



OPI

Ordine delle Professioni Infermieristiche  
di Gorizia

---

Via Morelli, 38  
34170 – Gorizia

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

Predisposto dal Responsabile della Prevenzione della  
Corruzione e della Trasparenza (RPCT)  
dott.ssa Patrizia PONZALLI

Approvato dal Consiglio Direttivo

dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Gorizia

in data 14/07/2020 – **delibera n. 50/2020**

Via Carlo de Morelli, 38– 34170 Gorizia - Tel. + 39 0481 534024 - CF: 80006770319  
gorizia@cert.ordine-opi.it - [http:// www.opigorizia.it](http://www.opigorizia.it)

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione OPI Gorizia 2020 – 2022

## Sommario

Premessa.....	3
<b>1. L'evoluzione del contesto.....</b>	<b>4</b>
1.1 Il quadro normativo e la riforma in atto.....	4
1.2 L'organizzazione interna.....	7
1.2.1. Gli Organi.....	7
1.2.2. Il Patrimonio.....	8
1.2.3. Il personale e l'articolazione degli uffici.....	8
<b>2. La gestione del rischio di corruzione.....</b>	<b>9</b>
2.1 Il metodo utilizzato.....	9
2.2 Le aree generali e specifiche di rischio.....	9
2.3 L'organizzazione del sistema di prevenzione in FNOPI.....	10
2.3.1 I soggetti coinvolti.....	10
<b>3. Il processo per la gestione del rischio di corruzione.....</b>	<b>10</b>
3.1 Il processo.....	10
3.2 Analisi del Contesto esterno ed interno.....	11
3.2.1 Analisi del contesto esterno: Tecnica P.E.S.T.L.E. ....	12
3.2.2 Analisi del contesto interno - Schema CPPT.....	14
3.2.3 Sintesi del contesto interno - Analisi S.W.O.T.....	15
3.3 L'analisi dei rischi di corruzione.....	16
3.3.1 L'identificazione dei rischi di corruzione.....	16
3.3.2 La misura e la valutazione dei rischi .....	19
3.4. Il trattamento dei rischi.....	21
3.4.1 Il dettaglio delle misure di prevenzione.....	21
<b>4. Trasparenza e obblighi di pubblicità.....</b>	<b>25</b>

## Premessa

Il presente documento costituisce lo strumento di pianificazione del sistema di prevenzione della corruzione dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Gorizia - OPI per il triennio 2020-2022. In coerenza con l'attuale normativa, il modello di gestione del rischio di corruzione delineato nel presente documento tiene conto delle rilevanti modifiche legislative e regolamentari intervenute in materia sul finire del 2015 e nel corso del 2016 (Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 Aggiornamento 2015 al PNA 2013, decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97 1, Delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 – PNA 2016).

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2020-2022 rappresenta i principi e la metodologia su cui si fonda l'attuale Sistema di prevenzione all'OPI di Gorizia, nonché il processo attraverso il quale si è pervenuti alla costruzione del Registro dei rischi di corruzione e all'individuazione delle misure di prevenzione della corruzione da realizzare nel prossimo triennio. In un'ottica di progressivo miglioramento dell'impianto costruito nel corso degli anni e alla luce di quanto definito dalle recenti prescrizioni normative e dalle raccomandazioni dell'Autorità Anticorruzione, in linea anche con gli standard e le best practices internazionali, nel presente documento è stato, in particolare, descritto e analizzato il livello di analisi conseguito nell'ambito dei seguenti aspetti:

- analisi del contesto interno ed esterno e mappatura dei processi
- livello di integrazione del ciclo di prevenzione della corruzione con il processo di pianificazione strategica, il sistema della performance e il processo di programmazione operativa
- processo di valutazione del rischio e di trattamento dello stesso
- sistema di monitoraggio
- incremento del livello di adempimento degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza.

In seguito alla presentazione delle linee di indirizzo proposte e divulgate durante la giornata di formazione del 20 ottobre 2018 a Roma e alla divulgazione del "Supporto metodologico per l'implementazione di un sistema di prevenzione della Corruzione negli Ordini Infermieristici" il Responsabile Trasparenza e Anticorruzione (RPCT) ha condiviso con il Consiglio Direttivo principi, riflessioni, obiettivi e rischi correlati alle procedure interne all'Ordine.

