

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
(P.I.A.O.)**

TRIENNIO 2022 – 2024

In modalità semplificata ex art. 6 D.L. n. 80/2021

Adottato dal Consiglio Direttivo di OPI Brescia
con Delibera n°10 del 25 gennaio 2023

Pubblicato in:

Portale Amministrazione Trasparente dell'OPI di Brescia

Sommario

SEZIONE 1	4
SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
SEZIONE 2	5
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	5
Valore pubblico.....	5
Performance	5
Rischi corruttivi e trasparenza	5
PIANO ANTICORRUZIONE	5
1. Premessa	5
2. Quadro normativo di riferimento.....	5
3. Obiettivi e finalità del Piano di Prevenzione Triennale	6
4. Contesto esterno	8
5. Contesto interno.....	9
5.1. Contesto organizzativo di OPI Brescia in relazione all'oggetto e alle finalità del Piano di prevenzione della corruzione.....	9
6. Analisi del contesto esterno	11
7. Analisi del contesto interno.....	12
7.1. Analisi del contesto interno: metodo CPPT.....	13
8. Processo di adozione del piano	13
9. Soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione.....	14
9.1. I destinatari del PTPCT	15
10. Canali, strumenti e iniziative di comunicazione dei contenuti del piano.....	15
11. Gestione del rischio	15
12. Misure obbligatorie ed ulteriori	16
12.1. Aree maggiormente a rischio corruzione.....	16
13. Valutazione aree a rischio corruzione e strumenti di prevenzione del rischio.....	16
13.1. Il metodo.....	16
13.2. Le misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi.....	21
PIANO TRIENNALE DELLA TRASPARENZA	24
I. Introduzione	24
II. SOGGETTI COINVOLTI	24
III. Procedimento di elaborazione e adozione del programma	24
IV. Trasparenza ed accesso alle informazioni: rinvio.....	25
V. Iniziative di comunicazione della trasparenza.....	25
VI. Processo di attuazione del programma.....	25
VII. Rotazione del personale	25
VIII. Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi	25

IX.	Coordinamento con il ciclo di performance	26
X.	Formazione del personale	26
XI.	Codici di comportamento adottati	27
XII.	Procedimenti disciplinari a carico degli iscritti	27
XIII.	Altre iniziative	28
XIV.	Misure per la tutela del whistleblower (tutela del dipendente che segnala illeciti)	28
XV.	Sanzioni emanate	28
SEZIONE 3		29
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO		29
Struttura organizzativa		29
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE		34
PIANO AZIONI POSITIVE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2022-2024.....		35
Premessa		35
SEZIONE 4		39
MONITORAGGIO.....		39

Legenda degli acronimi utilizzati

ANAC	Autorità nazionale anticorruzione
ATS	Agenzia di Tutela della Salute
ASST	Azienda Socio-Sanitaria Territoriale
A.V.C.P.	Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture
CD	Consiglio Direttivo
C.I.V.I.T.	Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (ora A.N.A.C.)
D.lgs.	Decreto legislativo
D.L.	Decreto-legge
OSS	Operatore Socio-Sanitario
PA	Pubblica Amministrazione
PAT	???
PNA	Piano nazionale anticorruzione
PTPCT	Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza
PTTI	Programma triennale per la trasparenza e Integrità
RCO	Responsabile Commissione
RPCT	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione: Ordine delle Professioni Infermieristiche di Brescia
Indirizzo: Via Pietro Metastasio, 26 - 25126 Brescia (BS) Codice Fiscale: 80063080172 Codice IPA: cib_ Univoco: UFQDRY
Presidente pro tempore e Legale Rappresentante: Dott.ssa Stefania Pace
Personale: 3 dipendenti a tempo indeterminato
Comparto di appartenenza: Pubbliche Amministrazioni - Enti Pubblici Non Economici
Categoria: Federazioni Nazionali, Ordini, Collegi e Consigli Professionali
Sito istituzionale: www.opibrescia.it
Indirizzo PEC: info@pec.opibrescia.it
Indirizzo e-mail info@opibrescia.it

Brescia

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Valore pubblico

La Sezione “Valore pubblico” non è applicabile alle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti e, dunque, non si applica a questo Ordine.

Performance

La Sezione “Performance” non è applicabile alle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti e, dunque, non si applica a questo Ordine.

Rischi corruttivi e trasparenza

Nella presente sezione del PIAO, relativa all’anticorruzione, viene incorporato il “Programma Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT)” del triennio 2021-2023, di seguito descritto.

PIANO ANTICORRUZIONE

1. Premessa

Il presente Documento, che recepisce le misure introdotte, fino ad oggi, per l’attuazione di efficaci strategie di prevenzione e contrasto della corruzione e dell’illegalità all’interno dell’Ordine delle Professioni infermieristiche della Provincia di Brescia, qualifica per il triennio 2021-2023, l’attività del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (da ora denominato PTPCT in quanto anche una sezione riferita alla misura della Trasparenza), con deliberazione n.33 del 26.03.2021.

I contenuti sono stati sviluppati in linea con le indicazioni contenute nel PNA 2019, ove applicabili e “in quanto compatibili”, tenendo conto delle specificità organizzative e strutturali, della particolare natura delle attività istituzionali svolte dall’Ordine degli infermieri, il cui personale dipendente e i membri effettivi, sono tra i destinatari del PTPCT e, conseguentemente, dell’attività del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT).

Il PTPCT è stato redatto dalla Dott.ssa Chiara Conti, Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza nominata in data 21/10/2020 con Delibera n.92/2020, firmato congiuntamente alla Presidente, Responsabile Legale di OPI Brescia, Dott.ssa Stefania Pace nominata in data 2/10/2020 con Delibera n.85/2020.

Il presente Piano integrato si articola in due sezioni separate: la prima dedicata al piano triennale per la prevenzione della corruzione; la seconda al piano triennale per la trasparenza e l’integrità.

2. Quadro normativo di riferimento

Il quadro normativo definisce il complesso delle regole che devono essere seguite nel corso della stesura del PTPC.

Di seguito si riporta un elenco esemplificativo, seppure non esaustivo, dei principali provvedimenti normativi considerati nel corso della predisposizione del PTPC:

- legge 6 novembre 2012, n.190, nella sua attuale versione modificata a seguito dell’entrata in vigore del d.lgs. 97/2016;

- Piano Nazionale Anticorruzione predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica ed approvato in data 11 settembre 2013 con la delibera ANAC n. 72/2013 ed i relativi allegati (in appresso anche solo “PNA”), oggi aggiornato a seguito della Determinazione ANAC del 28 ottobre 2015, n. 12 ed ulteriormente aggiornato con la delibera ANAC del 3 agosto 2016, n. 831 - Piano Nazionale Anticorruzione 2016;
- decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, nella sua attuale versione modificata a seguito dell’entrata in vigore del d.lgs. 97/2016;
- decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, recante Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, recante Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2016 approvato con delibera ANAC 3 agosto 2016, n.831;
- delibera ANAC 28 dicembre 2016, n. 1309, recante Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5, comma del d.lgs. 33/2013;
- delibera ANAC 28 dicembre 2016, n. 1310, recante 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;
- delibera ANAC del 24 ottobre 2013, n. 75, recante Linee Guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni;
- Legge 27 maggio 2015, n. 69 recante Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio;
- delibera ANAC 8 novembre 2017 n. 1134, di approvazione delle 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 22 novembre 2017, n. 1208, recante Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione;
- delibera ANAC 21 novembre 2018, n. 1704, recante Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione;
- delibera ANAC 13 novembre 2019 n. 1064, recante Approvazione definitiva dell’Aggiornamento 2019 al Piano Nazionale Anticorruzione;
- delibera n. 177 del 19 febbraio 2020, le nuove linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche, che sostituiscono le precedenti approvate con delibera n. 75/2013 dall’allora CIVIT.

3. Obiettivi e finalità del Piano di Prevenzione Triennale

Il PTPCT disciplina e regola le misure di prevenzione del fenomeno corruttivo all’interno dell’Ordine in osservanza della normativa introdotta, individua e analizza le attività dell’amministrazione a rischio di corruzione, valuta il diverso livello di esposizione al rischio corruttivo degli uffici, indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio.

Il Piano pertanto deve:

- a) individuare le attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio di corruzione;
- b) individuare gli interventi organizzativi idonei a prevenire il rischio di corruzione;
- c) prevedere obblighi di informazione nei confronti del Responsabile dell'Ordine e più in generale dei membri dell'Ordine e degli iscritti, chiamato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del piano;
- d) garantire la garanzia dell'idoneità, etica ed operativa, del personale chiamato ad operare nei settori sensibili;
- e) monitorare il rispetto dei termini, previsti dalla legge o dai regolamenti, per la conclusione dei procedimenti;
- f) monitorare i rapporti tra l'amministrazione e i soggetti che con la stessa stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'amministrazione;
- g) individuare e verificare l'applicazione degli specifici obblighi di trasparenza, anche ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.

OPI
Brescia

4. Contesto esterno

L'Analisi del contesto (esterno e interno) rappresenta la prima fase del processo di gestione del rischio. Consente di acquisire informazioni utili a comprendere come possano verificarsi fenomeni corruttivi nell'ambito del Consiglio direttivo proprio in considerazione delle specificità ambientali in cui si trova ad operare e delle sue caratteristiche organizzative interne

L'analisi del contesto esterno mira ad inquadrare le caratteristiche culturali, sociali ed economiche del territorio nel cui ambito l'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Brescia esplica le proprie funzioni. Ciò consente di comprendere le dinamiche relazionali che in esso si sviluppano e le influenze (o pressioni) a cui l'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Brescia può essere sottoposto da parte dei vari portatori di interessi operanti sul territorio. In tal modo è possibile elaborare una strategia di gestione del rischio calibrata su specifiche variabili ambientali e quindi potenzialmente più efficace.

Il territorio di competenza coincide con quello della provincia e si estende su un'area di 4.786 km² con effettive difficoltà di comunicazione a causa della configurazione orografica.

La provincia è composta da 205 Comuni per una popolazione totale di 1.255.437 (dato Istat aggiornato al 1° gennaio 2020).

