ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE DI MASSA CARRARA

***

PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TUTELA DELLA TRASPARENZA 2023/2025

predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e Trasparenza

Adottato dal Consiglio Direttivo con Delibera

Seduta del 01-07-2023

I. PREMESSA

II. AMBITO DI RIFERIMENTO ALLA FEDERAZIONE NAZIONALE ORDINI PROFESSIONI INFERMIERISTICHE (FNOPI)

III. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO

IV. L'ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE (OPI) DI MASSA CARRARA

- Natura giuridica e finalità istituzionali
- Aspetto dimensionale e dotazione organica
- Struttura organizzativa
- Presidente
- Consiglio Direttivo
- Commissioni d'albo della Professione Sanitaria di Infermiere e della Professione Sanitaria di Infermiere Pediatrico

V. LA STRATEGIA ANTICORRUZIONE E IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO –ANNO 2023-2025

- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza
- Metodologia
- Consultazione e comunicazione

VI. I SOGGETTI COINVOLTI NELLE ATTIVITA' PREVISTE DAL PIANO ANTICORRUZIONE E MODALITA' DI INTERAZIONE

- Organi di vertice
- Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza
- Soggetto incaricato della sostituzione del RPCT, in caso di assenza o impedimento (c.d. "Vice- RPCT")
- Collegio dei revisori dei conti
- Personale dipendente
- Collaboratori a qualsiasi titolo
- Modalità di coinvolgimento e interazione
- Supporto al RPCT

VII. LE PRINCIPALI MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

- Formazione in Materia di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Amministrativa
- Codice di Comportamento Nazionale e Settoriale
- Gestione della segnalazione di illeciti (c.d. "*Whistleblowing"*)
- Pantouflage o Revolving Doors
- Assenza Conflitti di Interesse
- Rotazione degli Incarichi
- Verifica Inconferibilità e Incompatibilità
- Attività di Monitoraggio

VIII. LE AREE A MAGGIOR RISCHIO DI CORRUZIONE

IX. TRASPARENZA ED ACCESSO ALLE INFORMAZIONI

I. PREMESSA

La legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" (c.d. Legge Anticorruzione) ha introdotto una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche, sia centrali che locali, negli enti e nelle società in controllo pubblico.
La Legge Anticorruzione è stata approvata dal legislatore italiano in attuazione della Convenzione dell'Organizzazione della Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003, e della Convenzione di Strasburgo del 27 gennaio 1999, in forza delle quali ciascuno Stato aderente è tenuto ad elaborare ed applicare politiche di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate, adoperarsi al fine di attuare e promuovere efficaci pratiche di contrasto al fenomeno corruttivo, vagliarne periodicamente l'adeguatezza e collaborare con gli Stati e le organizzazioni regionali ed internazionali per la promozione e messa a punto delle predette misure.
Obiettivo primario della Legge n. 190/2012 è la realizzazione di un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo volte a prevenire e ridurre il rischio corruttivo nonché la promozione dell'etica e della legalità.
A tale scopo, la legge n.190/2012 si raccorda con il D. Lgs. 33/2013 in materia di pubblicità e di trasparenza, con il D.lgs. 39/2013 in materia di inconferibilità ed incompatibilità degli incarichi, con il D.lgs. 235/2012 sulla disciplina delle incandidabilità, con il D.P.R. 62/2013 in materia di codice di comportamento dei dipendenti pubblici e con il D.lgs. 150/2009 sul ciclo delle performance (c.d. Decreto Brunetta).
Ulteriori strumenti legislativi di riferimento sono le Circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica e gli atti dell'Autorità Nazionale Anticorruzione - A.N.A.C., Linee Guida e delibere, nonché i Piani Nazionali Anticorruzione (delibera n. 72/2013 dell'11 settembre 2013, aggiornata con determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, delibera n. 831 del 3 agosto 2016 e poi con delibera 1208 del 22 novembre 2017).
Ai sensi della sopra citata normativa, il termine "*corruzione*" dev'essere interpretato in senso estensivo in quanto comprensivo di tutte quelle situazioni nelle quali, a prescindere dalla rilevanza penale della condotta, viene in rilievo un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.
A tal riguardo spetta alle singole amministrazioni valutare e gestire il proprio rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) ed il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione).
In assenza di un'adeguata analisi propedeutica l'attività di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione nel PTPCT può, infatti, rivelarsi inadeguata, esponendo la P.A. a sanzioni e contestazioni.
Sono destinatari della sopra citata normativa anticorruzione le seguenti tre macro categorie di soggetti:

- pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, comprese le autorità portuali, nonché le autorità amministrative indipendenti di garanzia, vigilanza e regolazione;
- enti pubblici economici - **ordini professionali** - società in controllo pubblico - associazioni, fondazioni, enti di diritto privato comunque denominati;
- società in partecipazione pubblica - associazioni, fondazioni, enti di diritto privato, anche privi di personalità giuridica.

