

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TUTELA
DELLA TRASPARENZA 2023/2025
DELL' ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE DI UDINE**

**Adottato con delibera del Consiglio Direttivo
1049/52 del 12 aprile 2023 Verbale 245/12**

**Predisposto dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
Daniela Bertola adottato dal Consiglio Direttivo con Delibera n. 803 153 /2021 del
28.08.2021**

PREMESSA

QUADRO NORMATIVO

ORGANIZZAZIONE INTERNA

GESTIONE DEL RISCHIO

PONDERAZIONE DEI RISCHI DI CORRUZIONE

MISURE TRASVERSALI DI PREVENZIONE DEI RISCHI

TRASPARENZA

PREMESSA

Il presente documento costituisce lo strumento di pianificazione del sistema di prevenzione della corruzione dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Udine – OPI per il biennio 2022-2024. Tiene conto del concetto di corruzione nella sua eccezione più estesa e si riferisce agli illeciti corruttivi individuati per la gestione di una buona amministrazione.

Il piano nel rispetto della normativa vigente in materia, nonché delle direttive e delle linee guida dettate dalle competenti istituzioni individua ed analizza le attività dell'amministrazione a rischio di corruzione e formula un programma di misure concrete volte a prevenire il verificarsi di tale rischio.

In seguito alla presentazione delle linee di indirizzo proposte e divulgate durante le giornate di formazione telematiche proposte dall'area formazione Legislazione Tecnica, il Responsabile Trasparenza e Anticorruzione (RPCT) ha condiviso con il Consiglio Direttivo principi, riflessioni, obiettivi e rischi correlati alle procedure interne all'Ordine.

RPCT ha redatto il Piano triennale, le schede di valutazione dei rischi e la programmazione delle misure da mettere in atto adattando le indicazioni e direttive fornite dal Consiglio Nazionale, adattate alla realtà dell'OPI di Udine.

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

QUADRO NORMATIVO

Riferimenti normativi che sono stati presi in considerazione per la redazione del PNA :

- ✓ Legge 6 novembre 2012, n. 190 “Disposizione 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’art. 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. 39, in tema di incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi
- ✓ D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, recante “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”
- ✓ D.lgs 18 aprile 2016, n. 50 “Codice dei contratti pubblici”
- ✓ D.lgs 25 maggio 2016, n. 97 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del d.lgs 14 marzo 2013, n. 33 ai sensi dell’art.7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”
- ✓ DL 31 agosto 2013, n.101 recante “Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni”, convertito dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125, nelle parti relative agli ordini professionali (art.2,co.2 e 2bis) modificato dal c.d. DL fiscale (L.19 dicembre 2019, n. 157, “Conversione in legge,

con modificazioni, del decreto – legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili”)

- ✓ Delibera ANAC n.145/2014 “Parere dell’Autorità sull’applicazione della L. n. 190/2012 e dei decreti delegati agli ordini e Collegi professionali”
- ✓ Aggiornamento 2015 al piano Nazionale Anticorruzione con Determinazione n. 12 del 28/10/2015
- ✓ Delibera ANAC n. 831/2016 “Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016” (per brevità PNA 2016)
- ✓ Piano Nazionale Anticorruzione con determinazione n. 831 del 03 agosto 2016
- ✓ Aggiornamento PNA 2017 con delibera n. 1208 del 22 novembre 2017
- ✓ Circolare n. 2 /2017 e Circolare n. 1 /2019 del Ministero per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione: “Attuazione delle norme sull’accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)”
- ✓ Aggiornamento 2018 al PNA
- ✓ Delibera ANAC n. 72 del 11 settembre 2013 con cui è stato approvato il PNA
- ✓ Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015 “aggiornamento 2015 al PNA
- ✓ Delibera ANAC n. 1309 del 28 dicembre 2016 “Prime linee guida recanti indicazione sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs 33/2013”
- ✓ Delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 “Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art.5, co.2 del d.lgs 33/2013
- ✓ Delibera ANAC n. 241 dell’8 marzo 2017 “Linee guida recanti indicazioni sull’attuazione dell’art.14 del d.lgs 33/2013 Obblighi di pubblicazione, concernenti i titolari di incarichi politici, amministrazione, direzione o di governo e i titolari di incarichi dirigenziali come modificato dall’art.13 del d.lgs 97/2016”
- ✓ Circolare n. 2 /2017 del Ministero per la semplificazione e la Pubblica

