influenzate dalle scelte politiche;
3. sociale: i fattori di tipo sociale definiscono in maniera sintetica la struttura e le caratteristiche della società in cui opera l'organizzazione, nonché la composizione interna del personale, evidenziando anche aspetti demografici e culturali, quali: l'eventuale mobilità sociale, l'andamento demografico, le pari opportunità, le relazioni con gli stakeholder, etc.;
4. tecnologica: in questa prospettiva si analizza il livello tecnologico che caratterizza un determinato contesto esterno ed interno, ad es. il dimensionamento degli impianti informatici, collegamenti internet efficaci, fondi destinati alla ricerca e allo sviluppo, tutela della proprietà intellettuale o industriale;
5. legale: i fattori legali che un'organizzazione deve considerare non riguardano esclusivamente le normative che disciplinano lo svolgimento delle attività, ma anche una serie di aspetti utili a constatare l'efficacia e il livello di tutela che l'apparato giudiziario è in grado di fornire. A tal proposito, potrebbero essere oggetto d'analisi aspetti come la durata media dei procedimenti giudiziari in caso di controversie con soggetti terzi o i tempi legati alle istruttorie per ottenere autorizzazioni e certificazioni necessarie per avviare nuove attività;

6. ambientale (environmental): i fattori ambientali si riferiscono alle caratteristiche naturali, morfologiche e climatiche dell'area oggetto di valutazione, come ad esempio il rischio idrogeologico, il rischio sismico, la qualità dell'aria e dell'acqua, la presenza di infrastrutture che potrebbero determinare vantaggi in termini logistici, le principali fonti energetiche e il livello di inquinamento;

7. etica: in tale dimensione rientrano i comportamenti organizzativi che possono essere giudicati negativamente dal punto di vista etico da parte degli stakeholder più autorevoli, con particolare attenzione ai temi della prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza. A tali elementi si aggiungono quelli relativi alla crescita della cultura organizzativa interna e della formazione delle competenze tecniche e gestionali.

Sulla base delle informazioni derivanti dall'analisi P.E.S.T.L.E., il management può accedere ad un maggior livello di consapevolezza dei punti di forza interni all'azienda (strengths) che agevolano il raggiungimento degli obiettivi e i punti di debolezza (weaknesses) che possono rappresentare un ostacolo al raggiungimento degli stessi, oltre alla possibilità di individuare le opportunità (opportunities) e le minacce (threats) potenziali che incombono nel contesto in cui opera l'organizzazione.

Nella tabella 1 è riportata l'analisi PESTLE elaborata sulla base delle informazioni acquisite in sede di analisi organizzative.

Tabella1.

POLITICA	ECONOMIA	SOCIETA'
Potenziali conflitti di interesse nelle nomine a Organi	Effetti della crisi economica sulla capacità di spesa delle disponibilità Economiche	Mutamento della richiesta di assistenza sanitaria
Cambiamenti politiche di Governo nella gestione degli Ordini	Differente numerosità di iscritti sul territorio e relativa disponibilità finanziaria	Debolezze del SSN
Riforma dei Collegi e passaggio a Ordini	Proprietà immobiliare non disponibile	Differenti connotazioni geografiche di appartenenza degli iscritti
Estensione delle prerogative dell'Authority (es ANAC) agli Ordini	Autonomia e indipendenza finanziaria	Composizione demografica del territorio
Rapporti/Collaborazioni di natura informativa a livello di società e comunità	Limiti nella programmazione	Eterogeneità degli stakeholders di riferimento

TECNOLOGICA	LEGALE	AMBIENTE	ETICA
Digitalizzazione e protocollo informatico	Evoluzione ed interpretazione normativa	Attenzione al benessere organizzativo	Identificazione con il ruolo
Nuovi mezzi di comunicazione e social networks	Implementazione trasparenza e privacy	Attenzione al benessere degli iscritti all'interno dell'ordine	Sensibilità alla tutela del professionista e del cittadino
Fatturazione elettronica	Adeguamento riforma entrante sugli Ordini	Adesione alle norme e politiche di smaltimento rifiuti	Attenzione a tematiche come trasparenza ed etica
Accessibilità ai servizi nel rapporto con gli iscritti	Iscrizione obbligatoria all'Ordine per l'esercizio della Professione		Comportamento coerente ai principi espressi dagli enti regolatori
Necessità di competenze adeguate ai nuovi livelli tecnologici	Utilizzo della PEC da parte degli iscritti come principale mezzo di scambio di servizi/informazioni		