Anche a fronte della nota sentenza della Corte di cassazione n. 21226/2001[1], con deliberazione n. 145/2014 e successiva nota del 18.11.2014, l'ANAC deliberava l'applicazione delle disposizioni di prevenzione della corruzione di cui alla L. n. 190/2012 anche agli ordini e ai collegi professionali, con obbligo di provvedere alla predisposizione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, del Piano triennale della trasparenza e del Codice di comportamento settoriale del dipendente pubblico, alla nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione, nonché ad adempiere agli obblighi in materia di trasparenza di cui al D.lgs. n. 33/2013 s.m.i. e garantire il rispetto delle prescrizioni in tema di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D.lgs. n. 39/2013.
Anche il nuovo PNA 2022-2024, approvato dal Consiglio dell'ANAC il 16 novembre 2022, conferma a carico degli Ordini Professionali l'obbligatorietà dell'adozione -alla scadenza annuale del 31 gennaio prevista dalla legge n.190/2012, di un nuovo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) valido per il successivo triennio, ancorché con modalità semplificata laddove nell'anno successivo all'adozione del PTPCT non siano intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti.

II. AMBITO DI RIFERIMENTO ALLA FEDERAZIONE NAZIONALE ORDINI PROFESSIONI INFERMIERISTICHE (FNOPI)

La Federazione Nazionale degli Ordini delle Professioni Infermieristiche (FNOPI)[2] è stata istituita con la già citata Legge Lorenzin 3 del 15 febbraio 2018 8 (c.d. Legge Lorenzin). La Federazione nazionale agisce quale organo sussidiario dello Stato, emana il Codice deontologico e la legge le attribuisce compiti di indirizzo e coordinamento sugli Ordini provinciali. La Federazione e gli Ordini sono sottoposti alla vigilanza del Ministero della salute.

In tema di prevenzione della corruzione e Trasparenza, il Comitato Centrale FNOPI ha adottato importanti determinazioni sia a livello centrale sulla propria organizzazione, con particolare riguardo alla gestione della disciplina interna e relativi procedimenti, alle operazioni elettorali, al funzionamento degli organi interni e alla corretta attuazione dei principi di trasparenza, sia più in generale a favore dei Comitati provinciali mediante l'inoltro di appositi schemi, modelli di analisi nonché indicazioni operative per l'assolvimento da parte di questi ultimi degli adempimenti attuativi della Legge n.190/2012, anche in ragione degli profili di rischio derivanti dalla gestione dell'Albo degli infermieri della provincia.

---

[1] Sentenza della Corte di cassazione n. 21226/2001 riguardante la Federazione degli ordini dei farmacisti italiani, con la quale, pur escludendo la giurisdizione della Corte dei conti sugli ordini professionali, in quanto non gravanti sul bilancio dello Stato, è stata riconosciuta la natura indiscutibile di ente pubblico nazionale di detta Federazione. In particolare, la suddetta sentenza, richiamando precedenti pronunce, così recita: *"la loro natura è quella di enti pubblici non economici, che operano sotto la vigilanza dello Stato per scopi di carattere generale, che le prestazioni lavorative subordinate integrano un rapporto di pubblico impiego, che è indubitabile la qualificazione del patrimonio dell'ente";* e ritenendo peraltro, in dissenso da autorevole parere legale, che la qualificazione degli ordini e dei collegi professionali, oltre che come enti pubblici non economici, anche come enti associativi non esclude l'applicazione ad essi delle disposizioni anticorruzione, e che i rapporti di lavoro del personale degli ordini e dei collegi professionali integrano un rapporto di pubblico impiego.

[2] La Federazione Nazionale degli Ordini delle Professioni Infermieristiche (acronimo: FNOPI) è un ente pubblico non economico che raccoglie tutti gli ordini professionali degli infermieri e degli infermieri pediatrici delle province della Repubblica Italiana.