Amministrazione: “Attuazione delle norme sull’accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)”

- ✓ Determinazione n. 1134 del 08 novembre 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”
- ✓ Delibera ANAC n. 1208 del 22 novembre 2017 “Approvazione definitiva dell’aggiornamento 2017 al PNA”
- ✓ Delibera ANAC n. 1074/2018 “approvazione definitiva dell’aggiornamento 2018 al PNA”
- ✓ Delibera ANAC n. 1064/2019 “Piano Nazionale Anticorruzione 2019”

ORGANIZZAZIONE INTERNA

L'Ordine è un Ente pubblico non economico ausiliario dello Stato, iscritto all'indice delle PA.

Con la legge 15 febbraio 2018 "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).

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

L'Ordine esercita la propria attività nei riguardi degli iscritti al proprio Albo Professionale, il numero degli iscritti è pari a 4305, di cui 4257 infermieri e 48 infermieri pediatrici, alla data del 29 marzo 2023; sotto il profilo geografico la provincia di Udine ha un'estensione di 4969 Km².

L'Ordine si fonda sulla governance del Consiglio Direttivo che viene eletto dall'Assemblea degli iscritti ogni quadriennio di attività.

L'attuale consiglio è composto da 11 membri e si è insediato in data 10/11/2020.

Il Consiglio elegge tra i propri membri Presidente, Vicepresidente, Segretario e Tesoriere.

Il Presidente è il rappresentante legale dell'Ordine e presiede il consiglio e l'assemblea, il Vicepresidente supporta ed integra l'azione del Presidente e lo sostituisce nelle attività ordinarie e straordinarie.

Il Segretario redige i verbali delle riunioni di consiglio e ha la responsabilità degli uffici, supporta ed integra l'azione del Presidente e del Vice Presidente.

Il Tesoriere gestisce e vigila sul patrimonio e sulle spese dell'intero Ordine.

Il Consiglio adotta il Piano e i suoi aggiornamenti e li comunica all'ANAC; osserva le misure contenute nel Piano, segnala casi di conflitto d'interesse, segnala situazioni di

illecito, e suggerisce le strategie di gestione della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

L'Ordine è supportato dal Collegio dei Revisori dei Conti che è l'organo di controllo e garanzia del corretto funzionamento dell'aspetto economico-amministrativo dell'Ente. È costituito da 4 componenti di cui un Presidente, due membri elettivi ed un supplente.

Il Collegio dei Revisori dei Conti svolge compiti connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa, osserva le misure contenute nel Piano, segnala casi di conflitto di interesse ed è tenuto a segnalare le situazioni di illecito.

Una volta all'anno l'ordine sottopone durante l'Assemblea degli iscritti il bilancio preventivo e il Rendiconto generale con relazioni del Tesoriere e del Collegio Revisori dei Conti nell'ottica della trasparenza delle attività dell'organizzazione.

L'attività dell'Ente è sovvenzionata dalla quota annuale che tutti gli iscritti versano, ed è stabilita dal Consiglio sulla base delle spese di gestione della sede, programma di iniziative e quota alla Federazione Nazionale.

Per l'attuazione delle proprie funzioni l'Ordine si avvale di n. 2 dipendenti amministrativi cat. B e C ... part time a 18 ore settimanali, oltre che di professionisti esterni individuati in ragione di competenza in materia. I dipendenti vengono reclutati sulla base di procedure concorsuali e sono inquadrati nel CCNL enti pubblici non economici, i consulenti esterni sono scelti sulla base del preventivo e del curriculum

Le commissioni di albo sono individuate secondo la legge 3/2018 e seguono il percorso elettivo come per il Consiglio Direttivo, restano in carica per il medesimo mandato come per il Consiglio Direttivo e seguono gli stessi principi per i rinnovi. Sono costituite da nove componenti del medesimo albo.