### Analisi del contesto interno - Schema CPPT

L'analisi dell'ambiente interno di un'organizzazione riguarda ciò che da dentro può avere effetto sulla sua capacità di raggiungere gli obiettivi strategici ed operativi. In questo senso, ad influire maggiormente sono: gli stakeholders interni, ovvero coloro che, lavorando all'interno dell'organizzazione, possono direttamente influenzare l'organizzazione (Governance, Management, personale), gli Asset a disposizione dell'organizzazione intesi come Capitale (materiale ed immateriale) e la struttura interna. Poiché le organizzazioni possono variare fortemente in termini di grandezza e struttura, gli stakeholders interni possono influenzare differenzialmente l'organizzazione nel suo complesso così come a livello di divisione, unità operativa o funzione. Nella Tavola 2 è riportato lo schema CPPT elaborato dal RCPT e sottoposto all'attenzione del Consiglio Direttivo dell'OPI TARANTO ai fini della condivisione ed eventuale perfezionamento.

Nella Tabella 2 è riportato lo schema CPPT.

Tabella 2

CAPITALE	PERSONE	STRUTTURA: SISTEMI/PROCESSI	TECNOLOGIA	CULTURA
Brevetti	Competenze	Attività e compiti istituzionali	Accesso e Trasparenza	Modalità e routine condivise
Know-how	Comportamenti/ Etica	Policy	Tecnologia nuova o di recente sviluppo/adozione	
Finanza	Relazioni	Procedure	Informatizzazione e digitalizzazione	
Proprietà immobiliare	Soddisfazione economico/personale	Gestione del cambiamento organizzativo		
Proprietà mobiliare	Appartenenza	Limitata formalizzazione delle pratiche interne		
	Numerosità limitata			

### Sintesi del contesto interno - Analisi S.W.O.T.

L'analisi S.W.O.T., è utile a fornire una visione integrata della situazione in cui l'amministrazione va ad operare e a stimare preliminarmente le potenziali interazioni e sinergie con i soggetti coinvolti nella attuazione delle strategie che si intendono realizzare, verificando i vincoli e le opportunità offerte dall'ambiente di riferimento. Essa sintetizza la rilevazione delle informazioni di contesto esterno in termini di minacce e opportunità e la rilevazione di dati e di informazioni attinenti il contesto interno in termini di punti di forza e debolezza secondo le principali quattro dimensioni: organizzazione, risorse strumentali ed

economiche, risorse umane e salute finanziaria. Nella Tabella 3 è riportato lo sviluppo dell'analisi S.W.O.T., elaborata sulla base delle informazioni acquisite in sede di analisi organizzativa e condivise con il RPCT.

Tabella 3: Analisi S.W.O.T.

FATTORI INTERNI	PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
	Competenze adeguate alla gestione interna dei cambiamenti normativi	Informatizzazione incompleta
	Motivazione del personale	Risorse limitate
	Disponibilità finanziarie indipendenti dai trasferimenti statali	
	Gruppo consolidato di consulenza e supporto	
FATTORI ESTERNI	OPPORTUNITA'	MINACCE
	Passaggio da Collegio a Ordine	Influenze lobbistiche
	Articolazione Territoriale	Pressioni dal contesto territoriale di settore ed economico sociale
	Disponibilità nuove tecnologie	Gestione rapporti inter-istituzionali
	Collaborazione tra Ordini su temi specifici	Limiti statali in presenza di autonomia finanziaria

## **7. L'analisi dei rischi di corruzione**

L'analisi del contesto in cui opera l'Ente conduce all'analisi dei rischi di corruzione, anche detta "Risk Assessment", che consiste nell'identificazione dei comportamenti che concretamente accedono alle fattispecie dei rischi di corruzione, delle circostanze che possono agevolare il compimento, nonché delle ragioni che inducono a tali azioni e gli effetti che queste generano. L'accertamento di tale concatenazione è strettamente correlato all'analisi dei fattori esterni ed interni emersi nelle analisi P.E.S.T.L.E., CPPT e SWOT.