Il RPCT, una volta raccolti gli elementi e le valutazioni del gruppo, ha poi redatto il Piano triennale, le schede di valutazione dei rischi di seguito riportate e la programmazione delle misure da mettere in atto nel triennio, sulla base del Piano predisposto dalla Federazione adattandolo alle necessità della realtà di OPI Gorizia. Si provvederà, nel breve termine, anche a creare una sezione dedicata ai contenuti programmatici in materia di trasparenza, in attuazione delle disposizioni introdotte dall'art. 10 del decreto legislativo n. 97/2016.

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

## **1. L'evoluzione del contesto**

### **1.1 Il quadro normativo e la riforma in atto**

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

L'intervento legislativo si muove nella direzione di rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno della corruzione puntando ad uniformare l'ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione già ratificati dal nostro Paese, come la Convenzione O.N.U. contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale dell'O.N.U. il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, ratificata con legge 3 agosto 2009, n. 116.

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

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

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

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

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

L'art. 19.2 del D.L. 90/14, convertito nella l. 11 agosto 2014, n. 114, recante misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari, ha poi stabilito che “i compiti e le funzioni svolti dall'Autorità di vigilanza sui contratti pubblici di lavori,

servizi e forniture sono trasferiti all’Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza (ANAC), di cui all’articolo 13 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che è ridenominata Autorità nazionale anticorruzione”.

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

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

In particolare, la suddetta sentenza, richiamando precedenti pronunce, così recita: “la loro natura è quella di enti pubblici non economici, che operano sotto la vigilanza dello Stato per scopi di carattere generale, che le prestazioni lavorative subordinate integrano un rapporto di pubblico impiego, che è indubitabile la qualificazione del patrimonio dell’ente”; e ritenendo peraltro, in dissenso da autorevole parere legale, che la qualificazione degli ordini professionali, oltre che come enti pubblici non economici, anche come enti associativi non esclude l’applicazione ad essi delle disposizioni anticorruzione, e che i rapporti di lavoro del personale degli ordini 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 inconfirmità e incompatibilità degli incarichi di cui al d.lgs. n. 39/2013. La delibera prevedeva un termine ristrettissimo di adempimento per gli ordini ed i collegi, con l’attivazione di poteri sostitutivi da parte dell’ANAC decorsi 30 giorni dalla pubblicazione, avvenuta il 21.10.2014. - Successivamente, con nota del 18.11.2014, l’ANAC 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.  
l'art. 1 c. 8 della Legge 190/2012;

Successivamente l'ANAC ha prodotto

- la determina ANAC nr.12 del 28.10.2015: Aggiornamento 2015 al Piano di prevenzione della Corruzione;
- la delibera ANAC 1310 del 28.12.2016: Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016;
- la delibera ANAC 831/2016: Anticorruzione 2016. Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale;
- la delibera ANAC 833/2016: Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili.
- Il comunicato del Presidente nazionale ANAC 06.07.2016: Precisazioni in ordine all'applicazione della normativa sulla trasparenza negli ordini e nei collegi professionali;
- Bozza di delibera ANAC del 20 Settembre 2016: Linee guida per l'adozione dei Codici di comportamento negli enti del SSN.
- Il Dlgs nr. 50/2016: Nuovo Codice degli Appalti pubblicato in GU-SG 91 del 19/04/2016 – S.O. nr. 10;
- la delibera ANAC 241/2017: (obblighi di pubblicazione).
- la delibera ANAC 382/2017: (sospensione della delibera 241/2017).
- la delibera ANAC 1208 del 22 Novembre 2017 (aggiornamento 2017 al PNA).
- la delibera ANAC 1074 del 21 Novembre 2018 (aggiornamento 2018 al PNA)
- la delibera ANAC 1064 del 13 Novembre 2019 (Piano nazionale anticorruzione 2019) e relativi allegati nr. 1-2-3.

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

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

Le funzioni di tutela e rappresentanza vengono sviluppate nell'interesse dei cittadini fruitori dell'assistenza infermieristica e dei professionisti infermieri la cui competenza e correttezza comportamentale è certificata dall'iscrizione al proprio Albo professionale a cui i professionisti infermieri hanno l'obbligo di essere iscritti per esercitare la propria attività di professionista, tutto ciò secondo le normative vigenti.

L'Ente si uniforma ai parametri di trasparenza, correttezza, efficacia ed efficienza così come richiesto

agli organismi delle PA; fa propri i principi e valori contenuti nel Codice deontologico dell'Infermiere e svolge la corretta tenuta degli albi.