Alle Commissioni d'Albo spettano le seguenti attribuzioni:

- Proporre al Consiglio Direttivo l'iscrizione all'ordine del professionista;

- Adottare e dare esecuzione ai provvedimenti disciplinari nei confronti di tutti gli iscritti all'albo e a tutte le altre disposizioni di Ordine disciplinare e sanzionatorio contenute nelle leggi e nei regolamenti in vigore;
- Esercitare le funzioni gestionali comprese nell'ambito delle competenze proprie, come individuate dalla legge e dallo statuto;
- Dare il proprio concorso alle autorità locali nello studio e nell'attuazione dei provvedimenti che comunque possano interessare la professione.

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.54 bis);
- segnalano casi di personale conflitto di interessi (Legge 7 agosto 1990, n. 241, art. 6 bis).

I consiglieri dell'Ordine operano a titolo gratuito, salvo corresponsione di gettone di presenza secondo apposito regolamento interno e svolgono le attività previste dalla normativa di riferimento, riunendosi almeno una volta al mese nella sede di appartenenza.

Il processo decisionale è in capo al Consiglio Direttivo che opera collegialmente, decidendo secondo il criterio del voto di maggioranza.

Il Consiglio si suddivide in gruppi di lavoro per seguire le principali tematiche trattate dall'Ordine, le principali sono: gruppo di formazione, gruppo trasparenza e anticorruzione, gruppo libera professione, comunicazione e immagine, tutela della privacy, gruppo acquisto nuova sede, gruppo gestione rinnovi contratti con i fornitori.

I principali portatori di interesse (stakeholders) dell'OPI di Udine sono:

- ~ Federazione Nazionale Ordine Professioni Infermieristiche (FNOPI)

- ~ Ordini Provinciali delle Professioni Infermieristiche
- ~ Infermiere/i iscritto/i all'albo provinciale
- ~ Ministero della Salute (Dipartimento professioni sanitarie)
- ~ Dipartimento Funzione Pubblica
- ~ ANAC
- ~ Università
- ~ Cittadini tramite comunicazione sul sito istituzionale
- ~ Sindacati
- ~ Associazioni di utenti
- ~ Autorità giudiziarie
- ~ Tutti gli enti che manifestano interesse per la professione

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- 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 (whistleblower);
- prendono atto delle richieste del responsabile dell'Anticorruzione e trasparenza motivate da richieste legislative, di prevenzione e di controllo

Il presente Piano è stato approvato dal Consiglio Direttivo con delibera n su proposta del Responsabile della Prevenzione, Corruzione, Trasparenza (RPCT) in persona di Daniela Bertola ed ha validità quadriennale e verrà annualmente aggiornato in ottemperanza a quanto previsto dall'art.1, comma 8, L. 190/2012 e successiva delibera ANAC 1310 del 28 dicembre 2016. Il Piano verrà pubblicato entro il mese successivo all'approvazione e sarà consultabile sul sito istituzionale dell'Ente.

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, in considerazione delle eventuali esigenze

che si renderà necessario soddisfare e di eventuali sopravvenute di legge e/o regolamentari.

Le finalità sono:

- Prevenzione corruzione ed illegalità
- Riconoscimento e valutazione delle aree a rischio di corruzione, sia riguardo aree sensibili per legge, sia riguardo aree ritenute sensibili per gli Ordini
- Misure specifiche di prevenzione del rischio e relativi interventi organizzativi
- Garanzia dell' idoneità, etica ed operativa del personale chiamato ad operare
- Puntuale applicazione delle norme sulla trasparenza
- Puntuale applicazione delle norme sull'inconferibilità e incompatibilità
- Puntuale applicazione del Codice di Comportamento dei Dipendenti
- Tutela il dipendente che effettua segnalazione di illecito (whistleblower)
- Garanzia all'accesso civico semplice e generalizzato in conformità alla normativa di riferimento

Il RPCT è un consigliere dell'Ordine e partecipa attivamente a discussioni, decisioni e delibere, sottolineando in alcuni casi le questioni relative alle aree più a rischio.