All'interno di questa realtà sono presenti:

- n.4 ASST (Franciacorta, Garda, Spedali Civili, Valle Camonica);
- n.13 strutture di ricovero e cura private autorizzate e accreditate;
- n.15 strutture psichiatriche accreditate;
- n.99 Residenze Sanitarie Assistenziali autorizzate e accreditate;
- n.7 strutture ambulatoriali private autorizzate e accreditate.

Tali strutture provvedono all'erogazione delle prestazioni e sono assoggettate al controllo di n.2 ATS (Brescia e Montagna).

Sul territorio bresciano sono presenti 5 sedi del Corso di Laurea in infermieristica.

L'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Brescia si trova, inoltre, inserito all'interno di un contesto nazionale a cui fa capo la FNOPI (Federazione Nazionale Ordini Professioni Infermieristiche). Ad essa fanno riferimento 102 Ordini provinciali.

L'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Brescia si trova anche inserito all'interno del Coordinamento Regionale in rappresentanza degli OPI presenti in Regione Lombardia.

Per l'interpretazione delle dinamiche socio territoriali della Provincia di Brescia si riportano alcune analisi utili ai fini della comprensione del fenomeno corruttivo; nello specifico:

- “Monitoraggio della presenza mafiosa in Lombardia a cura dell'Osservatorio sulla criminalità organizzata dell'Università degli Studi di Milano”

Lo studio dell'Osservatorio mette in luce la capacità delle organizzazioni mafiose di condizionare i vari settori dell'economia Lombarda. “Brescia spicca al primo posto su scala regionale per numero di infrazioni accertate nel “ciclo del cemento”. Il mercato dell'edilizia è notoriamente in grado di garantire alle organizzazioni mafiose che vi investono una preziosa gamma di vantaggi. L'obiettivo principale dell'investimento in imprese operanti nel settore edilizio è ovviamente l'aggiudicazione di appalti, subappalti e forniture, sia sul versante privato sia su quello pubblico. Lo smaltimento illegale dei rifiuti e, più in generale i reati ambientali, rappresentano un fenomeno criminale crescente in Lombardia... la classifica indica Brescia, Bergamo, Como e Pavia come i territori in cui si concentrano i numeri più alti di infrazioni.

- Direzione Investigativa antimafia - relazione I semestre 2020^l

^l <https://www.consiglio.regione.lombardia.it/wps/wcm/connect/d7377ba5-03e1-4fb7-a5e6-175a949f7996/Monitoraggio+del+fenomeno++mafioso+in+Lombardia+-+Parte+I+COMPLETO.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=d7377ba5-03e1-4fb7-a5e6-175a949f7996>

^{ll} <https://direzioneeinvestigativaantimafia.interno.gov.it/semestrali/sem/2020/1sem2020.pdf>

Nella relazione si fa riferimento alla pandemia da COVID19, che ha colpito la Lombardia con estrema virulenza determinando drammatiche conseguenze sul piano sanitario, sociale ed economico, quale elemento che influisce inevitabilmente sui processi evolutivi della criminalità sempre pronta ad adattarsi ai cambiamenti per trarne vantaggio. Nel periodo di questa fase emergenziale le infiltrazioni dei sodalizi nell'economia legale si prevede vadano a privilegiare settori come l'edilizia, i servizi funerari e cimiteriali, ma anche le attività connesse con le pulizie, la sanificazione e la produzione dei dispositivi di protezione individuale, nonché il comparto dello smaltimento dei rifiuti speciali, specie quelli ospedalieri. La vulnerabilità di alcuni rami commerciali, come la ristorazione e quello alberghiero, costretti a una prolungata chiusura imposta dal lockdown e dalle altre misure di contenimento, potrebbe creare condizioni favorevoli al subentro nelle compravendite della liquidità mafiosa. Inoltre, lo stato di crisi nella filiera agro alimentare potrebbe favorire l'insorgenza di situazioni di monopolio, sintomatiche di possibili infiltrazioni nelle compagini societarie di comparto, risultato della pressione usuraria ed estorsiva.

I dati rilevanti di maggior interesse con riferimento all'ambito della prevenzione della corruzione riferiti all'anno 2020^{III} per i quali viene indicata anche la posizione di Brescia in una classifica nazionale, sono i seguenti:

- estorsioni – 46,5 denunce/100.000 abitanti – 3° posizione;
- usura – 1.521,4 denunce/100.000 abitanti - 38° posizione;
- associazione per delinquere – 322,5 denunce/100.000 abitanti – 33° posizione;
- associazione di tipo mafioso – 126,1 denunce/100.000 abitanti – 32° posizione;
- truffe e frodi informatiche – 77,2 denunce/100.000 abitanti – 28° posizione.

In considerazione di quanto sopra descritto, verrà rivalutato l'indice di rischio con particolare riferimento agli specifici processi di interesse per l'Ordine così come descritto negli specifici paragrafi 10 e 11.

5. Contesto interno

5.1. Contesto organizzativo di OPI Brescia in relazione all'oggetto e alle finalità del Piano di prevenzione della corruzione.

L'Ordine è un ente di diritto pubblico non economico istituito e regolamentato dalla 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*.

Le attività svolte dall'Ordine sono le seguenti:

- rappresenta l'Albo professionale di Infermieri e Infermieri Pediatrici;
- tutela il cittadino/utente che ha il diritto di ricevere prestazioni sanitarie da personale qualificato, in possesso di uno specifico titolo di studio abilitante e degli altri requisiti necessari;
- rappresenta la categoria professionale presso le istituzioni pubbliche e private;
- tutela gli Infermieri e gli Infermieri Pediatrici iscritti all'albo nella loro professionalità esercitando il potere di disciplina e di difesa degli interessi dei professionisti, contrastando l'abusivismo, vigilando sul rispetto del codice deontologico, esercitando il potere tariffario e le attività connesse, favorendo la crescita culturale degli iscritti, garantendo l'informazione.

Tutta l'attività è sostenuta dalle quote degli iscritti, che l'Ordine stabilisce in rapporto alle spese di gestione della sede, al programma di iniziative (corsi, informazione, pubblicazioni, consulenza legale, ecc.) e alla quota da versare alla Federazione Nazionale Ordini delle Professioni Infermieristiche (d'ora in poi FNOPI) per finanziare le iniziative centrali.

Gli organi che compongono l'OPI Brescia sono:

^{III} Reati, furti, rapine: trova l'indice della criminalità 2020 della tua provincia | Il Sole 24 ORE

- l'Assemblea degli iscritti, composta da tutti gli iscritti all'Ordine;
- il Consiglio Direttivo;
- la Commissione d'albo Infermieri
- la Commissione d'albo infermieri pediatrici;
- il Collegio dei Revisori dei Conti.

In particolare, il Consiglio Direttivo è l'organo di governo dell'Ordine, si rinnova ogni quattro anni attraverso la consultazione elettorale di tutti gli iscritti. Le cariche di Presidente, Vicepresidente, Segretario e Tesoriere sono assegnate tra i componenti dell'Ordine. Il Presidente ha la rappresentanza dell'Ordine ed è membro di diritto del Consiglio Nazionale. Da tutto ciò emerge come OPI Brescia, così come tutti gli OPI Provinciali e la stessa FNOPI, qualunque ente pubblico non economico ed Ordine Professionale, è di svolgere una ridotta attività avente rilievo dal punto di vista della corruzione, sia sotto il profilo della probabilità che dell'impatto che il rischio si concretizzi. Per tale motivo, nella scheda allegata al presente Piano, è contenuta, accanto alla valutazione del rischio, una breve illustrazione delle concrete tematiche alle quali va incontro l'Ordine, insieme alla scheda analitica redatta secondo il PNA.

Nel rispetto dei principi e con le modalità di cui all'art. 2, comma 2, del decreto legislativo del Capo Provvisorio dello Stato 13 settembre 1946 n. 233, e successive modificazioni, l'OPI elegge la Commissione d'albo della professione sanitaria di Infermiere e la Commissione d'albo della professione sanitaria di Infermiere pediatrico.

La Commissione d'albo della professione sanitaria di Infermiere dell'OPI di Brescia è composta da nove componenti del medesimo albo; la Commissione di albo della professione sanitaria di Infermiere pediatrico dell'OPI di Brescia, è composta da cinque membri, come previsto dalla normativa vigente (Legge 11 gennaio 2018 n 3; Decreto del Ministero della Salute - Composizione delle Commissioni di Albo all'interno dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche).

Ai componenti delle Commissioni di albo si applicano le disposizioni dell'articolo 2, comma 10, del decreto legislativo del Capo Provvisorio dello Stato 13 settembre 1946 n. 233 e successive modificazioni.

Alle commissioni di albo spettano le seguenti attribuzioni:

- a) proporre al Consiglio direttivo l'iscrizione all'albo del professionista;
- b) assumere, nel rispetto dell'integrità funzionale dell'Ordine, la rappresentanza esponentiale della professione;
- c) 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;
- d) esercitare le funzioni gestionali comprese nell'ambito delle competenze proprie, come individuate dalla legge e dallo statuto;
- e) dare il proprio concorso alle autorità locali nello studio e nell'attuazione dei provvedimenti che comunque possano interessare la professione.

Il collegio dei revisori è composto da un presidente iscritto nel Registro dei revisori legali e da tre membri, di cui uno supplente, eletti tra gli iscritti agli albi.

Il nuovo assetto organizzativo dell'Ordine, così come previsto dalla legge 3/2018, a seguito delle elezioni tenutesi lo scorso settembre 2020, ha in parte modificato la complessità organizzativa dell'ente stesso, ed è quindi stato analizzato per la stesura del presente PTPCT. L'OPI Brescia è attualmente composto da 32 membri effettivi.

Ai fini dell'analisi del rischio corruttivo si consideri inoltre che in data 31.12.2020 il numero degli iscritti

all’Ordine era pari a 8589.

6. Analisi del contesto esterno

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. 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. Il 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 a seconda del settore di riferimento.