L'Ordine di Gorizia esercita la propria attività nei riguardi degli iscritti al proprio Albo Professionale, il numero degli iscritti al 14 luglio 2020 è pari a 1.281; sotto il profilo geografico la provincia di Gorizia ha un'estensione di 467,1 km<sup>2</sup>.

## **1.2. L'organizzazione interna**

### **1.2.1. Gli organi**

Gli organi dell'Ordine sono:

- 1. il Consiglio Direttivo**
- 2. il Collegio dei Revisori dei Conti**
- 3. l'Assemblea degli Iscritti**

In virtù della legge 03/2018, il Consiglio Direttivo e il Collegio dei Revisori dei Conti di ogni OPI sono eletti ogni quattro anni dall'Assemblea elettorale composta dagli iscritti.

L'attuale consiglio, composto da 9 membri, essendo tuttavia stato eletto nei giorni 24, 25 e 26 novembre 2017 e pertanto in epoca antecedente all'entrata in vigore della norma pocanzi citata, durerà in carica un triennio ed "andrà in scadenza" nel novembre 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.

Al Consiglio Direttivo spettano numerose attribuzioni:

- la composizione e pubblicazione dell'Albo/degli Albi (Infermieri/e e Infermieri/e Pediatrici/che);
- la vigilanza sulla conservazione del decoro e indipendenza dell'Ordine (questo deve intendersi ovviamente della struttura, ma soprattutto di ogni singolo iscritto);
- la nomina di rappresentanti quali membri di Commissioni comunali, provinciali e regionali;
- la nomina di Commissioni di studio e ricerca sulla professione e sulla sanità in genere;
- la partecipazione, con contributi scritti e verbali, alle udienze conoscitive sulla formulazione di direttive e leggi emanate dagli Enti locali;
- la partecipazione a incontri, convegni, corsi, con gli interventi richiesti dagli argomenti in discussione, e sempre a tutela e sviluppo della professione.

La promozione e l'attuazione di gruppi di studio nell'ambito della professione, di aggiornamenti, di pubblicazioni/informazioni, di incontri con i/le singoli/e iscritti/e sono ulteriori aspetti che rientrano nei doveri del Consiglio Direttivo.

Esso è anche chiamato ad esercitare il potere disciplinare nei confronti degli/delle iscritti/e liberi/e

professionisti/e, salvo i casi nei quali non intervengano disposizioni di legge diverse.

Il Consiglio adotta il Piano ed 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'Ordine sotto il profilo economico-amministrativo.

Il Collegio dei Revisori dei Conti è composto da tre membri effettivi e da un/a supplente. Dura in carica tre anni come il Consiglio Direttivo.

Le attività del Collegio dei Revisori dei Conti sono disciplinate anche dal Regolamento di Contabilità, approvato dal Ministero della Salute

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 consuntivo con relazioni del Tesoriere e del Collegio Revisori dei Conti nell'ottica della trasparenza delle attività dell'organizzazione.

L'Assemblea degli Iscritti è l'organo che approva e rende esecutive le decisioni più importanti assunte dal Consiglio Direttivo, come i programmi di attività ed i relativi bilanci.

L'Assemblea, inoltre, elegge, ogni triennio (ovvero quadriennio dalle prossime elezioni in avanti), i/le componenti del Consiglio Direttivo. Essa è costituita da tutti gli/le Infermieri/e e Infermieri/e Pediatrici/che iscritti/e all'Albo/agli Albi provinciale/i.

### **1.2.2. Il Patrimonio**

La sede dell'Ente, sita a Gorizia in via Carlo De Morelli 38, non è di proprietà dell'Ordine che per poterne fruire paga un canone di affitto.

Tutte le attività svolte dall'OPI sono sovvenzionate e 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.

Le attività dell'Ente e le relative spese di funzionamento si sviluppano coerentemente con il contributo annuo che versa ciascun iscritto ai sensi delle disposizioni legislative.

### **1.2.3. Il personale e l'articolazione degli uffici**

Trattandosi di un ente di piccole dimensioni, l'Ordine si avvale della collaborazione, su base volontaria e gratuita, di una "risorsa" che gestisce, dedicandovi mediamente 6 ore settimanali, la Segreteria Amministrativa, di fatto unico ufficio presente.

Il direttivo inoltre si articola ormai da diversi anni in gruppi di lavoro tematici utili al miglioramento



delle aree professionali, con obiettivi previsti ad ogni inizio mandato e raggiungibili annualmente.