L'individuazione di un consigliere come RPCT è stata effettuata sulla base delle considerazioni che il personale amministrativo presente non ha qualifica di dirigente e lavorano con contratto part time.

Il sostituto del RPCT qualora si dovesse assentare temporaneamente è il segretario Disnan Sergio, nominato con delibera 1005/8 dell' 11 gennaio 2023.

Il RPCT sottopone entro il 31 dicembre, la relazione annuale della propria attività effettuando azioni correttive ed integrative rispetto alla mappatura del rischio.

Stante il Codice dei dipendenti, RPCT, consiglieri e dipendenti sono tenuti a collaborare e qualsiasi situazione di rischio o potenzialmente a rischio, va segnalata in modo tempestivo per evitare e prevenire situazioni di mala gestione o corruzione.

GESTIONE DEL RISCHIO

Le linee di indirizzo ANAC indicate nel PNA 2016 in relazione agli Ordini e Collegi aveva indicato tre macro-aree di rischio specifiche, cui si riferiscono le attività a più elevato rischio di corruzione:

- formazione professionale continua
- rilascio di pareri di congruità
- indicazioni di professionisti per l'affidamento di incarichi specifici

In aggiunta l'art.1, comma 16, della legge n.190/2012 e riprodotte nell'allegato 2 al PNA, si riportano le aree sensibili a più elevato rischio corruttivo sono:

- ✓ autorizzazione o concessione
- ✓ 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
- ✓ concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati
- ✓ concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'articolo 24 del citato decreto legislativo n.150 del 2009

Il PNA all'allegato 2 individua le seguenti sotto aree obbligatorie per tutte le amministrazioni:

Area a: acquisizione e progressione del personale

- Reclutamento
- Progressioni di carriera
- Conferimento incarichi di collaborazione

Area b: affidamento di lavori, servizi e forniture

- Definizione dell'oggetto dell'affidamento
- Individuazione dello strumento/ istituto per l'affidamento
- Requisiti di qualificazione
- Requisiti di aggiudicazione
- Valutazione delle offerte
- Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
- Procedure negoziate
- Affidamenti diretti
- Revoca del bando
- Redazione del bando
- Redazione del crono programma
- Varianti in corso di esecuzione del contratto
- Subappalto
- Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternative a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto

Area c: provvedimenti amministrativi:

- Iscrizioni
- Cancellazioni
- Trasferimenti
- Esoneri attività formativa
- Attribuzione di sovvenzioni, erogazioni

Area d: attività specifiche dell'Ordine:

- Attività istituzionali
- Formazione professionale continua
- Procedimenti per l'individuazione di professionisti su richieste di terzi

- Attività elettorali
- Commissione esami cittadini stranieri
- Concessione di patrocini
- Attività di opinamento parcelle e quote associative

Nel documento realizzato da FNOPI denominato “Supporto metodologico per l’implementazione di un sistema di prevenzione della corruzione negli ordini delle professioni infermieristiche” vengono intercettati e elencati nella Tabella n. 5 con denominazione IP + numero gli eventi rischiosi che possono verificarsi all’interno di un’organizzazione ordinistica. Nella Tabella 5 è riportato l’elenco dei rischi di corruzione individuati associati all’area di rischio di pertinenza ai quali è stato assegnato il codice tassonomico identificato dalla FNOPI.