Le variabili considerate dall’analisi P.E.S.T.L.E. per l’OPI BS sono riportate nella seguente tabella:

POLITICA	ECONOMIA	SOCIETÀ
<ul style="list-style-type: none"> • Riforma dei Collegi, passaggio a Ordini • Cambiamenti politici di Governo nella gestione degli Ordini • nomine ed incarichi • Normativa delle P.A. • Rapporti/Collaborazioni sul piano provinciale, regionale e nazionale 	<ul style="list-style-type: none"> • Differente numerosità di iscritti sul territorio e densità di popolazione inferiore in alcune parti del territorio • Autonomia e indipendenza finanziaria • Limiti di programmazione • Proprietà immobiliare dell'OPI 	<ul style="list-style-type: none"> • Differenti connotazioni geografiche di appartenenza degli iscritti • Composizione demografica del territorio • Mutamento delle richieste da parte di cittadini e degli iscritti • Eterogeneità degli stakeholders di riferimento • Domanda/offerta
TECNICA	LEGALE	ETICA/CULTURA
<ul style="list-style-type: none"> • Digitalizzazione e protocollo informatico • Protocollo albo • Utilizzo del Mepa per acquisti e necessità di competenze adeguate • Comunicazione: utilizzo di social, nuovo sito • Accessibilità ai servizi nel rapporto con gli iscritti 	<ul style="list-style-type: none"> • Evoluzione normativa • Implementazione, trasparenza e privacy • Aumento delle consulenze legali • Adeguamento normative in vigore 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificazione con il ruolo • Sensibilità alla tutela della professione e del cittadino • Attenzione a tematiche come trasparenza e etica • Diffusione del Codice Deontologico

7. Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno si sostanzia nella "mappatura dei processi" ossia la ricerca e descrizione dei processi attuati all'interno dell'Ordine al fine di individuare quelli potenzialmente a rischio di corruzione, secondo l'eccezione ampia completata dalla normativa e dal PNA.

La mappatura dei processi è stata effettuata con riferimento a tutte le aree che comprendono ambiti di attività che la normativa e il PNA considerano potenzialmente a rischio per tutte le Amministrazioni (c.d. aree generali di rischio):

- Acquisizione e progressione del personale

1. Reclutamento;
2. Progressioni di carriera;
3. Conferimento di incarichi di collaborazione.

- Affidamento di lavori, servizi e forniture

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento;
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento;
3. Requisiti di qualificazione;
4. Requisiti di aggiudicazione;
5. Valutazione delle offerte;
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte;
7. Procedure negoziate;
8. Affidamento diretti;
9. Revoca del bando;
10. Redazione del cronoprogramma;
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto;
12. Subappalto;
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternative a quelli giurisdizionali durante le fasi di esecuzione del contratto.

- Concessione ed erogazione di sovvenimenti, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone, enti e privati;

- Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni.

Si rimanda al paragrafo 13 per l'analisi del rischio delle suddette aree.

7.1. Analisi del contesto interno: metodo CPPT

L'analisi dell'ambiente interno di un'organizzazione, riguarda ciò che da dentro può avere effetto sulla sua capacità di raggiungere gli obiettivi strategici ed operativi.

In questo senso, ad influire maggiormente sono: gli stakeholders interni, ossia 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. Nella seguente tabella la sintesi dei fattori interni all'Ordine identificati:

CAPITALE	PERSONE	STRUTTURA SISTEMI PROCESSI	TECNOLOGIA	CULTURA
<ul style="list-style-type: none"> • Proprietà immobiliare • proprietà mobiliare • bilancio • know-how 	<ul style="list-style-type: none"> • competenze • etica/comportamenti • relazioni • cultura • appartenenza • contesto • impossibilità del giro di competenze per limitata disponibilità di numero • elevata anzianità di servizio 	<ul style="list-style-type: none"> • attività e compiti istituzionali • policy • procedure • gestione del cambiamento organizzativo • necessità di formalizzazione delle pratiche interne • accentramento decisionale 	<ul style="list-style-type: none"> • accesso e trasparenza • programmi di recente utilizzo • informatizzazione • digitalizzazione • competenze sull'utilizzo dei programmi recenti e non omogenei 	<ul style="list-style-type: none"> • modalità e routine condivise

8. Processo di adozione del piano

Il presente Piano è stato approvato dal Consiglio Direttivo dell'OPI Brescia con Delibera n. 33 del 26 marzo 2021, su proposta del RPCT. Il Piano è stato elaborato attraverso la consultazione dei seguenti soggetti interni ed esterni all'Ordine:

- **Dott.ssa Stefania Pace**, in qualità di Presidente nonché di Responsabile Legale dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Brescia;
- **Dott. Paolo Boldini**, in qualità di Vicepresidente dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Brescia;
- **Dott. Diego Amoruso**, in qualità di Segretario dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Brescia;
- **Dott. Guglielmo Guerriero**, in qualità di Responsabile Commissione Media Comunicazione e Formazione dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Brescia;
- **Dott. Massimo Paderno**, in qualità di tesoriere dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Brescia;
- **Dott.ssa Valeria Gelmi**, dipendente dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Brescia;
- **Sig.ra Carlamaria Bonometti**, dipendente dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Brescia;
- **Avv. Chiara Delaidelli**, consulente legale;
- **Ing. Renato Liverani**, consulente Qualità.

Le consultazioni sono avvenute tramite posta elettronica e specifici incontri aventi ad oggetto il tema della prevenzione della corruzione.

9. Soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione

Per la predisposizione, l'implementazione e il monitoraggio del PTPCT dell'Ordine, sono stati coinvolti i seguenti soggetti:

▪ **Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)**

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) è la figura centrale nel sistema di prevenzione della corruzione introdotto dalla Legge n. 190/2012. Per quanto attiene alla specifica realtà degli ordini professionali, ANAC ha precisato che il RPCT debba essere individuato di norma, tra i dirigenti amministrativi in servizio, e che, nelle sole ipotesi in cui gli ordini siano privi di dirigenti, il RPCT potrà essere individuato in via residuale e con atto motivato, tra i consiglieri eletti dell'ente, purché privo di deleghe gestionali.

Nell'ambito dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Brescia, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) designato, è la Dott.ssa Chiara Conti. La scelta del Responsabile è stata effettuata nel rispetto dei criteri indicati dalla L. 190/2012, dal P.N.A. e dai provvedimenti regolatori del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero della Salute, tenuto conto delle specificità e del ristretto apparato organizzativo dell'Ordine.

Le principali funzioni assegnate al RPCT sono le seguenti:

- elaborare annualmente la proposta di Piano da sottoporre al Consiglio dell'Ordine e verificarne l'efficace attuazione e idoneità, proponendo modifiche in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'Ordine;
- segnalare al Consiglio Direttivo e ANAC la mancata od erronea attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- effettuare verifiche e controlli sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando al Consiglio Direttivo i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i destinati (es. dipendenti) maggiormente esposti al rischio di corruzione ed individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità;
- ricevere ed elaborare le richieste di accesso civico semplice concernenti dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria;
- diffondere all'interno dell'Ordine la conoscenza del Codice di comportamento, monitorandone l'attuazione;
- predisporre annualmente una relazione sui risultati dell'attività svolta, trasmettendola al Consiglio Direttivo e pubblicandola sul sito web istituzionale.

▪ **Il Consiglio Direttivo dell'Ordine**

Il Consiglio dell'Ordine delinea gli indirizzi e le strategie in materia di prevenzione della corruzione ad integrazione dei più generali di programmazione dell'ente e adotta il PTPCT ne dà esecuzione, diffusione e rispetto, assicurando idonee risorse, umane e finanziarie, utili od opportune per la corretta e costante implementazione. L'approvazione viene preceduta da una consapevole partecipazione e confronto del Consiglio con il RPCT: il Consiglio approva la bozza di PTPCT precedentemente alla diffusione per la pubblica consultazione e approva la versione definitiva del PTPCT, dopo che il RPCT ha raccolto ed integrato i commenti pervenuti durante la pubblica consultazione.

Il Consiglio ha l'obbligo di assicurare al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni.

Il Consiglio viene inoltre coinvolto nel monitoraggio sia sull'attuazione delle misure sia sul rispetto e attuazione dello stesso PTPCT, condividendone gli esiti ed organizzando, se necessario, azioni di rimedio. Promuove

costantemente una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgano l'intero personale.

▪ **Il Personale Dipendente dell'Ordine**

Il coinvolgimento di tutto il personale in servizio (ivi inclusi gli eventuali collaboratori a tempo determinato o i collaboratori esterni) è decisivo per la qualità del PTPCT e delle relative misure, così come un'ampia condivisione dell'obiettivo di fondo della prevenzione della corruzione e dei valori che sono alla base del Codice di comportamento dell'Ordine.

La Segreteria dell'Ordine prende parte alla predisposizione del PTPCT fornendo i propri suggerimenti e le proprie osservazioni. Attualmente la Segreteria è composta da n.3 impiegate dipendenti a tempo indeterminato.

▪ **Il Collegio dei Revisori dei Conti**

- Partecipa al processo di gestione del rischio.
- Collabora con il RPCT per valutare i rischi e le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti.
- Svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013).
- Osserva le misure contenute nel PTPCT.
- Segnala casi di personale conflitto di interessi.
- È tenuto a segnalare le situazioni di illecito.

9.1. I destinatari del PTPCT

I destinatari del PTPC identificati, nei limiti della compatibilità, sono:

1. il personale dipendente dell'Ordine;
2. gli infermieri e infermieri pediatrici iscritti ai relativi Albi;
3. i consulenti esterni;
4. i componenti delle Commissioni (anche esterni);
5. i titolari di contratti per lavori, servizi e forniture.

10. Canali, strumenti e iniziative di comunicazione dei contenuti del piano

Il presente PTPCT, dopo l'approvazione, sarà tempestivamente pubblicato e consultabile sul sito internet istituzionale dell'Ordine. Copia vidimata con timbro dell'Ordine e firma della Presidente, è disponibile presso la sede in via Pietro Metastasio n.26 a Brescia. Il Piano potrà essere oggetto di future integrazioni e/o modifiche, in considerazione delle eventuali esigenze che si renderà necessario soddisfare e di eventuali sopravvenute normative di legge e/o regolamentari.