In linea con le determinazioni del sopra citato Comitato Centrale FNOPI, nel triennio 2023-2025 l'**Ordine Professioni Infermieristiche di Massa Carrara** intende procedere alla implementazione e miglioramento continuo della propria strategia anti-corruttiva e sistema di gestione del relativo rischio, elaborati nel rispetto dei criteri e dei principi metodologici declinati nel PNA, alla luce dei migliori standard internazionali di *risk management.*

III. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO

Contesto esterno

Al fine di acquisire ogni possibile informazione utile a comprendere le dinamiche del rischio corruttivo all'interno dell'**Opi di Massa Carrara** non si può prescindere da una disamina delle caratteristiche della realtà territoriale in cui essa si colloca.

Con riguardo all'analisi del contesto esterno, si rileva che l'**Opi di Massa Carrara** ha sede legale in Massa in Via Massa Avenza, 38 D Int. 205 54100 Massa (Ms).

In linea con le indicazioni fornite dall'Anac, per completare l'analisi del contesto esterno, con riguardo alle caratteristiche sociali, economiche e culturali del territorio di riferimento, nonché all'ambito criminologico che può condizionare anche indirettamente in modo illecito l'attività dell'OPI, si è fatto riferimento ai dati messi a disposizione dagli organismi competenti in materia di ordine e sicurezza pubblica e dalla Provincia di Massa Carrara Carrara.

Dette informazioni risultano esplicitate nel **PTPCT della Provincia di Massa Carrar**a, come di seguito:

"Il PNA sottolinea l'importanza dell'analisi del contesto esterno, che ha l'obiettivo di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente in cui l'Amministrazione opera possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e come tali caratteristiche possano condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione. E' quindi una fase preliminare indispensabile a definire la propria strategia di prevenzione del rischio corruttivo, tenendo conto del territorio in cui l'Amministrazione opera. In particolare – come suggerito nel PNA - ci si è avvalsi delle informazioni contenute nel Rapporto Economia Massa-Carrara 2022 predisposto dall'Istituto di Studi e Ricerche della CCIA di MassaCarrara e dell'ultima Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata disponibile nel sito web del Ministero degli Interni, come suggerito da ANAC. Un'ulteriore fonte esterna - utile per avere un quadro sulle linee evolutive dei fenomeni corruttivi e di criminalità organizzata in Toscana per l'anno 2021 - è stata il VI Rapporto realizzato dalla Scuola Normale Superiore di Pisa su incarico della Regione Toscana. Il rapporto pubblica i risultati di una ricerca realizzata dalla Scuola Normale Superiore di Pisa in accordo con la Regione Toscana, finalizzata a fornire alle amministrazioni pubbliche alla società civile strumenti informativi sui fenomeni di criminalità organizzata. Il Rapporto è articolato in due macro-sezioni: nella seconda, in particolare, vengono presentati i principali andamenti relativi alla corruzione politica e amministrativa in Toscana.".

Contesto Interno

L'analisi del contesto organizzativo interno ha l'obiettivo di evidenziare le caratteristiche interne dell'**Opi di Massa Carrara** che possano favorire il verificarsi di eventuali fenomeni corruttivi al proprio interno ed individuare punti di forza e di debolezza che possano orientare gli interventi di prevenzione del rischio.

In generale, gli Ordini delle Professioni Infermieristiche (OPI) sono istituiti e regolamentati dalla Legge 3/2018 recante "*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*" (pubblicata in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n.25 del 31-01-2018).

La norma affida agli Ordini due finalità:

1. generale: fa riferimento al Diritto alla tutela della salute del cittadino-utente, sancito all'art. 32 dalla Costituzione italiana, con particolare riferimento alla garanzia di ricevere prestazioni sanitarie da personale qualificato, in possesso di uno specifico titolo abilitante, senza pendenze rilevanti con la giustizia.
2. specifica: fa riferimento Professione infermieristica; è rivolta agli infermieri iscritti all'Albo, che l'ordine è tenuto a tutelare nella loro professionalità, esercitando il potere disciplinare, contrastando l'abusivismo, vigilando sul rispetto del Codice Deontologico, favorendo la crescita culturale degli iscritti, garantendo l'informazione, offrendo servizi di supporto per un corretto esercizio professionale.

L'ambito territoriale di competenza degli Ordini è di norma la provincia; la Federazione Nazionale coordina gli Ordini provinciali ed è l'organismo che ha la rappresentanza nazionale degli infermieri italiani.