I gruppi di lavoro sono di seguito articolati:

Ø Gruppo Formazione

Ø Gruppo Immagine

Ø Gruppo Libera Professione

Ø Gruppo Trasparenza e Qualità



Fig. 1 Struttura Interna OPI Gorizia

## **2. La gestione del rischio di corruzione**

### **2.1. Il metodo utilizzato**

Il Sistema di Risk Management adottato in OPI Gorizia 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).

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

In OPI Gorizia, l'analisi del rischio 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" (individuata 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'Ordine, sono quelle di seguito elencate.

#### **Aree generali di rischio**

1. Processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale
2. Contratti pubblici (già affidamento di lavori, 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
- 2. Indicazione di professionisti

#### 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

### **2.3 L'organizzazione del sistema di prevenzione in FNOPI**

#### **2.3.1 I soggetti coinvolti**

Come raccomandato dall'Autorità Anticorruzione, i contenuti del presente Piano sono stati definiti con la collaborazione e la partecipazione di tutte le componenti dell'Ordine.

Coerentemente con tali indicazioni, i soggetti che concorrono all'implementazione del sistema di gestione del rischio di corruzione sono:

- Il Consiglio Direttivo
- Il Collegio dei Revisori
- Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)
- Tutti i collaboratori

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

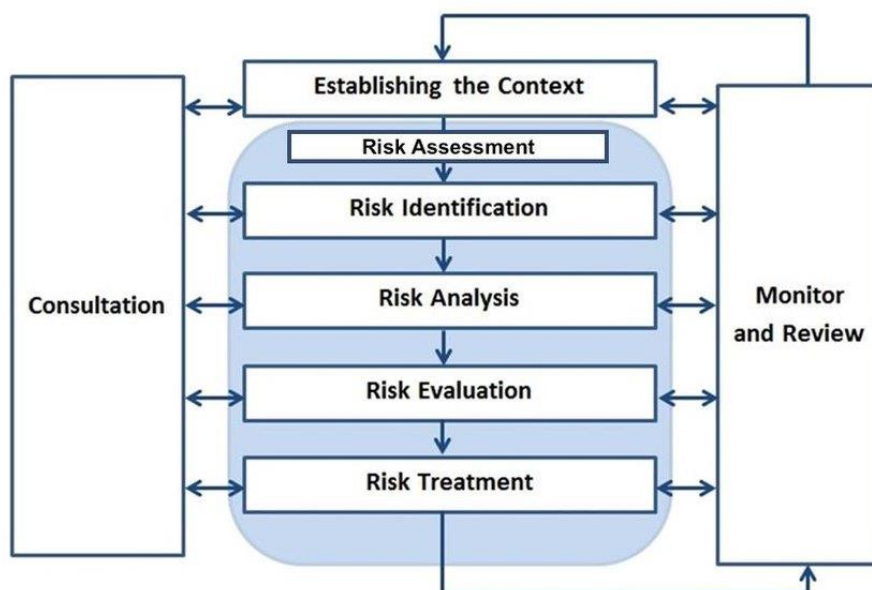
#### **3.1 processo**

Il processo di gestione dei rischi di corruzione, in conformità allo standard ISO 31000 applicato, 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:

- comunicazione e consultazione degli stakeholder;
- monitoraggio del sistema e controllo delle sue risultanze.



### **3.2 Analisi del Contesto esterno ed interno**

La fase di analisi del contesto di riferimento in cui FNOPI esercita il proprio mandato costituisce il focus del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (P.T.P.C.) in fase di elaborazione.

Difatti, nelle more dello svolgimento di un'analisi più approfondita dei processi ricorrenti, 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 Politica, dell'Economia, della Società, della Normativa e dell'Ambiente a cui è stata aggiunta la dimensione Etica (analisi P.E.S.T.L.E.)

I fattori endogeni (contesto interno) sono esaminati, invece, tramite uno schema riepilogativo dei fattori quali il Capitale, le Persone, gli Strumenti/Processi e la tecnologia (CPPT) con l'aggiunta della sfera dell'Etica, materiali ed immateriali, sui cui l'organizzazione può fare leva per affrontare l'eventuale accadimento dei rischi (Tabella 2).

L'analisi di contesto viene così sintetizzata nello schema S.W.O.T. (detta anche matrice swot)

(Tabella 3) che pone in evidenza, sia gli elementi interni, rappresentati dai punti di Forza (Strengths) e di Debolezza (Weaknesses) dell'organizzazione quali variabili dipendenti dei beni materiali e immateriali a disposizione dell'organizzazione enucleati dalla matrice CPPT, in contrapposizione alle Opportunità (Opportunities) e Minacce (Threats) che potenzialmente possono concretizzarsi a causa dei fattori esterni emergenti dall'analisi PESTLE.