11. Gestione del rischio

La fase di misurazione e valutazione dei rischi ha riguardato l'analisi dei comportamenti riferiti agli eventi rischiosi identificati ed inseriti nel catalogo dei rischi ("Supporto metodologico per l'implementazione di un sistema di prevenzione della corruzione negli Ordini delle Professioni Infermieristiche-FNOPI 2019" ed identificati attraverso apposite sigle).

La valutazione è stata effettuata considerando il valore del rischio "inerente", ossia l'entità del rischio in assenza di azioni di risposta intraprese.

Coerentemente all'approccio qualitativo suggerito nell'allegato metodologico n.5 del PNA 2019, la mappatura dei processi è il requisito indispensabile per la formulazione di adeguate misure di prevenzione e incide sulla

qualità complessiva della gestione del rischio.

Una compiuta analisi dei processi consente di identificare i punti più vulnerabili e, dunque, i rischi di corruzione che si generano attraverso le attività svolte nello specifico contesto dell'Ordine. Seguendo quindi le indicazioni metodologiche indicate da ANAC si è proceduto all'identificazione delle aree di rischio come descritto al paragrafo 12 e 13.

12. Misure obbligatorie ed ulteriori

12.1. Aree maggiormente a rischio corruzione.

In osservanza a quanto disposto dalla Legge n. 190/2012 e dal PNA 2019, si è proceduto alla individuazione delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione nonché all'individuazione, per ciascuna area, dei processi più frequentemente soggetti al verificarsi del rischio corruttivo: le aree di rischio considerate comprendono sia quelle individuate come aree sensibili dall'art. 1, co. 16, L. n. 190/2012, sia quelle ulteriori individuate nell'ambito dell'Ordine, in base alle sue specificità funzionali.

Nel dettaglio, l'art. 1, co. 16, della legge n. 190/2012 indica le seguenti macro-aree come i settori di attività dell'amministrazione in cui è più elevato il rischio che il fenomeno corruttivo si verifichi (aree sensibili):

- a) l'autorizzazione o concessione;
- b) la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del d.lgs. 12 aprile 2006, n. 163;
- c) la concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati;
- d) i concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'art. 24 del d.lgs. n. 150 del 2009.

Rispetto ad esse, il PNA individua le seguenti aree e sotto aree di rischio obbligatorie per tutte le amministrazioni:

Area A: acquisizione e progressione del personale.

Area B: Contratti Pubblici (affidamento di lavori, servizi e forniture).

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

Area D: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Alle aree sopraindicate si aggiungono le ulteriori aree individuate nell'ambito dell'Ordine, in base alle sue specificità funzionali, riportate al paragrafo 13.

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

13.1. Il metodo.

Così come previsto dal PNA 2019 e descritto nell'Allegato 1 "Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi", dello stesso, il processo di gestione del rischio si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento. Le fasi centrali del sistema sono l'analisi del contesto, la valutazione del rischio e il trattamento del rischio, a cui si affiancano due ulteriori fasi trasversali (la fase di consultazione e comunicazione e la fase di monitoraggio e riesame del sistema).

Per quanto attiene l'identificazione delle aree (come in parte descritto al paragrafo 12.1) sono stati altresì considerati:

- il livello di interesse "esterno", in particolare gli interessi di tipo economico, a beneficio dei destinatari

dei processi relativi agli affidamenti diretti, che in considerazione del particolare contesto esterno all'Ordine, venutosi a creare anche a fronte della recente pandemia, ha innalzato il livello di rischio rispetto a quello dichiarato nel triennio precedente (si veda **Area B** dichiarata a "rischio medio");

- la presenza di un processo decisionale vincolato e chiaro, dettato da precise regole e norme, che ha consentito di definire come "basso" il livello di rischio dichiarato (es. Aree C/D);
- l'assenza di eventi corruttivi registrati negli anni passati in generale porta a una riduzione del rischio
- l'alto livello di collaborazione tra i diversi membri e dipendenti che costituiscono l'Ordine, ha altresì favorito il contenimento del rischio;
- le aree **Area E** "Individuazione Componenti Commissioni", **Area F** "Gestione Economica dell'Ordine" e **Area G** "Formazione Professionale Continua", sono invece di recente introduzione e dettate dal nuovo assetto organizzativo dell'Ordine, così come previsto dalla Legge n.3/2018.

Per quanto attiene la stima del livello di rischio per ciascuna area identificata, espresso in forma "qualitativa", così come previsto dal succitato allegato al PNA 2019, oltre a quanto citato ai punti precedenti, sono state considerate anche le seguenti variabili:

- a) numero di irregolarità individuate a seguito di controlli effettuati all'interno della struttura (controlli e verifiche interni), relativamente al processo;
- b) il danno legato ai contenziosi in termini di costi economici e/o organizzativi;
- c) l'impatto potenziale che il verificarsi di eventi rischiosi legati al processo in analisi può causare all'Ordine.

Nelle tabelle di seguito riportate sono sinteticamente riportati i risultati di tale analisi., nello specifico l'elenco dei processi mappati è stato aggregato nelle cosiddette "aree di rischio" (colonna 1), intese come raggruppamenti omogenei di macro-processi e processi (colonne 2 e 3).

Contestualmente è stata effettuata sia l'identificazione del rischio (colonna 4) con l'obiettivo di individuare quei comportamenti o fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza tramite cui si concretizza il fenomeno corruttivo, sia la correlata ponderazione, che ha l'obiettivo di agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi del rischio, i processi decisionali riguardo ai rischi che necessitano di un trattamento. La stima del livello del rischio (colonna 5 della tabella esposta di seguito), è stata ottenuta moltiplicando il fattore di probabilità con il fattore di impatto.

Per la definizione del livello di rischio si veda quanto riportato nell'allegato 1

Area di rischio	Macro-Processo	Processo - Attività	Rischi individuati	Stima del livello di rischio		
Area A Acquisizione e Gestione del Personale	Reclutamento e progressioni di carriera	Individuazione del bisogno e valutazione della modalità di reclutamento	a) Errata valutazione del fabbisogno b) Bando di reclutamento incompleto c) Gestione non corretta della procedura competitiva d) Alterazione dei risultati della procedura concorsuale	BASSO		
		Indizione e gestione della procedura competitiva				
	Conferimento incarichi di collaborazione	Accertamento dei presupposti			a) Errata valutazione del fabbisogno b) Scarsa trasparenza della procedura di conferimento dell'incarico di collaborazione c) Meccanismi di verifica poco efficienti	
		Individuazione del collaboratore, previa definizione di criteri e compensi				
Area B Contratti Pubblici	Affidamento di Lavori, Servizi e Forniture	Individuazione del bisogno	a) Errata valutazione del fabbisogno b) Affidamento senza procedura di verifica e controllo del possesso dei requisiti c) Mancata verifica dell'esecuzione dell'attività affidata d) Assenza di rotazione	MEDIO		
		Individuazione della procedura e dei criteri di selezione dell'affidatario				
		Aggiudicazione e stipula del contratto				
		Verifica dell'esecuzione				
		Pagamento del corrispettivo				
	Affidamento consulenze professionali e patrocini legali	Individuazione del bisogno			a) Errata valutazione del fabbisogno b) Selezione poco trasparente c) Assenza di parametri per la verifica dell'esecuzione e del corrispettivo da erogare d) Affidamento privo di motivazione	MEDIO
		Scelta del consulente e stipula del contratto				
		Verifica dell'esecuzione				
Pagamento del corrispettivo						

Area di rischio	Macro-Processo	Processo - Attività	Registro dei Rischi individuati	Stima del livello di rischio
Area C/D Provvedimenti	Provvedimenti senza effetto economico diretto ed immediato	Iscrizione, cancellazione, trasferimento, sospensione amministrativa	a) Errata valutazione dei requisiti dei richiedenti b) Elevata discrezionalità nella valutazione delle richieste c) Assenza di criteri di valutazione delle richieste d) Procedura poco chiara all'interno del Regolamento	BASSO
		Concessione esoneri dalle attività formative		
		Riconoscimento crediti per apprendimento formale (master, corsi universitari con esame finale)		
		Concessione patrocinio gratuito ad iniziative di terzi		
		Riconoscimento titoli conseguiti all'estero		
	Provvedimenti con effetto economico diretto ed immediato	Individuazione del beneficiario di sovvenzioni, contributi ed esoneri dal pagamento della quota dell'Ordine	a) Assenza di criteri di selezione dei beneficiari b) Assenza di verifiche sul possesso dei requisiti dei beneficiari c) Discrezionalità della Commissione valutatrice	NULLO
		Monitoraggio successivo alla concessione di sovvenzioni/contributi		
		Rendicontazione sovvenzioni/contributi		
		Erogazioni liberali ad enti/associazioni/Federazioni/ Consulte/Comitati		

<i>Area di rischio</i>	<i>Macro-Processo</i>	<i>Processo - Attività</i>	<i>Registro dei Rischi individuati</i>	<i>Stima del livello di rischio</i>
Area E Individuazione Componenti Commissioni	Individuazione iscritto/ Consigliere per partecipazione Commissioni	Individuazione professionista tra gli iscritti all'albo o tra i Consiglieri	a) Assenza di meccanismi di verifica dei requisiti del professionista b) Scarsa trasparenza nella gestione della segnalazione c) Eccessiva discrezionalità del Consiglio d) Assenza di rotazione nelle segnalazioni e) Meccanismi di verifica delle cause di esclusione e dei conflitti di interessi non standardizzate f) Canali di ricerca del professionista non basati su chiari criteri oggettivi	BASSO
		Eventuale ricerca mediante pubblica manifestazione di interesse		
		Segnalazione del candidato al Consiglio		
		Approvazione del Consiglio dell'Ordine		
Area F Gestione Economica dell'Ordine	Approvazione del Bilancio (preventivo e consuntivo)	Predisposizione ad opera del tesoriere	a) Erronea previsione di spesa b) Erronea tenuta della contabilità	BASSO
		Approvazione ad opera del consiglio		
		Verifica da parte del Collegio Revisore dei Conti		
		Approvazione in assemblea		
Area G Formazione Professionale Continua	Organizzazione eventi formativi in proprio	Programmazione attività formative, strutturazione didattica, individuazione docenti	a) Mancato o inappropriato rispetto dei regolamenti e Linee guida sulla strutturazione didattica degli eventi b) Selezione del formatore inappropriata c) Conflitto di interessi del formatore	BASSO
		Organizzazione eventi in proprio con sponsor		