Tabella 5 TASSONOMIA FNOPJ INDIVIDUAZIONE RISCHI

Codice	Denominazione Evento rischioso	Area di rischio
IP 1	Alterazione dell'istruttoria volta a favorire o sfavorire candidati particolari	Attività istituzionali
IP 2	Alterazione dello scrutinio volta a favorire o sfavorire candidati particolari	
IP 3	Alterazione volontaria dei sistemi di verifica per favorire un soggetto particolare	
IP 4	Alterazione volontaria del processo di trasferimento atto a favorire/sfavorire un soggetto particolare	
IP 5	Alterazione volontaria del processo di trasferimento per fini elettorali	
IP 6	Alterazione volontaria del processo di cancellazione atto a favorire/sfavorire un soggetto particolare	
IP 7	Alterazione volontaria del processo di vigilanza atto a rendere possibile l'esercizio della professione da parte di un soggetto	
IP 8	Alterazione volontaria del processo di vigilanza atto a favorire comportamenti inappropriati da parte di soggetti	
IP 9	Alterazione volontaria dell'esercizio del potere disciplinare atto a favorire/sfavorire un soggetto particolare	
IP 10	Alterazione volontaria delle graduatorie atto a favorire o sfavorire candidati particolari	
IP 11	Alterazione volontaria del processo di selezione dei docenti/providers atto a favorire soggetti particolari	Indicazioni di professionisti per lo svolgimento di incarichi
IP 12	Alterazione volontaria del processo di selezione di consulenti	
IP 13	Alterazioni volontarie nella gestione del protocollo volte a favorire e/o sfavorire soggetti particolari	Gestione delle comunicazioni
IP 14	Utilizzo improprio degli strumenti di lavoro	Gestione Personale
IP 15	Alterazione dell'orario di lavoro	
IP 16	Alterazione dei rimborsi per spese di missioni	
IP 17	Manipolazioni nella gestione dei corsi finalizzate a favorire soggetti particolari	Formazione Professionale
IP 18	Volontaria alterazione delle procedure di approvvigionamento (inferiori a 40.000) finalizzata a favorire e/o sfavorire un soggetto particolare	Gestione delle entrate e delle spese
IP 19	Volontaria alterazione del processo di elargizione dei contributi atto a favorire o sfavorire iscritti particolari	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario
IP 20	Favoreggiamento di un soggetto particolare nella partecipazione alle commissioni di valutazione	
IP 21	Volontaria alterazione della procedura di riscossione delle quote associative per favorire soggetti particolari	
IP 22	Alterazione volontaria del programma formativo atto a favorire stakeholders (providers/docenti/associazioni)	Formazione Professionale

PONDERAZIONE DEI RISCHI DI CORRUZIONE

La valutazione del rischio è stata effettuata su ogni attività ricompresa nelle aree di rischio sopracitate in conformità al grado di esposizione alla corruzione calcolato sulla base dei criteri indicati nell'allegato 5 del Piano Nazionale Anticorruzione.

L'analisi consiste nella valutazione che il rischio si realizzi (probabilità) e delle conseguenze che produce (impatto).

Una volta stimati il valore della probabilità e dell'impatto, si è proceduto a moltiplicarli per ottenere il valore complessivo che esprime il livello di rischio:

0 = nessun rischio, 5 = altamente probabile; 0= nessun impatto, 5 = superiore

Il risultato massimo è 25, corrispondente al livello di rischio più alto.

I valori sono 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

Area del rischio	processo	Evento potenzialmente rischioso	Valore della probabilità da 0 a 5	Valore dell'impatto da 0 a 5	Valutazione complessiva del rischio	Persone coinvolte
A Gestione del personale	- Acquisizione e progressione del personale	Reclutamento	0	0	0	Presidenza segreteria e consiglio direttivo
		Progressioni di carriera	0	0	0	Presidenza segreteria e consiglio direttivo

						sindacati
		Conferimento o incarichi di collaborazione	1	1	2	Presidenza segreteria e consiglio direttivo
B	- Affidamenti o contratti	Definizione fabbisogno e modalità di affidamento	1	1	2	Consiglio direttivo
Affidamenti o lavori, servizi e forniture						
		Redazione del bando (requisiti di qualificazione/ammissione, di aggiudicazione, di eventuali motivazioni per la recessione dei contratti, ecc)	1	1	2	Consiglio direttivo
		Valutazione delle offerte (criteri di valutazione per l'aggiudicazione)	1	1	2	Consiglio direttivo