### **3.2.1 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 (enviromental): 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. ethical: 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 (strenghts) 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 organizzativa

TECNOLOGIA	LEGALE	AMBIENTE	ETICA/CULTURA
Digitalizzazione e protocollo informatico	Evoluzione normativa	Attenzione al benessere organizzativo	Identificazione con il ruolo
Utilizzo del canale MEPA per acquisti e necessità di competenze adeguate	Implementazione trasparenza e privacy	Adesione alle norme e politiche di smaltimento rifiuti	Sensibilità alla tutela del professionista e del cittadino
Nuovi mezzi di comunicazione e social networks	Interpretazione normativa		Attenzione a tematiche come trasparenza e etica
Accessibilità ai servizi nel rapporto con gli iscritti	Adeguamento riforma entrante sugli Ordini		Comportamento adesivo ai principi espressi dagli enti regolatori
Protocolli informatici e di gestione dei fondi e dei pagamenti	Iscrizione obbligatoria all'Ordine per l'esercizio della Professione		

### **3.2.2 Analisi del contesto interno - Schema CPPT**

L'analisi dell'ambiente interno di un'organizzazione riguarda ciò che può avere effetto all'interno 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 e immateriale) e la struttura interna.

Poiché le organizzazioni possono variare fortemente in termini di grandezza e struttura, gli stakeholders interni possono influenzare diversamente l'organizzazione nel suo complesso così come a livello di divisione, unità operativa o funzione. Nella Tabella 2 è riportato lo schema CPPT.

**Tabella 2: Schema C.P.P.T.**

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	Cultura	Gestione del cambiamento organizzativo		
Proprietà mobiliare	Appartenenza	Limitata formalizzazione delle pratiche interne		
	Numerosità limitata			
	Elevata anzianità di servizio			

### **3.2.3. 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.**

	<b>PUNTI DI FORZA</b>	<b>PUNTI DI DEBOLEZZA</b>
<b>Fattori Interni</b>	Competenze adeguate alla gestione interna dei cambiamenti normativi	Influenze statali nella gestione del patrimonio
	Motivazione del personale	Impossibilità nell'eseguire il turnover
	Disponibilità finanziarie indipendenti dai trasferimenti statali	Informatizzazione incompleta
	Gruppo consolidato di consulenza e supporto	Scarse risorse nonostante le richieste legislative
Difficoltà di programmazione		
		Scarso personale
	<b>OPPORTUNITÀ</b>	<b>MINACCE</b>
<b>Fattori Esterni</b>	Passaggio da Collegio a Ordine	Influenze lobbistiche
	Articolazione Territoriale	Pressioni dal contesto territoriale di settore ed economico sociale
	Disponibilità nuove tecnologie	Frequenti cambi di interlocutori politico-amministrativi
	Collaborazione tra Ordini su temi specifici	Gestione rapporti inter-istituzionali
	Informatizzazione	Limiti statali in presenza di autonomia finanziaria

### **3.3 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 agevolarne 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 in quanto i rischi dovrebbero essere identificati sulla base della capacità con la quale questi possono provocare comportamenti devianti dell'Amministrazione, avverso i quali occorre predisporre ed attivare misure efficaci e coerenti con l'obiettivo di prevenzione.

Vengono di seguito descritte nel dettaglio le fasi del processo di gestione dei rischi di corruzione in cui si articola l'analisi suddetta, a partire proprio dall'identificazione del rischio di corruzione.

#### **3.3.1 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.

All'Ordine di Gorizia, l'identificazione dei rischi è avvenuta attraverso una partecipazione attiva del Consiglio Direttivo e dei Revisori dei Conti, e della collaboratrice in forze all'ente sotto il coordinamento del RPCT.

Sono stati identificati in totale 16 rischi di corruzione di cui 5 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 (Tabella 4).

**Tabella 4: Rischi e comportamenti identificati**

Annualità		2020
Eventi Rischiosi	<b>Totale</b>	<b>16</b>
	Prioritari	6
	Di cui trasversali	3
Misure di Trattamento	<b>Totale</b>	<b>11</b>
	Di cui associati a rischi prioritari	10

Tali informazioni sono, quindi, confluite nel "Catalogo dei Rischi di corruzione" OPI di Gorizia 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. 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.