13.2. Le misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi.

Nell'ambito dell'Ordine sono vigenti norme e regolamenti interni volti ad assicurare lo svolgimento delle attività amministrative nel rispetto dei principi di legalità, trasparenza e deontologia. In considerazione dell'attività effettivamente svolta dall'Ordine, tenuto conto del grado di rischio così come emerso dalla valutazione di cui sopra (par. 13), l'Ordine intende assicurare le ulteriori seguenti misure, con l'obiettivo di prevenire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

AREA A: acquisizione e progressione del personale

Con l'obiettivo di eliminare ogni possibile rischio corruttivo, l'attuale procedimento per l'assunzione e progressione di carriera del personale sarà arricchito di ulteriori accorgimenti (Il personale verrà assunto mediante concorso pubblico e il relativo bando sarà pubblicato, oltre che ove normativamente previsto, anche sul sito dell'Ordine. Il responsabile sarà indicato nel bando di concorso, sarà individuato fra i consiglieri a maggioranza degli stessi e potrà ricoprire tale incarico soltanto una volta per mandato elettivo. Egli verificherà la puntuale pubblicazione e il rigoroso rispetto delle procedure).

Le misure verranno applicate in concomitanza del prossimo bando di concorso.

Il conferimento di incarichi a professionisti specializzati, la cui collaborazione si dovesse rendere utile, nonché l'eventuale stipula di convenzioni con gli stessi, avverrà secondo quanto previsto in apposito regolamento, la cui pubblicazione si prevede avvenga nell'anno 2021, così come riportato nella seguente tabella:

Regolamento relativo alle procedure per il conferimento di incarichi a professionisti			
Fasi dell'attuazione	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatori di monitoraggio
Redazione del regolamento interno	Entro il 30/09/2022	Comitato tecnico affidamenti	Regolamento redatto e approvato
Attuazione del regolamento	Entro il 31/10/2022	RPCT	Numero di incarichi rispondenti al regolamento
Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Entro il 31 dicembre di ogni anno	RPCT	Redazione relazione monitoraggi

AREA B: affidamento dei lavori, servizi e forniture

L'affidamento di lavori, servizi, forniture avverrà secondo quanto previsto in un apposito regolamento, in fase di redazione, la cui pubblicazione si prevede avvenga nell'anno 2021. L'approvazione finale degli affidamenti, avverrà, come ad oggi, con formale delibera del Consiglio Direttivo.

La Segreteria dell'Ordine verrà supportata dal RPCT, mediante indicazioni operative, nella gestione delle procedure di affidamento diretto. In sintesi, le misure previste per la specifica area di rischio:

Regolamento relativo alle procedure per l'affidamento diretto di servizi e forniture			
Fasi dell'attuazione	Tempi di realizzazione	Responsabile	Indicatori di monitoraggio
Redazione del regolamento interno	Entro il 30/09/2022	Comitato tecnico affidamenti	Regolamento redatto e approvato
Formazione del personale di Segreteria	Entro il 31/10/2022	RCPT	Numero di personale formato
Attuazione del regolamento	Entro il 31/12/2021	RPCT	Numero di affidamenti rispondenti al regolamento
Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Entro il 31 dicembre di ogni anno	RPCT	Redazione relazione monitoraggi

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

In tale tipologia di provvedimenti rientrano, unicamente, le decisioni inerenti all'Albo. Il Consiglio Direttivo, stante l'attuale controllo procedimentale delle iscrizioni in capo alle nuove Commissioni d'Albo, a seguito delle recenti elezioni, ritiene sufficientemente garantita la trasparenza in materia. Ciononostante, al fine di ridurre eventuali fenomeni corruttivi, si ribadisce che ogni provvedimento sarà adottato con procedimento che rispetti le linee guida dettate a livello Nazionale e i regolamenti interni.

Regolamento interno Organi dell'Ordine			
Fasi dell'attuazione	Tempi di realizzazione	Responsabile/i	Indicatori di monitoraggio
Revisione del regolamento interno	Entro il 30/05/2021	Responsabile Qualità	Regolamento revisionato e approvato
Attuazione del regolamento	Entro il 30/06/2021	CD e Commissioni d'Albo	Numero di procedimenti in linea con il regolamento
Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Entro il 31 dicembre di ogni anno	RPCT	Redazione relazione monitoraggi

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

Il Consiglio Direttivo ritiene che fra le attività di OPI Brescia non siano previsti provvedimenti rientranti nella presente area. Laddove si rendesse necessaria l'adozione di un simile provvedimento, saranno attuate le medesime misure previste dalla precedente Area C e al fine di prevenire ulteriormente il rischio corruttivo, i provvedimenti saranno pubblicati nel sito con l'indicazione dell'importo erogato * es. * contributi, sussidi e patrocini.

AREA E: individuazione componenti commissioni

Il nuovo assetto organizzativo dell’Ordine richiede la definizione di criteri oggettivi e l’adozione di linee di indirizzo per la definizione della composizione delle commissioni con particolare riguardo a quelle istituite per gli esami universitari e per i corsi OSS.

L’Ordine, nel corso del 2021, provvederà a revisionare il regolamento interno al fine di rendere più chiaro e trasparente l’intero procedimento e prevenire possibili eventi corruttivi.

Regolamento interno Gestione Commissioni			
Fasi dell’attuazione	Tempi di realizzazione	Responsabile/i	Indicatori di monitoraggio
Revisione del regolamento interno	Entro il 30/06/2023	Responsabile Qualità	Regolamento revisionato e approvato
Attuazione del regolamento	Entro il 31/12/2023	RCO Commissioni	Composizione delle commissioni secondo regolamento
Monitoraggio sull’efficace attuazione della misura di prevenzione	Entro il 31 dicembre di ogni anno	RCO Commissioni	Redazione relazione monitoraggi

AREA F: gestione economica dell’Ordine

L’informatizzazione dei processi relativi alla riscossione della tassa annuale rappresenta uno strumento di prevenzione della corruzione.

Nel corso del 2020 non è stato possibile risolvere totalmente le criticità del gestionale relativo alla riscossione delle entrate, ciononostante si è data applicazione con successo al nodo dei pagamenti pago PA, imposto dalla normativa vigente, con evidenti effetti positivi sul livello di attuazione delle misure per la prevenzione della corruzione.

Nella tabella sottostante, vengono descritti i principali passaggi relativi all’attuazione della misura di prevenzione in questione. Con riferimento a tale misura, le procedure interne non sono state interamente formalizzate e realizzate, pertanto verranno revisionate, anche alla luce dell’attuale Composizione del Collegio dei Revisori dei Conti.

Gestione economica dell’ordine			
Fasi dell’attuazione	Tempi di realizzazione	Responsabile/i	Indicatori di monitoraggio
Revisione del processo di gestione economica	Entro l’anno 2021	Collegio dei Revisori dei Conti Tesoriere Segreteria dell’Ordine	Definizione del processo
Monitoraggio sull’efficace attuazione della misura di prevenzione	Entro il 31 dicembre di ogni anno	Tesoriere	Redazione relazione monitoraggi

AREA G: Formazione Professionale Continua

Dal 2021 OPI Brescia ha deciso di sospendere l’attività di provider ECM di Regione Lombardia, alla luce della sensibile riduzione degli iscritti registrati negli ultimi anni, a fronte di un impegno di risorse consistente. Decide altresì di sospendere la certificazione ISO, richiesta per lo specifico processo; tale decisione può rappresentare un rischio nell’ambito della specifica area, ne andrà quindi monitorato l’effetto nell’arco del triennio.

L'Ordine organizza comunque corsi di formazione aperti ai propri iscritti o agli iscritti ad altri OPI. La programmazione dei corsi di formazione viene resa nota mediante la pubblicazione sul sito www.opibrescia.it. Ogni singolo corso di formazione prevede la presenza di un Responsabile Scientifico, il quale stabilirà le modalità di partecipazione al corso e ne curerà l'organizzazione. Qualora, per l'organizzazione del corso, si rendesse necessario l'intervento di un professionista specializzato o esperto della materia oggetto del corso, l'incarico di quest'ultimo sarà conferito con le medesime modalità di cui all'Area A.

PIANO TRIENNALE DELLA TRASPARENZA

I. Introduzione

Il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2021-2023 (PTTI) è integrato con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTCP), come previsto dall'art. 10, comma 2, del d.lgs. n. 33/2013. L'integrazione è ritenuta opportuna sia in relazione all'unificazione delle responsabilità in un unico soggetto, sia in relazione alle ridotte dimensioni dell'ente e sia in relazione all'assunto che proprio la trasparenza costituisce uno degli assi portanti nella prevenzione della corruzione, poiché consente ai cittadini di esercitare un controllo sociale diffuso e ad inibire attività corruttive.

Con il PTTI l'Opi di Brescia rende noto a chiunque abbia interesse quali siano gli obiettivi e gli strumenti in materia di trasparenza, formalmente collocati in una più ampia azione di prevenzione della corruzione, al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza, la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità. A tal fine l'OPI di Brescia dà piena attuazione alle disposizioni contenute nel D.lgs 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza, e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

II. SOGGETTI COINVOLTI

La presente sezione riporta integralmente a quanto già rappresentato nei precedenti paragrafi relativamente ai soggetti coinvolti, con le seguenti integrazioni che si rendono opportune per la peculiarità della misura della trasparenza.

• Segreteria dell'Ordine

Nello specifico, il personale dipendente dell'Ordine:

- si adopera per garantire il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai sensi e per gli effetti della normativa vigente;
- si adopera per garantire l'integrità, il costante aggiornamento, la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la facile accessibilità, la conformità dei documenti pubblicati a quelli originali in possesso dell'Ordine, l'indicazione della provenienza e la riutilizzabilità.