	Affidamento diretto	Requisiti di identificazione dell'affidatario	1	1	2	Consiglio direttivo
	Consulenze	Criteri di identificazione del consulente	1	1	2	Consiglio direttivo
C	– Provvedimenti amministrativi	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetti economici diretti	0	0	0	Consiglio direttivo
		Attività di attribuzione di sovvenzioni e erogazioni	0	0	0	Consiglio direttivo
D – Attività specifiche dell'Ordine	Attività istituzionale	Formazione continua professionale	0	0	0	Consiglio direttivo
		Procedimenti per	0	0	0	Consiglio direttivo

		l'individuazione di professionisti su richieste di terzi (partecipazione in rappresentanza dell'Ordine a eventi, gruppo di lavoro, Enti esterni, ecc.)				
		Attività elettorali	0	0	0	Consiglio direttivo
		Commissione esami cittadini stranieri	0	0	0	Consiglio direttivo
		Concessione di patrocinii	0	0	0	Consiglio direttivo
		Attività di opinamento parcelle e quote associative	0	0	0	Consiglio direttivo Tesoriere

Conoscendo la probabilità di un evento di corruzione e la gravità del suo impatto, è possibile determinare il livello di rischio. Il livello di rischio si ricava moltiplicando il valore della probabilità (P) e il valore dell'impatto (I), per ottenere un valore complessivo, che esprime il

livello di rischio (L) dell'evento di corruzione ($L = P \times I$).

Il prodotto $P \times I$ è un numero che descrive il livello di rischio di un evento di corruzione in termini quantitativi e che determina la grandezza del rischio generato da tale evento.

RISCHIO=IMPATTO x PROBABILITÀ

IMPATTO	MOLTO ALTO	5	10	15	20	25
	ALTO	4	8	12	16	20
	MEDIO	3	6	9	12	15
	BASSO	2	4	6	8	10
	MOLTO BASSO	1	2	3	4	5
		MOLTO BASSO	BASSO	MEDIO	ALTO	MOLTO ALTO
		<u>PROBABILITÀ</u>				

AREA GESTIONE DEL PERSONALE

Area A - Acquisizione e progressione del personale.

Risultato valutazione complessiva del rischio: MOLTO BASSO, non è richiesto nessun trattamento immediato.

Per frequenza ed impatto il rischio è sostanzialmente inesistente, Il reclutamento e il conferimento di incarichi di collaborazione ove necessari, avvengono con procedure ad evidenza pubblica mediante bando di concorso pubblico.

Le progressioni di carriera avvengono con deliberazione rispettando la contrattualistica

collettiva.

Il responsabile sarà indicato nel bando del concorso e sarà individuato fra i consiglieri a rotazione e potrà ricoprire l'incarico una volta per mandato.

AREA AFFIDAMENTO DEI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE

Area B – Affidamento contratti, affidamento diretto, consulenze

Risultato valutazione complessiva del rischio: BASSO, non è richiesto trattamento immediato.

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.

Nell'ambito dei lavori, servizi e forniture, l'Ordine ove si tratti di contratti sopra soglia (oltre € 40.000,00) già procede con delibera a contrarre e successiva pubblicazione di bando. Per quelli inferiori, comunque, viene rispettato l'obbligo della trasparenza. Richiedendo tre preventivi, valutando criteri di economicità, affidabilità e qualità dei servizi e forniture offerti.

La formalizzazione avviene con l'incarico durante Consiglio Direttivo con diritto ad esprimere parere favorevole o non favorevole.

Per quanto riguarda, invece, servizi professionali e incarichi a studi di professionisti, stante la non necessità di procedure di evidenza pubblica, l'Ordine opera, nel massimo rispetto di criteri di trasparenza, valutando i criteri di conoscenze, capacità, competenze, disponibilità ed economicità richiedendo preventivamente una stima dei costi e successivamente formalizzando l'incarico in sede di Consiglio Direttivo. Ciò, in particolare, si rivela importante per le, pur 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.