IV. L'ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE (OPI) DI MASSA CARRARA

Natura giuridica e finalità istituzionali

L'Ordine delle Professioni Infermieristiche (OPI) di Massa Carrara, ente di diritto pubblico non economico istituito e regolamentato dalla Legge n.3/2018, rientra nel novero dei soggetti destinatari delle prescrizioni derivanti dalla vigente normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

È dotato di una propria autonomia gestionale e decisionale, posto sotto la vigilanza del Ministero della Salute e coordinato nell'attività istituzionali dalla Federazione Nazionale Ordini delle Professioni Infermieristiche.

Tra le finalità istituzionali dell'OPI di Massa Carrara figurano, tra l'altro, la tutela e il riconoscimento del giusto valore della professione infermieristica, l'esercizio del potere disciplinare, il contrasto all'abusivismo, la vigilanza sul rispetto del Codice Deontologico e del Patto Infermiere Cittadino, la promozione della crescita culturale, i diritti, l'autonomia e la formazione degli iscritti, nonché ogni utile intervento a sostegno del corretto esercizio professionale.

L'Ente si uniforma ai parametri di trasparenza, correttezza, efficacia ed efficienza così come richiesto agli organismi delle Pubblica Amministrazione; fa propri i principi e valori contenuti nel Codice deontologico dell'Infermiere e assicura la corretta tenuta degli albi.

Nella piena consapevolezza dell'alto valore pubblico della propria Mission istituzionale, nel prossimo triennio l'OPI di Massa Carrara intende procedere alla revisione dell'attuale modello di prevenzione della corruzione e di trasparenza con la definizione un nuovo sistema organico e integrato, fondato sul proprio PTPCT, elaborato e proposto dal proprio Responsabile della prevenzione corruzione e Trasparenza (RPCT), alla luce delle indicazioni fornite dall'ANAC attraverso il PNA.

Aspetto dimensionale e dotazione organica

Ad oggi sono **1835** gli iscritti all'Albo dell'OPI di Massa Carrara, **1799** infermieri e **36** infermieri pediatrici. Il numero è continuamente variabile durante l'anno in base alle iscrizioni e cancellazioni presentate. L'OPI Massa Carrara è un ente di ridotte dimensioni, con una struttura estremamente contenuta; la sede legale - ufficio di proprietà - è in **Via Massa Avenza 38 D 54100 Massa (Ms)**. Risulta di proprietà anche una seconda sede, nel Comune di Carrara - sita in Via Don Minzoni 25 54033 Carrara - attualmente chiusa. Sono in corso le dovute verifiche documentali per procedere alla vendita come deciso dall'Assemblea degli iscritti.

Tutte le attività svolte dall'OPI sono sovvenzionate esclusivamente dalle quote di iscrizione annuale dei propri iscritti

L'assetto interno si contraddistingue per la presenza di uffici di piccole dimensioni, con una dotazione organica estremamente esigua. **Ad oggi sono in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato solo n. 1 unità di personale amministrativo con qualifica di impiegato, C4, a tempo pieno con contratto a n.36 ore settimanali. Non è prevista l'assunzione di ulteriore personale, come da piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 approvato dal Consiglio Direttivo nella seduta del 12-12-2022.**

Atteso il basso livello di complessità organizzativa che caratterizza l'OPI, il sistema delle responsabilità ha un'articolazione semplificata e facilmente individuabile giacché la presenza di pochi addetti favorisce i controlli interni, facilita il riconoscimento di eventuali dinamiche corruttive e riduce il rischio di una possibile insorgenza e diffusione delle stesse.

Al riguardo, sotto il profilo degli aspetti favorevoli, si rileva che anche in passato non si sono mai verificate ipotesi di reato o condotte illecite per cui l'ambito risulta integro e scevro dalla presenza di soggetti con attitudini al compimento di azioni illegali.

Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'OPI di Massa Carrara è così composta:

a) Presidente;
b) Consiglio Direttivo *(composto da Presidente, Vice Presidente Segretario Tesoriere e n. 8 Consiglieri);*
c) Commissione di Albo degli infermieri *(composta da Presidente, Vice Presidente, Segretario e n.4 componenti);*
d) Collegio dei revisori
e) dipendente amministrativo

Ai sensi della Legge n.3/2018, il Consiglio Direttivo e il Collegio dei Revisori dei Conti di ogni OPI sono eletti ogni quattro anni dall'Assemblea elettorale composta dagli iscritti.