### **L'identificazione dei rischi di corruzione**

La definizione del trattamento più efficace a prevenire l'accadimento di un evento corruttivo o a contenerne l'effetto, passa attraverso l'identificazione e l'analisi, sia dei potenziali rischi che possono minacciare l'integrità dell'amministrazione, sia dei fattori che possono indurre uno o più soggetti a porre in essere un comportamento deviante. A tale scopo, il modello di gestione del rischio di corruzione implementato, punta all'identificazione di una serie di elementi che caratterizzano lo schema di frode:

✓ i comportamenti, ossia le modalità operative attraverso le quali, concretamente, è attuato l'atto di corruzione. Un atto di frode può essere compiuto anche ponendo in essere più comportamenti;

✓ le cause, intese come l'impulso volontario o coatto, attinente la sfera personale, organizzativa, ambientale o procedurale, alla commissione di una condotta illecita. Il rischio di corruzione e i comportamenti a esso associati, sono sempre determinati da una o più cause;

✓ i fattori abilitanti che agevolano il concretizzarsi dei comportamenti e quindi consentono di individuare le misure specifiche di trattamento più efficaci, ossia le azioni di risposta più appropriate e indicate per contenere la probabilità di accadimento e gli effetti di un determinato evento. In OPI Taranto, l'identificazione dei rischi è avvenuta attraverso una partecipazione attiva del personale in forze all'ente

Sono stati identificati in totale 0 rischi di corruzione prioritari, ovvero rischi che richiedono una programmazione delle misure di trattamento anteposta all'attuazione del trattamento degli altri rischi la cui valutazione è considerata di minor gravità in termini di probabilità di accadimento o di impatto dell'evento

Nella tabella 4 si riporta "Catalogo dei Rischi di corruzione" OPI di Taranto in cui sono registrati gli eventi, l'Area di rischio, il processo di appartenenza, i comportamenti che potenzialmente possono generare il rischio e la relativa valutazione.

Tabella 4.

AREA DI RISCHIO	DESCRIZIONE DEL RISCHIO
Attività Istituzionali	Alterazione dell'istruttoria volta a favorire e/o sfavorire candidati particolari
	Alterazione dello scrutinio volta a favorire e/o sfavorire candidati particolari
	Alterazione volontaria delle graduatorie atte a favorire e/o sfavorire candidati particolari
Scelta del consulente/fornitore per lo svolgimento delle attività	Alterazione volontaria del processo di selezione di consulenti e fornitori
Scelta soggetti per la partecipazione ad eventi in rappresentanza dell'OPI	Alterazione volontaria del processo di selezione dei soggetti
	Assenza di valutazione di specifici criteri oggettivi e/o competenze per la partecipazione ad eventi/commissioni
Gestione delle comunicazioni da e per OPI	Alterazioni volontarie nella gestione del protocollo della corrispondenza volte a favorire e/o sfavorire soggetti particolari
Gestione risorse umane e strumentali	Alterazione dei rimborsi per spese di missioni
	Utilizzo improprio degli strumenti di lavoro
	Alterazione dell'orario di lavoro e delle presenze nei Consigli Direttivi
Formazione	Manipolazione nella gestione dei corsi finalizzate a favorire soggetti particolari
Tutela dei dati personali	Alterazione volontaria dell'Albo atte a favorire uno o più soggetti particolari
Finanziaria	Volontaria alterazione della procedura di riscossione delle quote associative per favorire soggetti particolari