**Tabella 5 - Eventi rischiosi tipici Ordini**

Codice	Denominazione Evento rischioso
IP19	Alterazione volontaria dei sistemi di verifica per favorire un soggetto particolare
IP20	Alterazione volontaria del processo di trasferimento atto a favorire/sfavorire un soggetto particolare
IP21	Alterazione volontaria del processo di trasferimento per fini elettorali
IP22	Alterazione volontaria del processo di cancellazione atto a favorire/sfavorire un soggetto particolare
IP23	Alterazione volontaria del processo di vigilanza atto a rendere possibile l'esercizio della professione da parte di un soggetto non abilitato
IP24	Alterazione volontaria del processo di vigilanza atto a favorire comportamenti non appropriati da parte di soggetti particolari;
IP25	Alterazione volontaria dell'esercizio del potere disciplinare atto a favorire/sfavorire un soggetto particolare
IP26	Favoreggiamento di un soggetto particolare nella partecipazione alle commissioni di valutazione
IP27	Alterazione volontaria del programma formativo atto a favorire stakeholders (providers/docenti/associazioni) particolari
IP28	Alterazione volontaria del processo di selezione dei docenti/providers atto a favorire soggetti particolari

Nella Tabella 6 è riportato l’elenco dei rischi di corruzione individuati associati all’area di rischio di pertinenza ai quali è stato assegnato il codice ER (evento rischioso + numero).

**Tabella 6: elenco degli eventi rischiosi (ER) OPI Gorizia**

Area di Rischio	Descrizione rischio	ID
Attività Istituzionali	Alterazione dell'istruttoria volta a favorire e/o sfavorire candidati particolari	ER01
	Alterazione dello scrutinio volta a favorire e/o sfavorire candidati particolari	ER02
	Alterazione volontaria delle graduatorie atta a favorire e/o sfavorire candidati particolari	ER03
Scelta del consulente o fornitore per lo svolgimento delle attività	Alterazione volontaria del processo di selezione di consulenti e fornitori	ER04
Scelta soggetti per la partecipazione ad eventi in qualità di esperti in rappresentanza dell'OPI	Alterazione volontaria del processo di selezione dei soggetti	ER05
	Assenza di valutazione di specifici criteri oggettivi e/o competenze per la partecipazione ad eventi/commissioni	ER06
Gestione delle comunicazioni da e per OPI	Alterazioni volontarie della gestione del protocollo della corrispondenza volte a favorire e/o sfavorire soggetti particolari	ER07
Gestione risorse umane e strumentali	Alterazione dei rimborsi per spese di missione	ER08
	Utilizzo improprio degli strumenti di lavoro	ER09
Formazione	Manipolazione nella gestione dei corsi finalizzate a favorire soggetti particolari	ER10
Incarichi e Approvvigionamento	Volontaria alterazione delle procedure di approvvigionamento (superiori a 1000 inferiori a 40.000) finalizzata a favorire e/o sfavorire un soggetto particolare	ER11
	Volontaria alterazione nella programmazione finalizzata all'approvvigionamento (superiori a 40.000) finalizzata a favorire e/o sfavorire un soggetto particolare	ER12
	Volontaria alterazione delle procedure di approvvigionamento (superiori a 40.000) finalizzata a favorire e/o sfavorire un soggetto particolare	ER13
	Volontaria alterazione nel controllo e nel collaudo relativo a forniture (superiori a 40.000) al fine di favorire e/o sfavorire soggetti particolari	ER14
Finanziaria	Volontaria alterazione della procedura di riscossione delle quote associative per favorire soggetti particolari	ER15
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario	Volontaria alterazione della procedura di selezione e valutazione nei concorsi per premiazione di tesi di laurea od altro elaborato o lavori di ricerca	ER16