L'Organigramma dell'Ente è aggiornato e pubblicato sul sito www.opimassacarrara.it sez. amministrazione trasparente:

https://www.opimassacarrara.it/site/amministrazione-trasparente/articolazione-degli-uffici/

Si fa presente che per il quadriennio in corso, dopo il rinnovo elettorale, non è presente la Commissione Albo Infermieri Pediatrici.

Presidente

Il Presidente ha la rappresentanza dell'Ordine provinciale ed è membro del Consiglio nazionale; convoca e presiede il Consiglio direttivo e le assemblee degli iscritti; il vicepresidente lo sostituisce in caso di assenza o di impedimento ed esercita le funzioni a lui eventualmente delegate dal presidente.

Consiglio Direttivo

È un organismo elettivo, composto da un numero di membri che varia in rapporto alla consistenza numerica degli iscritti all'Albo; è investito di tutti i poteri attribuiti all'Ordine per il governo della professione. Laddove non risulti in grado di funzionare regolarmente, può essere sciolto quando con decreto del ministero della Salute, sentito il parere della Federazione nazionale.

Tra le attribuzioni riconosciute al Consiglio direttivo figurano tra l'altro:

- compilazione e tenuta dell'albo degli iscritti all'Ordine e relativa pubblicazione;
- vigilanza sul decoro e sull'indipendenza dell'Ordine;
- designazione dei rappresentanti dell'Ordine presso commissioni, enti ed organizzazioni di carattere provinciale o comunale;
- promozione di iniziative per facilitare il progresso culturale degli iscritti;
- esercizio del potere disciplinare nei confronti dei sanitari iscritti all'albo;
- interposizione, laddove richiesto. nelle controversie tra sanitario e sanitario, o tra sanitario e persona o Ente a favore dei quali il sanitario abbia prestato la propria opera professionale, procurando la conciliazione delle vertenze o dando il suo parere.

Il Consiglio Direttivo si riunisce in sedute ordinarie, su convocazione del/della Presidente, per iscritto, con allegato l'Ordine del Giorno.

Le sedute del Consiglio Direttivo non sono pubbliche. Di ogni seduta è redatto il verbale, che deve essere approvato dal Consiglio stesso. Le deliberazioni sono prese a maggioranza dei voti; in caso di parità prevale il voto del/della Presidente. Le delibere sono sottoscritte dal/dalla Segretario/a e dal/dalla Presidente stesso/a.

Commissioni Albo della Professione Sanitaria di Infermiere e della Professione Sanitaria di Infermiere Pediatrico

L'istituzione delle Commissioni d'Albo Infermiere e Infermiere Pediatrico è prevista dalla citata Legge n. 3/2018 che attribuisce loro una serie di funzioni gestionali nonché il compito di supportare altre istituzioni nello studio e nell'attuazione di svariate attività che

riguardano la Professione, compresa la formazione e l'aggiornamento professionale, le procedure di iscrizione dei nuovi infermieri e la partecipazione all'istruzione dei provvedimenti disciplinari.

Alla Commissione di Albo Infermieri spettano, in particolare, le seguenti attribuzioni:

1. proporre al Consiglio Direttivo l'iscrizione all'albo del/della professionista;
2. assumere, nel rispetto dell'integrità funzionale dell'Ordine, la rappresentanza esponenziale della professione
3. adottare e dare esecuzione ai provvedimenti disciplinari nei confronti di tutti/e gli/le iscritti/e all'albo e a tutte le altre disposizioni di Ordine disciplinare e sanzionatorio contenute nelle leggi e nei regolamenti in vigore;
4. esercitare le funzioni gestionali comprese nell'ambito delle competenze proprie, come individuate dalla legge e dallo statuto;
5. dare il proprio concorso alle autorità locali nello studio e nell'attuazione dei provvedimenti che comunque possano interessare la professione.

La Commissione di Albo Infermiere pediatrico cura prevalentemente le istanze di carattere pediatrico. **Nel quadriennio in corso, a seguito delle ultime elezioni, la commissione albo infermieri pediatrici non è stata costituita.**

V. LA STRATEGIA ANTICORRUZIONE E IL SISTEMA DI GESTIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO –ANNO 2023-2025.