Il personale dipendente e tutti i componenti dell'Ordine collaborano attivamente e proattivamente con il RPCT e con i soggetti preposti all'adeguamento alla normativa nel reperimento dei dati obbligatori e/o da questi richiesti e sia nelle verifiche e controlli che questi è tenuto a fare.

III. Procedimento di elaborazione e adozione del programma

Con riferimento alla metodologia utilizzata dall'Ordine nella pubblicazione dei dati, la procedura in atto consiste nella trasmissione dei dati da parte della Segreteria dell'Ordine, del Segretario e dal Responsabile per la prevenzione della Corruzione attraverso la pubblicazione sul Portale Amministrazione Trasparente, per ambito di competenza.

IV. Trasparenza ed accesso alle informazioni: rinvio

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

V. Iniziative di comunicazione della trasparenza

Sulla base dell'indirizzo politico-amministrativo e delle direttive del Responsabile della trasparenza sono attivati, oltre che forme di consultazione in fase di adozione ed in fase di ogni aggiornamento del PTTI, anche specifici incontri sul tema della trasparenza. Specificatamente tali tematiche saranno affrontate in occasione della "Formazione e comunicazione finalizzata alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza" come descritta nel relativo paragrafo.

VI. Processo di attuazione del programma

Il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza assicura il coordinamento complessivo delle pubblicazioni sul Portale Amministrazione Trasparente dell'OPI Brescia. Verifica l'esattezza, la completezza e l'aggiornamento dei dati pubblicati, attivandosi per sanare eventuali errori, avendo altresì cura di rispettare le misure previste dal Garante per la protezione dei dati personali. I dati e i documenti oggetto di pubblicazione debbono rispondere ai criteri descritti nel Capo I-Ter - Pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti (Capo introdotto dall'art. 6, comma 3, d.lgs. n. 97 del 2016).

VII. Rotazione del personale

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 di OPI Brescia, 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 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.

VIII. Inconferibilità e incompatibilità degli incarichi

Il D.L. 39/13 elenca le cause di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni. Il Consiglio Direttivo, tramite il RPCT, mediante autocertificazione e autodichiarazione degli interessati ai sensi della normativa vigente, 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 Direttivo conferirà l'incarico ad altro soggetto. In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'art. 17 D.Lgs. n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto. Il Consiglio Direttivo 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.

IX. Coordinamento con il ciclo di performance

Secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 2 bis, del Decreto-legge 31.08.2013, n. 101 conv. in Legge 30 ottobre 2013, n. 125 - Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni, gli Ordini professionali non sono tenuti a mappare il ciclo della gestione delle performance, né a dotarsi dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

La norma dispone che:

"Gli ordini, i collegi professionali, i relativi organismi nazionali e gli enti aventi natura associativa, con propri regolamenti, si adeguano, tenendo conto delle relative peculiarità, ai principi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ad eccezione dell'articolo 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ad eccezione dell'articolo 14 nonché delle disposizioni di cui al titolo III, e ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa, in quanto non gravanti sulla finanza pubblica".

X. Formazione del personale

Strumento primario per prevenire fenomeni di corruzione è la formazione del personale, con particolare riferimento a quello addetto alle aree ritenute a più elevato rischio di corruzione. Le iniziative formative già previste nell'ambito dell'Ordine sono implementate con specifici approfondimenti in materia di prevenzione della corruzione. In particolare, oltre ad una formazione di base, rivolta a tutti gli iscritti e al personale dell'Ordine, saranno programmati corsi di aggiornamento sulla normativa in tema di anticorruzione e trasparenza, rivolti al RPCT e ai soggetti operanti nei settori più sensibili al rischio corruzione. La formazione è rivolta a tutti i dipendenti e ai consiglieri. Saranno altresì previste iniziative formative e conoscitive della normativa anticorruzione aperte agli iscritti. I soggetti che erogano la formazione saranno individuati dal Consiglio Direttivo su proposta del RPCT. La formazione in tema di anticorruzione, inoltre, è rafforzata mediante la pubblicazione sulla rivista dell'ente e/o sul sito internet del medesimo di articoli di approfondimento della materia.

Nel corso del 2020 l'Ordine ha affidato ad un consulente esterno l'attività di formazione del personale sulle attività da porre in essere in materia di Anticorruzione e di Trasparenza. Anche per il triennio 2021-2023 l'Ordine si dota di un percorso di formazione indirizzato in particolare ai dipendenti dell'Ordine, al RPCT dell'Ordine e ai Consiglieri, anche alla luce del recente rinnovo dei membri dell'Ordine stesso a seguito delle elezioni avvenute a Settembre 2020.

In particolare, ha individuato la necessità di incentrare l'attività formativa sui seguenti ambiti:

1. GDPR
2. Codice degli appalti
3. Etica e deontologia
4. Normativa in materia di accesso agli atti (documentale, civico e generalizzato)
5. Comunicazione finalizzata alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza

XI. Codici di comportamento adottati

Tutti i componenti il Consiglio Direttivo e tutti i dipendenti, devono rispettare il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e quello dell'Ordine Provinciale. Il Consiglio Direttivo, pertanto, rinvia a tali documenti, da considerarsi parte integrante del presente piano. Ogni violazione del Codice di comportamento dovrà essere segnalata al RPCT di OPI Brescia e dovrà da questi essere portata all'attenzione del Consiglio Direttivo, alla prima riunione dello stesso, secondo le disposizioni di cui ai predetti testi normativi.

Nel corso del 2021, così come previsto dal programma della FNOPI, l'Ordine procederà a adeguarsi alle variazioni dello specifico Codice, così come riportato nella seguente tabella:

Rischio: IP01; IP04; IP05; IP06; IP07; IP08; IP10; IP11; IP12			
Tipo Misura: Generale - Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento			
MISURA IP.GE.02 - REVISIONE E INTEGRAZIONE DEI CODICI DI COMPORTAMENTO			
Fasi per attuazione	Tempi di realizzazione	Output	Stato di attuazione
Costituzione del gruppo di lavoro	31/01/2021	Revisione del CdC	Da realizzare
Analisi delle buone prassi presenti nelle amministrazioni pubbliche	28/02/2021		
Bozza di aggiornamento del CdC	31/03/2021		
Approvazione del CdC	30/04/2021	Adozione	Da realizzare
Informazione/formazione rivolta a tutti i dipendenti	30/06/2021	Formazione	Da realizzare
Monitoraggio	31/12/2021	Monitoraggio dell'attuazione	Da realizzare

XII. Procedimenti disciplinari a carico degli iscritti

L'osservanza dei principi etici e deontologici è uno degli aspetti principali dell'attività dell'Ordine. Difatti l'art. 3 del D.Lgs.C.P.S. n. 233/1946 "Ricostituzione degli Ordini delle professioni sanitarie e per la disciplina dell'esercizio delle professioni stesse", prevede tra i compiti dell'ente sia di vigilare al decoro e alla conservazione della indipendenza della professione sia di esercitare il potere disciplinare nei confronti dei sanitari iscritti nell'albo. Al fine di evitare eccessiva discrezionalità o errori durante la fase decisoria di applicazione delle sanzioni e per garantire l'equità ed imparzialità del regime afflittivo, l'Ordine si è dotato di un regolamento in vigore dal 2018, revisionato nel 2020, da aggiornare alla luce del nuovo assetto organizzativo che prevede la collaborazione della relativa Commissione d'Albo con il Consiglio Direttivo. Con riferimento a tale misura, si prevede la revisione e pubblicazione del regolamento revisionato

Regolamento procedimenti disciplinari a carico degli iscritti			
Fasi dell'attuazione	Tempi di realizzazione	Responsabile/i	Indicatori di monitoraggio
Revisione del regolamento interno	Entro il 31/03/2021	Consiglio Direttivo	Regolamento aggiornato
Attuazione del regolamento	Entro 6 mesi dall'approvazione del regolamento	CD e Commissioni d'Albo	Numero di procedimenti disciplinari come da regolamento
Monitoraggio sull'efficace attuazione della misura di prevenzione	Entro il 31 dicembre di ogni anno	RPCT	Redazione relazione monitoraggi

XIII. Altre iniziative

Sito web dell'Ordine

È online il nuovo sito web istituzionale dell'Ordine. In particolare, è stata implementata la piattaforma PagoPA per la ricezione dei pagamenti da parte degli iscritti.

Nel corso del triennio 2021-2023 si proseguirà con le attività di implementazione del nuovo sito web ed in particolare verrà adeguata la piattaforma e gli applicativi attualmente in uso per consentire ai Professionisti sanitari di identificarsi da remoto attraverso l'identità digitale di SPID. Pertanto, i Professionisti sanitari dovranno adottare i propri sistemi di identificazione online per accedere ai loro servizi digitali utilizzando l'identità digitale SPID e CIE (la Carta di identità elettronica).

XIV. Misure per la tutela del whistleblower (tutela del dipendente che segnala illeciti)

L'art. 1, co. 51, L. n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del D.Lgs. n. 165 del 2001, l'art. 54-bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il cosiddetto whistleblower. Al di fuori di responsabilità da reato o per danni civili, il pubblico dipendente che 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'Ordine, che opera in conformità alla normativa di riferimento sul whistleblowing, al fine di gestire le segnalazioni dei dipendenti, intende dotarsi della seguente procedura redatta sulla scorta delle indicazioni previste dalle "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)" di cui alla Determinazione ANAC n. 6 del 28 aprile 2015:

- a. le Segnalazioni e comunicazioni di comportamenti relativi a potenziali o reali fenomeni corruttivi, potranno essere fatte pervenire direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT) in qualsiasi forma, con garanzia da parte di questi della conservazione delle segnalazioni raccolte e dell'anonimato dei segnalanti. Nel caso in cui gli illeciti o le irregolarità siano imputabili a comportamenti o decisioni assunti dall'RPCT, anche per le attività poste in essere in relazione al suo ordinario lavoro d'ufficio, le comunicazioni dovranno essere indirizzate all'ANAC;
- b. la segnalazione viene gestita esclusivamente dal RPCT, il quale assicura la riservatezza e la confidenzialità inserendo la segnalazione in un proprio registro con sola annotazione della data di ricezione e di numero di protocollo e conserva in un armadio chiuso a chiave il registro, la segnalazione in originale e la documentazione accompagnatoria se esistente;
- c. il RPCT svolge l'istruttoria in conformità alle disposizioni normative in materia e adotta tutte le misure necessarie conseguenti alla segnalazione. Il RPCT invia, con cadenza periodica e comunque non meno di una volta per anno, una comunicazione specifica a tutti i dipendenti per rammentargli l'esistenza dell'istituto del whistleblowing e la possibilità di farvi ricorso.