### **3.3.2 La misurazione e la valutazione 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.

**Tabella 7: Elenco dei Rischi Prioritari processo di strategie attuate**

Area	Descrizione rischio	Processo e strategie attuate	Responsabile	ID
Scelta del consulente o fornitore per lo svolgimento delle attività	Assegnazione incarico di consulenza non a titolo gratuito a soggetti noti	- Affidamento incarico previo invio di almeno tre preventivi e valutazione delle specifiche competenze. Affidamento all'offerta economicamente vantaggiosa valutata congiuntamente all'intuitu personae.	-consiglieri OPI Gorizia -Responsabile anticorruzione OPI Gorizia -Presidente Ordine Gorizia	ER04
	Conflitto di interesse con componenti del consiglio direttivo	- Dichiarazione scritta da parte dei componenti del consiglio direttivo di assenza dei conflitti di interesse	-consiglieri OPI Gorizia -Responsabile anticorruzione OPI Gorizia -Presidente Ordine Gorizia	ER04
Scelta soggetti per la partecipazione ad eventi in qualità di esperti in rappresentanza dell'OPI	Alterazione volontaria del processo di selezione dei soggetti	Non ancora previste procedure specifiche per individuazione componenti esterni in rappresentanza OPI	-consiglieri OPI Gorizia -Responsabile anticorruzione OPI Gorizia -Presidente Ordine Gorizia -Personale amministrativo	ER05
	Assenza di valutazione di competenze per la partecipazione ad eventi/commissioni	- Proposta a tutti gli scritti una manifestazione di interesse per la partecipazione a commissioni interne all'OPI - Garantire il turn-over delle commissioni ritenute più esposte a conflitti di interesse	-consiglieri OPI Gorizia -Responsabile anticorruzione OPI Gorizia -Presidente Ordine Gorizia	ER06
Gestione risorse umane e strumentali	Alterazione dei rimborsi per spese di missione	- Regolamento interno rimborsi spesa - Predisposizione di moduli con motivazioni istituzionali, giustificativi in originale - Firma del beneplacito autorizzativo da parte del presidente (ho vice presidente se rimborso destinato al presidente), tesoriere e segretaria	-consiglieri OPI Gorizia -Responsabile anticorruzione OPI Gorizia -Presidente Ordine Gorizia -Personale Amministrativo	ER08
Formazione	Manipolazione nella gestione dei corsi finalizzate a favorire soggetti particolari richiesta intervento di esperti	- Supporto alla formazione degli iscritti all'ordine con intervento di esperti sulla base di scelta dei contenuti di interesse specifico	-consiglieri OPI Gorizia -Responsabile anticorruzione OPI Gorizia -Presidente Ordine Gorizia -Personale Amministrativo	ER10

Approvvigionamento	Rischio elevato di conflitto di interessi se non applicata la procedura	- Affidamento incarico preventivo di almeno tre preventivi e affidamento all'offerta economicamente più vantaggiosa nel caso di spese superiori ad euro 1000 ed inferiori ad euro 40.000 previa valutazione congiunta, da parte del Consiglio Direttivo, delle garanzie, della qualità, della completezza dei servizi/beni offerti e dell'affidabilità professionale dei potenziali soggetti contraenti.	-consiglieri OPI Gorizia -Responsabile anticorruzione OPI Gorizia -Presidente Ordine Gorizia	ER10- ER12- ER13- ER14
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario	Rischio elevato di conflitto di interessi se non applicata la procedura nei concorsi per premiazione di tesi di laurea od altro elaborato o lavori di ricerca (in tale ipotesi, qualora il Collegio corrisponda al vincitore un premio in denaro o un altro vantaggio economico, si rientra nella lett. C) del comma 16 dell'art. 1 L. 190/12, richiamato dal comma 9 del medesimo articolo)	- Coinvolgimento di valutatori esterni al Consiglio Direttivo sulla base di manifestazione di interesse tra tutti gli iscritti con competenze specifiche rispetto alle materie trattate.	-consiglieri OPI Gorizia -Responsabile anticorruzione OPI Gorizia -Presidente Ordine Gorizia	ER16

### **3.4 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.

#### **3.4.1 Il dettaglio delle misure di prevenzione**

##### **I. Misure trasversali**

###### **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 dei files;
- la rilevazione degli eventuali gap tra quanto ad oggi già implementato e le previsioni di legge;
- l'attivazione di eventuali azioni correttive;

## **II. 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 nei primi due anni, 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 coinvolto.

### **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 dell'OPI, prenderà il via appena varato il nuovo Piano.

### **Informatizzazione**

Per quel che concerne la parte informatica e la conseguente informatizzazione dell'ente, l'OPI di Gorizia è già in regola con tutti gli applicativi informatici necessari all'espletamento delle leggi vigenti e dei regolamenti forniti dalla Federazione Nazionale. Durante gli anni 2018-2019 si è implementato il sistema per i pagamenti alle PA, allo stato attuale oramai "a regime". Ci si è avvalsi di un collaboratore per migliorare e ottimizzare la gestione economica/amministrativa dell'Ordine.

In prospettiva futura, l'obiettivo è 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 al fine di garantire tracciabilità di dati e informazioni.