Come più volte sollecitato dall'ANAC, da ultimo anche con la Delibera n. 1064 del 13 novembre 2019, la strategia anticorruzione e il processo di gestione del rischio corruttivo si sviluppano secondo una logica sequenziale e ciclica, prevenendo, attraverso misure organizzative sostenibili, il buon andamento e l'imparzialità dell'Ente, il verificarsi di eventi corruttivi.

In ossequio alle previsioni legislative, alle indicazioni del PNA 2022 e ai recenti "*Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza*" forniti dall'ANAC nel mese febbraio 2022, il PTPCT 2023-2025 dell'Opi di Massa Carrara si caratterizza per la graduale e progressiva applicazione delle seguenti fasi metodologiche:

1) analisi del contesto (interno ed esterno);
2) valutazione del livello di esposizione al rischio di corruzione (identificazione ed analisi del rischio);
3) evidenziazione e valutazione delle aree nelle quali è più elevato il rischio di corruzione, in termini generali e specifici, e relativo trattamento (identificazione del rischio e programmazione delle misure di prevenzione);
4) consultazione e comunicazione;
5) monitoraggio e riesame del sistema;
6) puntuale declinazione di ruoli, funzioni, compiti e responsabilità dei principali attori coinvolti in tema di anticorruzione e trasparenza;
7) approvazione del PTPCT all'esito di una procedura di partecipazione attiva
8) formazione e aggiornamento professionale di contenuto "valoriale" per rafforzare la conoscenza delle regole e promuovere e diffondere l'etica pubblica;
9) puntuale applicazione delle norme sulle inconferibilità e le incompatibilità;
10) predisposizione e/o revisione del Codice di comportamento settoriale dei dipendenti, ai sensi della Deliberazione ANAC n. 177/2020;

11) completa ed esaustiva disciplina della figura del Responsabile della Prevenzione e del suo sostituto (c.d. Vice-RPCT);
12) predisposizione e/o revisione del Regolamento interno sul sistema di segnalazione degli illeciti da parte del dipendente e tutela del c.d. "*Whistleblower*", in attuazione della Legge n. 179 del 30 novembre 2017 e della Deliberazione ANAC n. 469 del 9 giugno 2021.

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Il Piano Anticorruzione è un atto programmatorio con il quale l'OPI di Massa Carrara individua le aree e le attività esposte a maggior rischio corruttivo, le misure preventive e le azioni di monitoraggio e controllo delle attività programmate ai fini della prevenzione, gli interventi di formazione e di trasparenza amministrativa. Come già per gli anni precedenti, il Piano per il triennio 2023-2025 è costituito da un documento unico che riguarda sia le misure di prevenzione della corruzione che quelle relative alla trasparenza, in ossequio alla normativa vigente.
Come più volte rilevato dall'ANAC, il Piano ha un carattere dinamico e necessita, quindi, di continuo adattamento/aggiornamento a cura del RPCT.
La sostanziale adeguatezza resa evidente dalla ultima relazione del RPCT sull' andamento periodico, nonché l'assenza di fenomeni corruttivi con riferimento anche agli anni pregressi, hanno guidato la stesura del presente documento nel segno di una sostanziale continuità rispetto al precedente Piano, fatti salvi i necessari adeguamenti dei contenuti legati alla ricerca di una sempre maggiore aderenza ai processi di lavoro che si realizzano all'interno dell'Ente e alle indicazioni dell'ANAC contenute in particolare nel P.N.A 2022. Si rileva, infine, che nella predisposizione del presente Piano ci si è avvalsi degli strumenti di autovalutazione (check list), forniti dall'ANAC per verificare la completezza PTPC.
Stante le previsioni del precedente PNA, l'OPI predispone il presente Piano valevole per il triennio 2023-2025.
È fatto obbligo a tutti i destinatari prendere visione del presente PTPCT, attenersi alle disposizioni in esso contenute e segnalare al RPCT ogni violazione. Ogni possibile proposta per il miglioramento del piano dovrà essere portata all'attenzione del RPCT e del Consiglio Direttivo, alla prima riunione utile.
Il Piano potrà essere oggetto di integrazioni e/o modifiche, in ragione di eventuali esigenze organizzative sopravvenute ovvero di possibili innovazioni normative e/o regolamentari.

Metodologia

In accoglimento delle indicazioni fornite dall'ANAC con il PNA 2019 circa la nuova metodologia da utilizzare nella definizione del PTPCT, l'OPI di Massa Carrara si propone dell'arco del triennio considerato di superare l'approccio quantitativo a favore di quello qualitativo con il quale l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri garantendo la massima trasparenza. Si tratta di valutazioni empiriche, basate sull'esperienza, le cui conclusioni si traggono a seguito dell'osservazione diretta o indiretta dei fatti e la cui rappresentazione finale non è espressa in termini numerici[3].