Fanno capo al professionista contraente gli obblighi di condotta previsti dal D.P.R. 16/04/2013, n.62 "Regolamento recante Codice di comportamento dei dipendenti pubblici".

L'obbligo di astensione in ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale, in virtù dell'art.2 del D.P.R. 62/2013, si estende ai collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di

contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzino opere in favore dell'amministrazione.

AREA PROVVEDIMENTI AMMINISTRATIVI

Area C – Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetti economici diretti.

Risultato valutazione complessiva del rischio: MOLTO BASSO.

La tenuta dell'Albo è regolata dalla legge, ciò annulla completamente i rischi. In tale tipologia di provvedimenti rientrano, unicamente, le decisioni inerenti gli iscritti all'Albo. Il Consiglio Direttivo, stante l'attuale controllo procedimentale delle iscrizioni, ritiene sufficientemente garantita la trasparenza in materia.

AREA ATTIVITA' SPECIFICHE DELL'ORDINE

Area D – formazione professionale, partecipazione su richieste di terzi in rappresentanza, commissioni, attività elettorali, concessioni, opinamento parcelle e quote

Risultato valutazione complessiva del rischio: MOLTO BASSO, non richiede trattamento immediato.

L'ordine di Udine organizza corsi di formazione aperti ai propri iscritti o iscritti ad altri Ordini. La programmazione dei corsi viene resa nota mediante la pubblicazione sul sito istituzionale. I relatori vengono selezionati sulla base di conoscenze, competenze, disponibilità. Ogni corso prevede un responsabile che stabilisce modalità di iscrizione e cura l'organizzazione. Ogni impegno economico viene deliberato in Consiglio Direttivo.

Per quanto riguarda la partecipazione in rappresentanza o a commissioni, il responsabile sarà individuato fra i consiglieri a rotazione e potrà ricoprire l'incarico una volta per mandato, sempre seguendo il criterio del voto di maggioranza favorevole.

L'obbligo di astensione in ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale, in virtù dell'art.2 del D.P.R. 62/2013, si estende ai collaboratori o consulenti, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo, ai titolari di organi e di incarichi negli uffici di diretta collaborazione delle autorità politiche, nonché nei confronti dei collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi che realizzino opere in favore dell'amministrazione.



MISURE TRASVERESALI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Formazione del personale

Ai sensi della Legge 190/2012 il Responsabile della prevenzione della corruzione individua le unità di personale chiamate ad operare nei settori particolarmente esposti al rischio che siano commessi reati di corruzione allo scopo di inserirli in appositi e idonei percorsi formativi.

A tal fine, la normativa in questione 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 e della trasparenza.

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

Codici di comportamento

Il Governo ha adottato Il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici con D.P.R. 16 aprile 2013, n.62, in attuazione dell'art.4 del DLgs 165/2001, come modificato dall'art.1 comma 44 della Legge n.190/2012, che definisce i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare. Tutti i componenti il Consiglio Direttivo e tutti i dipendenti, devono rispettare il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e quello del Collegio Provinciale,

L'osservanza dei doveri contemplati nel Codice costituisce misura fondamentale di prevenzione del rischio di corruzione, in quanto le norme in esso contenute regolano in senso legale ed eticamente corretto il comportamento dei dipendenti ed indirizzano l'azione amministrativa.

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.

Trasparenza ed accesso alle informazioni

La pubblicazione delle informazioni relative alle attività istituzionali sul sito dell'Ordine, costituisce mezzo di controllo da parte del cittadino e/o utente e/o dipendente e/o Ente assolvendo gli obblighi di trasparenza a cui si è tenuti.

Il Consiglio Direttivo valuta che la già intervenuta adozione del Regolamento sull'Accesso agli Atti e sulla Trasparenza Amministrativa consente di ritenere già adempiuto il primo e più importante presupposto per la lotta alla corruzione, ovvero una normativa interna che, appunto, impronti alla trasparenza la complessiva azione, interna ed esterna, del Collegio.

Il Consiglio Direttivo, pertanto, rinvia a tale documento, da considerarsi parte integrante del presente piano.