L'Ordine si riserva di disciplinare nel dettaglio mediante un apposito regolamento, le procedure e le modalità per la corretta gestione delle segnalazioni dei dipendenti.

XV. Sanzioni emanate

Non sono state emanate sanzioni

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Struttura organizzativa

All'atto della predisposizione del presente PIAO, l'ordine delle Professioni Infermieristiche di Brescia è così costituito:

Consiglio Direttivo

STEFANIA PACE	Presidente
PAOLO BOLDINI	Vicepresidente
DIEGO AMORUSO	Segretario
MASSIMO PADERNO	Tesoriere
CARLA AGAZZI	Consigliera
ANGELO BENEDETTI	Consigliere
MARCO BROGNOLI	Consigliere
SILVIA CHIARI	Consigliera
CHIARA CONTI	Consigliera
GUGLIELMO GUERRIERO	Consigliere
SIMONE MOSCHETTI	Consigliere
ROBERTO RICCI	Consigliere
MAURIZIO ROTA	Consigliere
EMANUELA PAOLA SCALMANI	Consigliera
LIDIA ANNAMARIA TOMASELLI	Consigliera

Brescia

Commissione Albo Infermieri

BRUNA BERTOLI	Presidente
FABRIZIO BOE	Vicepresidente
MONICA BOLDINI	Segretaria
LAURA BELTRAMI	Commissaria
VANIA CARGNONI	Commissaria
DAVIDE CONSALES	Commissario
DANILA MACULOTTI	Commissaria
CRISTINA RAZZINI	Commissaria
FABIO STANGA	Commissario

Commissione Albo Infermieri Pediatrici

MARIA GRAZIA ROMITTI	Presidente
CIRO SCARANO	Vicepresidente/Segretario
GIOVANNA COLLINI	Commissaria
MARIA CARMINA DI VICO	Commissaria
MICHELA MIELE	Commissaria

Collegio dei Revisori dei Conti

PATRIZIA APOSTOLI	Presidente
MARITA MAUD GOINGS	Componente effettivo
CHIARA PEDERCINI	Componente effettivo
GIOVANNI POCETTI	Componente supplente

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024

Approvato con Delibera N. 107 del 01/03/2022

PREMESSA

L'obbligo di adozione del Piano dei fabbisogni del personale è previsto dall'articolo 39, comma 1, della Legge n. 449 del 27/12/1997 "al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Amministrazioni Pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale".

Tale disposizione è stata successivamente rafforzata dalle indicazioni contenute nell'articolo 35, comma 4, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., il quale stabilisce che tutte le determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento sono adottate sulla base della suddetta programmazione triennale, ciò significando che tale documento risulta assolutamente propedeutico a qualsivoglia procedura che consenta l'assunzione di personale nella pubblica amministrazione, indipendentemente dalle modalità di assunzione.

Il presente piano, relativo al triennio 2022-2024, tiene conto:

- dell'attuale quadro legislativo, come modificatosi a seguito delle disposizioni normative intervenute con il D.lgs. n. 75/2017, con la Legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018), con la Legge n. 145/2018 (legge di bilancio 2019) in materia di reclutamento ed assunzioni di personale, con la Legge n. 160/2019 (Legge di bilancio 2020) e con la Legge 19 giugno 2019, n. 56;
- delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 6 ter, comma 1 del D.lgs. n. 165/2001 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27/07/2018.

Il piano triennale dei fabbisogni del personale illustra le principali scelte organizzative e gestionali dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Brescia nel triennio di riferimento, tenendo conto degli obiettivi che si intendono perseguire in relazione allo scenario in cui l'Ordine si troverà ad operare.

La definizione dei fabbisogni è stata effettuata sulla base dei profili professionali necessari all'Ordine per lo svolgimento delle sue attività istituzionali e per realizzare attività di sviluppo.

La definizione dei fabbisogni di personale tiene conto che non sussistono eccedenze di unità di personale ai sensi dell'art. 33 c.1-bis del D.lgs. N. 165/2001.

Il Piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente e può essere modificato per consentire l'adeguamento alle esigenze organizzative, a fronte dell'evoluzione dei fabbisogni di personale dell'Ordine nell'arco del triennio, tenuto conto sia delle risorse disponibili sia degli impatti di carattere economico correlate.

Rappresentazione della consistenza del Personale al 31 dicembre 2022

La pianta organica dell'OPI Brescia viene ad individuarsi nel modo che segue:

Numero totale dei dipendenti 3, con seguente inquadramento:

AREA	LIVELLO ECONOMICO	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO UNITÀ	
			TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE
C	C5	//	//	//
	C4	//	//	//
	C3	//	//	//
	C2	Funzionario Segreteria	1	//
	C1	Funzionario Segreteria	1	//
B	B3	//	//	//
	B2	//	//	//
	B1	Assistente Segreteria	1	//
A	A3	//	//	//
	A2	//	//	//
	A1	//	//	//

Ai Dipendenti si applica il CCNL del Comparto Funzioni Centrali - Enti Pubblici non Economici (pubblicato nella sezione "Amministrazione trasparente/Personale/Contrattazione collettiva"), nel cui rispetto l'Ordine ha sempre fatto fronte pienamente al costo del personale.

Presso l'Ordine non vi sono posizioni Dirigenziali.

Vi è la presenza di n.1 Posizione Organizzativa con incarico di Coordinamento e Supervisione Attività Segreteria conferita con Delibera N.140 del 09/03/2022.

I poteri deliberativi sono integralmente detenuti dal Consiglio Direttivo. I Dipendenti non hanno né poteri deliberativi, né autoritativi.

Programmazione strategica delle risorse umane

L'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Brescia è Ente Pubblico non Economico di piccole dimensioni e la dotazione organica prevede n.3 dipendenti a tempo pieno calcolati nella seguente modalità:

La quantità di lavoro derivata dalle attività dell'Ordine rapportata al numero degli iscritti (al 31.12.2022 sono **8.725**) è stata calcolata in ore totali necessarie a svolgere le varie attività, pari a **19.948** per anno, che costituisce uno dei parametri da considerare per la definizione del numero di dipendenti (**O**).

Pertanto:

$$P \text{ (parametro di riferimento)} = \frac{O \text{ (ore annue calcolate per fare il lavoro definito)} \quad 19.948}{T \text{ (totale ore mediamente lavorate)} \quad 4.998} = 3,99$$

Il tempo medio lavorato da un singolo dipendente nel corso di un anno è calcolato come segue:

$$Tm = 1.728 \text{ (ore annue)} - 62 \text{ (assenze a vario titolo)} = 1.666 \text{ (Ore mediamente lavorate all'anno, da 1 dipendente)}$$

$$Q \text{ (quantità di lavoro per dipendente)} = P \times Tm = 3,99 \times 1.666 = 6.647$$

$$D \text{ (dipendenti occorrenti)} = O/Q = 19.948 / 6.647 = 3,00$$

Non essendo previste cessazioni dal servizio né ampliamenti di organico (in quanto il fabbisogno di personale risulta attualmente soddisfatto, avendo integrato di una unità il personale amministrativo nell'anno 2022), la programmazione delle risorse - disposta ed approvata nel sopracitato "Piano Triennale del Fabbisogno del

Personale” - prevede, per il triennio 2022-2024, la conferma l’assetto descritto al paragrafo precedente.

Secondo quanto previsto dall’articolo 3, comma 2, della L. 56/2019 l’Ordine delle Professioni Infermieristiche di Brescia nella stesura del Piano Triennale, al fine di accrescere l’efficienza dell’organizzazione e dell’azione amministrativa, ha tenuto conto dell’esigenza di assicurare l’effettivo ricambio generazionale e la migliore organizzazione del lavoro, nonché, in via prioritaria, il reclutamento di figure professionali con elevate competenze in materia di:

- a) digitalizzazione;
- b) razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;
- c) qualità dei servizi pubblici;
- d) gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;
- e) contrattualistica pubblica;
- f) controllo di gestione e attività ispettiva;
- g) contabilità pubblica e gestione finanziaria.

Obiettivi di trasformazione dell’allocazione delle risorse

Si rileva che, in relazione alle esigenze funzionali della struttura, non sussistono condizioni di eccedenze di Personale e, conseguentemente, non sussiste l’esigenza di ricollocazione del Personale.

Infatti, come indicato nel PTPCT 2021-2023, *“Stante l’organizzazione di OPI Brescia, 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 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”*

Pertanto, non risulta attualmente configurabile un’allocazione diversa delle risorse.

Risorse finanziarie

L’OPI Brescia fa fronte al costo del personale (dato reso pubblico annualmente, come da pubblicazioni sul sito nell’apposita sezione Amministrazione Trasparente) con le proprie risorse finanziarie, costituite dalle quote di iscrizione all’Ordine, nel rispetto di quanto previsto nel CCNL applicato. Lo stanziamento del fabbisogno economico che viene regolarmente dichiarato nel bilancio.

Formazione del Personale

L’Ordine garantisce ai propri dipendenti attività formative volte al potenziamento delle competenze ed al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché al mantenimento ed allo sviluppo della professionalità. La formazione del Personale dipendente riveste un ruolo centrale nella prevenzione della corruzione, in quanto volta a favorire la trasparenza e a diffondere la cultura della legalità e dell’integrità. La formazione e, quindi, l’investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane è, al contempo, un mezzo per garantire l’arricchimento professionale dei dipendenti, per stimolarne la motivazione ed uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi aziendali e quindi dei servizi ai cittadini.