Approvvigionamento	Volontaria alterazione delle procedure di approvvigionamento (inferiori a 40.000) finalizzata a favorire e/o sfavorire un soggetto particolare
	Volontaria alterazione nella programmazione finalizzata all'approvvigionamento (superiori a 40.000) finalizzata a favorire e/o sfavorire un soggetto particolare
	Volontaria alterazione delle procedure di approvvigionamento (superiori a 40.000) finalizzata a favorire e/o sfavorire un soggetto particolare
	Volontaria alterazione nel controllo e nel collaudo relativo a forniture (superiori a 40.000) al fine di favorire e/o sfavorire soggetti particolari

## 8. La misurazione, valutazione e trattamento dei rischi

La fase successiva del processo ha riguardato la valutazione dei comportamenti associati agli eventi rischiosi. La valutazione è stata effettuata considerando il valore del rischio "inerente", ovvero l'entità del rischio in assenza di azioni di risposta intraprese.

Le informazioni acquisite nelle fasi di identificazione e valutazione sono state successivamente analizzate ai fini della determinazione delle priorità di intervento.

I criteri utilizzati per l'individuazione dei rischi prioritari sono basati su:

- componente strategica delle attività su cui i rischi sono stati identificati;
- il valore del rischio, così come misurato attraverso la procedura di valutazione e ponderazione adottata;
- la trasversalità dell'evento;
- opportunità/occasione di commettere l'illecito, per l'assenza di controlli formalizzati sulle attività;
- potenziali effetti negativi sull'immagine e sull'integrità dell'ente.

## **Il Trattamento dei rischi**

Nella fase di ponderazione dei rischi di corruzione sono state individuate le priorità di intervento secondo i criteri sopra menzionati. Lo sviluppo delle misure associate alle priorità riguarda l'intero arco del triennio 2020/22; ciascuna di esse è programmata in ogni singola fase in modo da predisporre un piano di intervento equilibrato in termini di risorse e di tempo di attuazione.

**Nell'ALLEGATO 1** sono esplicitati nel dettaglio i rischi di corruzione suddivisi per aree e per singoli processi.

**Nell'ALLEGATO 2** sono indicate le strategie attuate o attuabili per ogni rischio identificato secondo i criteri sopra rappresentati ed esplicitati nell'allegato 1.

## **Misure di trasparenza**

Implementazione, Gestione e Aggiornamento sezione Trasparenza e obblighi di pubblicazione Le misure di trasparenza si svilupperanno nell'arco del 2020 per andare a regime negli anni successivi. Le fasi essenziali prevedono alcuni passaggi fondamentali, tra cui:

- un controllo completo con cadenza semestrale della sezione dedicata;
- L'aggiornamento costante dell'area, dei suoi documenti e files,
- la rilevazione degli eventuali gap tra quanto ad oggi già implementato e le previsioni di legge;
- l'attivazione di eventuali azioni correttive.

## **Misure di miglioramento organizzativo**

Le misure di miglioramento organizzativo avranno una posizione prioritaria nell'economia del presente Piano. Vista la natura e le dimensioni dell'Ente, si è ritenuto infatti di focalizzare l'attenzione, soprattutto sulla progettazione, implementazione e monitoraggio di tutte quelle iniziative volte al miglioramento del funzionamento della struttura nel suo complesso ed alla valorizzazione di tutto il personale e collaboratori coinvolti.

## **Mappatura dei processi organizzativi**

Il primo passo necessario è una mappatura completa dei processi primari e di supporto, oltre che delle procedure formalizzate e non, al fine di comprendere appieno le aree di intervento. Tale misura, che vedrà coinvolte tutte le componenti della Federazione, prenderà il via appena varato il Piano.

## **Informatizzazione**

Per quel che concerne la parte informatica e la conseguente informatizzazione dell'ente, l'OPI di Taranto è già in regola con tutti gli applicativi informatici necessari all'espletamento delle leggi vigenti e dei regolamenti forniti dalla Federazione Nazionale con un protocollo informatico di registrazione e conservazione di tutta la

corrispondenza in entrata ed in uscita e un applicativo che permette la gestione e la conservazione di tutta la fatturazione passiva dell'Ente tramite l'S.D.I. Ci si avvale di un collaboratore per migliorare e ottimizzare la gestione economica/amministrativa dell'Ordine. In prospettiva futura, si è deciso di mantenere tali standard ed investire nella formazione del personale a tali strumenti informatici. Si è inoltre deciso di codificare ogni comunicazione con l'esterno via mezzi informatici (es. Newsletters, Albo Nazionale, PEC,...) al fine di garantire tracciabilità di dati e informazioni. In seguito alla normativa recente, l'Ordine ha designato il Responsabile di Protezione dei Dati.