Conflitto di interesse

La prevenzione del conflitto di interesse è gestita sia con riguardo ai membri dell'Ordine, sia riguardo ai dipendenti. I membri sono tenuti, in rispetto agli atti a cui concorrono, a dichiarare preventivamente la sussistenza di conflitti di interesse o di altre situazioni individuabili secondo i criteri all'art.51 del codice di procedura civile, che compromettono la serenità di giudizio e di astenersi dall'esecuzione delle attività connesse.

Si richiamano a tal proposito art.6-bis della Legge 241/1990 e art.6 Codice Comportamento dei dipendenti pubblici (DPR n.62/2013)

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

La rotazione è una delle misure previste dalla Legge 190/2012 ed è diretta ad evitare che possano consolidarsi posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività ad aspettative di risposte illegali. L'attuazione della misura dovrà avvenire compatibilmente con le risorse umane disponibili, nel rispetto delle specificità professionali, della continuità degli indirizzi di gestione e del rispetto dei Contratti Collettivi Nazionali di lavoro.

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 del Collegio, il Consiglio Direttivo ritiene che la suddetta norma non possa trovare applicazione per la carenza del presupposto in fatto.

Se, infatti, 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 per altro verso lo stesso Piano Nazionale Anticorruzione a precisare 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.

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.

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

Al di fuori di responsabilità da reato a titolo di calunnia o diffamazione o per danni civili, il

pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

L'identità del segnalante non può essere rilevata, senza il suo consenso, senza che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti. Qualora la contestazione sia fondata, l'identità può essere rilevata ove la conoscenza sia assolutamente indispensabile in difesa dell'incolpato.

Il RCP assicurerà la conservazione delle segnalazioni raccolte, garantendo l'anonimato.

L'ANAC è competente a ricevere segnalazioni di illeciti di cui il pubblico dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro.

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

*** **

TRASPARENZA

Quadro normativo

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 all’art.6 della Convenzione dell’Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione; D. Lgs 25 maggio 2016,n. 97, in attuazione della delega di cui all’art.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 DLgs 14 marzo 2013, n.33 ; D.lgs. 8 aprile 2013, n.62 “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”; D. Lgs. 18 aprile 2016, n.50 “Codice dei contratti pubblici”.

L’accezione di trasparenza alla qual si fa riferimento è quella di accessibilità totale alle informazioni in ogni aspetto dell’organizzazione tale da consentire l’accesso da parte della collettività a tutte le informazioni pubbliche e favorire forme diffuse di controllo sul buon andamento e imparzialità della gestione.

La qualità delle informazioni risponde a criteri di: trasparenza e contenuti minimi dei siti pubblici, aggiornamento e visibilità dei contenuti, accessibilità e usabilità, classificazione e semantica e accuratezza.

Il RPCT monitora l’attuazione degli obblighi previsti in tema di trasparenza, secondo quanto stabilito nel piano di monitoraggio e controllo su base annuale.

L’aggiornamento dei dati contenuti nella sezione “Amministrazione Trasparente” avverrà ogni volta si rendano necessarie modifiche significative dei dati o pubblicazione di documenti in modo tempestivo.

La pubblicazione dei dati inerenti alla sezione Amministrazione Trasparente, avviene nel rispetto del provvedimento per la protezione dei dati personali n. 243/2014 recante “Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul sito web da soggetti pubblici ed altri enti obbligati”, e nel rispetto delle disposizioni sul segreto d’ufficio.

L'OPI di Udine in ottemperanza alle norme sulla trasparenza delle pubbliche amministrazioni si impegna ad assicurare il diritto di accesso civico semplice, accesso documentale e accesso generalizzato.

Il RPCT in assenza di OIV, produce l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza ex art.14, co.4, let. G, D.lgs. 150/2009, rappresentando un utile strumento di controllo degli adempimenti in oggetto.

Il monitoraggio degli obblighi viene svolto sul sito istituzionale, da parte del RPCT sulla presenza o meno di dati/atti/informazioni sottoposti a pubblicazione.