Con particolare riferimento alle tematiche della anticorruzione e della trasparenza amministrativa, pertanto, l’Ordine ritiene che tutti i seguenti soggetti che, a prescindere dal ruolo di appartenenza, svolgono le attività a rischio di corruzione e di illegalità individuate dal PTPCT, debbano fruire di una formazione specialistica: RPCT, personale dipendente, consiglieri, revisori, collaboratori e componenti delle Commissioni consultive

dell'Ente.

Per la rappresentazione della presente sezione "Formazione del Personale", ci si riporta al sopracitato Piano che risulta integralmente pubblicato sul sito istituzionale dell'Ordine nelle Sezioni "Amministrazione trasparente/Disposizioni generali" e "Amministrazione trasparente/Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione".

Il Consiglio incoraggia e sostiene economicamente la partecipazione ad eventi formativi, dando incarico al RPCT sia di fornirli direttamente "in house", sia di selezionarli sul mercato della formazione. Ulteriore formazione viene predisposta ed erogata dalla Federazione Nazionale Ordini Professioni Infermieristiche (FNOPI) in maniera funzionale allo svolgimento delle attività ordinarie. La formazione viene assicurata, anche mediante la messa a disposizione di circolari, articoli, materiale informativo e didattico.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Per l'anno 2022 l'Ordine non ha adottato un Piano Organizzativo per il Lavoro Agile (POLA).

Infatti, il POLA è sezione del Piano di Performance e gli Ordini, per esplicita esclusione operata dal D.L. n. 101/2013, convertito in Legge n. 125/2013, non sono tenuti a tale tipo di programmazione.

Durante l'emergenza epidemiologica da Covid-19, in particolare nell'anno 2020, non sono state operate scelte attuative in tema di lavoro agile in quanto le attività dell'Ordine erano state regolarmente svolte dal personale dipendente in presenza, garantendo, comunque, il rispetto delle norme anti-contagio.

Le prestazioni lavorative del Personale dipendente vengono eseguite principalmente nelle postazioni fisse all'interno della sede dell'Ordine.

Eccezionalmente, nei casi di necessità ed urgenza, viene prestata anche al di fuori dell'orario di lavoro, all'interno dell'abitazione, utilizzando un collegamento da remoto, con mezzi propri.

L'Ordine per l'anno 2023, strutturerà un POLA col fine di renderlo una vera e propria opportunità strutturata sia per il dipendente sia per l'Ordine.

Le varie fasi del percorso sono:

Fase di avvio: che caratterizzerà il periodo successivo all'emergenza sanitaria. Tende a rilevare le condizioni abilitanti al lavoro agile e prevede:

- mappatura delle attività smartabili (in capo al Coordinatore Attività Segreteria) con conseguente coinvolgimento di tutto il personale dipendente dell'Ordine;
- mappatura delle dotazioni tecnologiche necessarie/disponibili allo svolgimento dell'attività in tale modalità (in capo all'ICT);
- adozione di un regolamento che mantenga la possibilità di accesso al lavoro agile su base volontaristica.

Fase di sviluppo intermedio. Questa fase sarà caratterizzata da:

- prima applicazione del «Regolamento per l'adozione del "Lavoro Agile"» in via sperimentale, al fine di testarne la validità o definirne i correttivi;
- definizione ed implementazione di appositi percorsi formativi per il personale, sia in materia di organizzazione del lavoro (destinato al personale titolare di Posizione Organizzativa), sia in materia di competenze tecnologiche (utile a tutto il personale coinvolto dalle attività smartabili);

Fase di sviluppo avanzato. Questa fase sarà caratterizzata dall'individuazione di indicatori per l'implementazione di un sistema di monitoraggio quale strumento di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, nonché per la verifica degli impatti interni ed esterni del lavoro agile. Tale strumento potrà essere utile anche alla definizione di eventuali nuovi modelli organizzativi atti al miglioramento del benessere lavorativo da un lato e ad un miglioramento prestazionale a beneficio dell'organizzazione, dell'utenza e della

comunità dall'altro.

Si prevede di portare a compimento le suddette fasi, entro il 2023.

PIANO AZIONI POSITIVE NELL'AMBITO DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRIENNIO 2022-2024

Approvato con delibera n.141 del 09/03/2022

Premessa

L'art. 48 del Decreto Legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) nonché la Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministero per le riforme e innovazioni nella P.A. e del Ministero per le pari opportunità (Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche) prevedono che ogni amministrazione pubblica, ai sensi degli artt. 1, c.1, lett. c, 7 c.1 e 57 c.1, del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., predisponga un piano triennale di azioni positive volto alla "rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Come si legge nella predetta direttiva 23/5/2007 "...La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche".

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è quindi un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

La tutela delle differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni degli utenti.

Con il presente piano, di azioni positive, l'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Brescia (di seguito OPI Brescia) favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia con particolare riferimento:

- all'ambiente di lavoro;
- alla partecipazione ai corsi di formazione, di aggiornamento e qualificazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
- agli orari di lavoro;
- all'individuazione di concrete possibilità di sviluppo, di carriera e di professionalità, anche tramite l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche, fatte salve le attuali norme della fattispecie;
- all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Pertanto, la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio e con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche, continueranno a tener conto dei principi generali previsti dalle disposizioni legislative in tema di pari opportunità al fine di garantire un giusto equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

Situazione attuale.

L'analisi dell'attuale situazione (al 31.12.2022) del personale dipendente in servizio presso l'OPI di Brescia, presenta il seguente quadro di raffronto fra lavoratori e lavoratrici:

<i>Lavoratori</i>	<i>Tempo indeterminato</i>	<i>Tempo determinato</i>	<i>In convenzione</i>
Uomini	0	0	0
Donne	3	0	0
Totale	3	0	0

Dipendenti a tempo pieno e indeterminato, suddivisi per categorie:

<i>Lavoratori</i>	<i>Categoria A</i>	<i>Categoria B</i>	<i>Categoria C</i>	<i>Categoria D</i>	<i>TOTALE</i>
Uomini	0	0	0	0	0
Donne	0	1	2	0	3
Totale	0	1	2	0	3

Obiettivi e pianificazione azioni positive per il triennio 2020/2022.

Ambito di azione:	<i>Ambiente di lavoro</i>
Obiettivo	L'OPI di Brescia si impegna a promuovere il benessere organizzativo ed individuale nonché a porre in essere ogni azione necessaria ad evitare che si verifichino sul posto di lavoro situazioni conflittuali determinate da pressioni, molestie sessuali, mobbing, atti vessatori, correlati alla sfera privata del lavoratore o della lavoratrice sotto forma di discriminazioni.
Azioni positive	<ul style="list-style-type: none"> • Effettuare indagini specifiche al fine di analizzare eventuali problemi relazionali o disagi interni ed attivarsi nella ricerca delle soluzioni più adeguate; • monitorare, a livello organizzativo, lo stato di benessere collettivo e analizzare le specifiche criticità; • proseguire nell'azione di prevenzione dello stress da lavoro correlato ed individuare le azioni di miglioramento; • aggiornare i regolamenti, già adottati dall'ente, recipienti i principi di pari opportunità tra uomini e donne e le disposizioni a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare.

Ambito di azione:	<i>Formazione</i>
Obiettivo	Nei limiti imposti dalla vigente normativa, programmare e incrementare la partecipazione di tutto il personale dipendente ad attività formative, corsi e/o seminari così da consentire lo sviluppo e la crescita professionale di ognuno. Programmare percorsi formativi specifici.
Azioni positive	<ul style="list-style-type: none"> • Migliorare l'offerta di uguali possibilità a donne e uomini lavoratori di frequentare i corsi individuali, rendendoli accessibili anche a coloro che hanno obblighi di famiglia oppure orario di lavoro part-time, in modo da conciliare al meglio la vita lavorativa con quella familiare; • favorire e supportare adeguatamente il reinserimento operativo del personale che rientra in servizio dal congedo di maternità/paternità o da assenza prolungata (almeno 6 mesi) dovuta ad esigenze familiari e /o personali, sia attraverso forme di affiancamento lavorativo, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative di aggiornamento (soprattutto in considerazione di eventuali modifiche intervenute nel contesto normativo ed organizzativo).

Ambito di azione:	<i>Orario di lavoro</i>
Obiettivo	<p>Mantenere l'armonizzazione raggiunta e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro.</p> <p>Potenziare le capacità dei lavoratori e delle lavoratrici mediante l'utilizzo dei tempi più flessibili.</p> <p>Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro.</p>
Azioni positive	<ul style="list-style-type: none"> • Migliorare l'efficienza organizzativa delle forme di flessibilità oraria già introdotte (es. part-time, anche di tipo verticale); • prevedere articolazioni diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, debitamente motivate.

Ambito di azione:	<i>Sviluppo carriera e professionalità</i>
Obiettivo	Fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni legislative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche. Favorire l'utilizzo delle professionalità acquisite all'interno al fine di migliorare la performance dell'ente.
Azioni positive	Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Ambito di azione:	<i>Informazione</i>
Obiettivo	Promuovere e diffondere le tematiche riguardanti le pari opportunità. Favorire una maggiore condivisione e partecipazione di tutto il personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Ordine.
Azioni positive	<ul style="list-style-type: none"> • Programmare attività di sensibilizzazione e informazione interna sul tema delle pari opportunità con la pubblicazione del presente Piano nel PAT; • curare l'aggiornamento normativo sul tema delle pari opportunità e tenere informati i dipendenti sulle novità legislative introdotte, anche con apposite circolari; • informare gli stakeholder attraverso la pubblicazione delle norme di legge in tema di pari opportunità nonché del presente Piano di azioni positive sul sito internet dell'Ordine.

Durata del Piano.

Il presente Piano ha durata triennale, dalla data di esecutività del provvedimento deliberativo di adozione.

Il piano è pubblicato sul PAT dell'OPI di Brescia.

Nel periodo di vigenza del piano saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e degli Organi dell'Ordine, in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

La Sezione “*Monitoraggio*” non è applicabile alle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti e, dunque, non si applica a questo Ordine.