### **Politiche di valorizzazione del personale - Formazione generalista e specialistica**

L'O.P. I Taranto nell'ottica della valorizzazione del personale attua una politica di formazione continua nei confronti del personale amministrativo, dei Consiglieri dell'Ordine compresi i Revisori dei conti e collaboratori.

Pur rientrando tra le iniziative più generali in termini di valorizzazione del personale, la formazione generale e specialistica nelle tematiche della trasparenza ed anticorruzione, merita una menzione specifica, non solo perché espressamente prevista dal PNA, ma perché tassello ineludibile per la concreta realizzazione delle misure previste nel presente Piano.

### **Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento**

E' stato definito un codice di codice di comportamento per i dipendenti e collaboratori dell'OPI, secondo quanto prescritto dalla vigente normativa ed in particolare dal D.P.R. 16 aprile 2013 in esecuzione agli obblighi di cui alla 190/2012

### **Misure di segnalazione e protezione Whistleblower**

Lo "Whistleblower" è l'individuo che denuncia pubblicamente o riferisce alle autorità attività illecite o fraudolente all'interno di un'amministrazione pubblica. Le segnalazioni di illecito che pervengono all'OPI Taranto sono tutelate dal Segreto d'Ufficio previsto dal Codice di Comportamento vigente e dal Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, così come riformata dal Decreto legislativo 97/2016. Si prende in considerazione per l'anno 2020 di aumentare il processo di tutela dei whistleblower, ad esempio lasciando nella mail/PEC di arrivo la segnalazione evitando la stampa e pertanto il rischio di identificazione del segnalante.

### **Regolazione del conflitto di interessi**

Attraverso il Codice di comportamento dei dipendenti/collaboratori/membri direttivo dell'OPI Taranto si garantisce una puntuale applicazione degli obblighi prescritti dalla normativa vigente in tema di conflitto di interesse, nell'ambito del presente Piano triennale è prevista la realizzazione di interventi che garantiscano una sempre più puntuale applicazione degli obblighi di legge.

## **Regolamentazione gestione forniture**

L'OPI di Taranto adotta in maniera tassativa la normativa dedicata agli acquisti nella P.A. e quanto prescritto dal nuovo Codice Appalti.

## **9. Trasparenza e obblighi di pubblicità**

La sezione del sito istituzionale "Amministrazione Trasparente" dell'OPI Taranto è strutturata secondo quanto previsto dalla normativa vigente ed in particolare dalla L. 33/2013, così come riformata dal D.lgs. 97/2016. In sede di attuazione della misura trasversale relativa alla sezione trasparenza e obblighi di comunicazione, l'OPI Taranto intende verificare le eventuali lacune ancora sussistenti con la normativa al fine di predisporre gli strumenti necessari a colmare tali difformità.

Nella prospettiva inoltre di soddisfare le eventuali richieste informative provenienti dall'esterno, l'Ordine di Taranto è dotata di un Regolamento di accesso agli atti e sulla trasparenza amministrativa, (emanato ai sensi della legge 241/90 così come modificata e integrata dalla Legge 15/2005, dal D.L. 35/2005 convertito in Legge n.80/2005 e dal regolamento di cui al D.P.R. 184/2006, nonché in armonia con la Legge 190/2012, del D.L. 179/2012, coordinato con legge di conversione 221/2012 e del D.lgs. 33/2013) approvato dal Consiglio Direttivo e reperibile nella sezione "Amministrazione Trasparente" che disciplina le modalità di esercizio ed i casi di esclusione e differimento del diritto di accesso ai documenti amministrativi dell'OPI Taranto.