In seguito alla normativa recente, l'Ordine ha designato il Responsabile di Protezione dei Dati nell'avv. Giuseppe Croari, dello Studio Legale Associato Fioriglio-Croari con sede a Bologna, ha attivato un coordinamento regionale in tema e prevede di creare una figura inter-Ordine al fine di migliorare il servizio con competenza e qualità.

### Politiche di valorizzazione del personale

Trattandosi di un ente di dimensioni ridotte e data la presenza di un solo collaboratore, su base gratuita e volontaria oltretutto, non si è reso necessario attuare politiche complesse di valorizzazione. Tale inapplicabilità però non esclude l'attenzione di OPI Gorizia verso la propria unica collaboratrice e le sue necessità, per questo verrà istituituzionalizzato un momento di confronto, periodico, oltreché a richiesta della stessa collaboratrice qualora ne avvertisse la necessità.

## **III. Misure generali (PNA 2015)**

### Misure di formazione

#### Formazione generalista e specialistica

La formazione generale e specialistica nelle tematiche della trasparenza ed anticorruzione, merita una menzione specifica, non solo perché espressamente prevista dal PNA, ma perché presupposto imprescindibile per la concreta realizzazione delle misure previste nel presente Piano.

In questo senso il RPCT, inizierà un percorso formativo su queste tematiche, legato al proprio coinvolgimento ed al contributo da fornire alla redazione del presente Piano ed alla successiva progettazione operativa ed esecuzione delle misure ad esso collegate.

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

Si valuterà durante il triennio di applicazione del PTPCT se apporre correttivi al Codice di Comportamento per i dipendenti e collaboratori della Federazione ad oggi

vigente, 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*

Il “Whistleblower” è l’individuo che denuncia pubblicamente o riferisce alle autorità attività illecite o fraudolente all’interno di un’amministrazione pubblica. Per le ridotte dimensioni organizzative dell’OPI Gorizia che rendono di fatto la fattispecie assai poco frequente, (ad oggi non sono mai pervenute segnalazioni di illecito), e per le funzioni residuali ed indirette che la stessa svolge nei confronti degli infermieri iscritti agli albi degli Ordini provinciali, l’Ordine non ritiene necessaria l’istituzione di una regolamentazione di un sistema di whistleblowing ma permane garante di tutto il supporto necessario ai dipendenti ovvero agli infermieri iscritti nei rispettivi albi che intendano segnalare degli illeciti di qualsivoglia natura.

Ad ogni buon conto, le segnalazioni di illecito che pervengono/perverranno all’OPI Gorizia sono/saranno 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 già 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.

### Misure di disciplina del conflitto di interessi

#### Regolazione del conflitto di interessi

Attraverso il Codice di comportamento dei dipendenti della Federazione quanto prescritto dalla normativa vigente in tema di conflitto di interesse, si garantisce già una puntuale applicazione degli obblighi di legge attualmente in vigore.

### Regolamentazione Interna

#### Regolamentazione gestione forniture

L’OPI di Gorizia, per quanto adottati in maniera tassativa la normativa dedicata agli acquisti nella P.A. ed, in particolare, quanto prescritto dal nuovo Codice Appalti, intende dotarsi di specifica procedura che da un lato consenta di mantenere la totale trasparenza delle operazioni legate alla gestione delle forniture, dall’altro di



agevolare il lavoro dei dipendenti interessati attraverso l'individuazione di soluzioni che garantiscano uno svolgimento snello ed efficiente delle operazioni.

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

La sezione del sito istituzionale "Amministrazione Trasparente" di OPI Gorizia 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 IP.TR.01 (sezione trasparenza e obblighi di comunicazione), l'Ordine intende verificare le eventuali lacune ancora sussistenti in termine di compliance con la normativa al fine di predisporre gli strumenti necessari a colmare tali difformità.

La responsabilità del monitoraggio delle pubblicazioni relative agli obblighi della normativa sulla trasparenza è in capo al RPCT, coadiuvato dal Gruppo di Lavoro "Trasparenza e qualità" e dalle quattro cariche elettive, nello specifico: Il Presidente, il Segretario, il Vice-Presidente e il Tesoriere.

Nella prospettiva, inoltre, di soddisfare le eventuali richieste informative provenienti dall'esterno, l'Ordine di Gorizia è dotato di un Regolamento di accesso agli atti e sulla trasparenza amministrativa adottato con delibera n. 58/2018, (emanato ai sensi della legge 241/90 così come modificata ed 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 Gorizia.