[3] Nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano, invece, analisi statistiche o matematiche per quantificare l'esposizione dell'organizzazione al rischio in termini numerici.

Consultazione e comunicazione

Nell'ottica del miglioramento continuo, nel triennio in esame l'OPI prevede di approvare il PTPCT all'esito di una procedura di partecipazione attiva e con il pieno coinvolgimento di tutti coloro che a vario titolo sono responsabili dell'attività dell'OPI (stakeholders, interni ed esterni). **Onde assicurare una fase efficace di consultazione e comunicazione, con il concreto coinvolgimento dei soggetti interni ed esterni all'Amministrazione, la proposta di PTPCT sarà veicolata a tutti i predetti soggetti interessati e posto in consultazione pubblica per almeno n. 20 giorni.** All'esito, i feedback pervenuti e le informazioni pertinenti saranno raccolti, esaminate e condivise, sarà fornita una risposta ad ogni contributo e saranno accolte le proposte che suggeriscono miglioramenti.

VI. I SOGGETTI COINVOLTI NELLE ATTIVITA' PREVISTE DAL PIANO ANTICORRUZIONE E MODALITA' DI INTERAZIONE

Atteso che un sistema anti corruttivo integrato e concretamente funzionante, richiede un controllo diffuso su tutti i livelli con una chiara esplicitazione degli attori organizzativi, le modalità di interazione tra loro, nonché di tracciabilità dei processi, nell'ambito dell'OPI è sollecitata massima partecipazione di tutti i soggetti (organi di vertice, dipendenti e collaboratori) nell'attività di prevenzione della corruzione, allo scopo di conseguire la più ampia condivisione dei relativi obiettivi. Detto coinvolgimento è costantemente promosso con una continua interlocuzione diretta e con incontri informativi interni. Per quanto attiene ai processi decisionali, la partecipazione è differenziata in quanto taluni soggetti intervengono su tutti gli aspetti del sistema anticorruzione, mentre altri vengono coinvolti solo in determinate fasi o sono tenuti a svolgere soltanto specifici compiti.

Stante l'attuale assetto organizzativo dell'OPI di Massa Carrara, come esplicitato nei paragrafi che precedono, i principali attori organizzativi in tema di anticorruzione e trasparenza sono di seguito riportati, unitamente ai relativi compiti e funzioni:

- Organo di indirizzo politico;
- RPCT e suo sostituto;
- Collegio dei Revisori dei conti
- Ufficio Procedimenti Disciplinari;
- Dipendente e collaboratori a vario titolo

Organi di vertice

Si rileva la centralità del ruolo che riveste l'Organo di vertice nel processo di definizione delle strategie di prevenzione della corruzione e nell'elaborazione del PCPCT, assumendo un ruolo proattivo, anche attraverso la creazione di un contesto istituzionale e organizzativo il più possibile favorevole, che sia di reale ausilio e supporto al RPCT, e di condizioni che ne favoriscano l'effettiva autonomia
In particolare, l'Organo di vertice dell'OPI:

- individua il RPCT (soggetto interno all'Ente);
- su proposta del RPCT, adotta il PTPCT entro 31 dicembre di ogni anno

Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza

Il RPCT è una figura chiave per assicurare effettività al sistema di prevenzione della corruzione e svolge le seguenti funzioni:

- elabora e propone il Piano triennale di prevenzione della corruzione che viene adottato dall'organo di indirizzo politico entro il 31 gennaio di ogni anno;
- definisce il programma di formazione per i dipendenti, soprattutto per quelli che lavorano in settori a più elevato rischio corruttivo;
- redige e pubblica la relazione annuale recante i risultati dell'attività svolta;
- vigilare sugli obblighi di incompatibilità ed inconferibilità ex D.Lgs. 39/2013;
- svolgere attività di controllo, segnalando le inadempienze all'Organo di vertice, all'OIV o organismo similare, all'ANAC e all'Ufficio di disciplina
- verifica l'efficacia del piano e propone la modifica e aggiornamento dello stesso, soprattutto laddove siano accertate eventuali violazioni delle prescrizioni previste oppure in caso di mutamenti nell'organizzazione;

Considerata la totale assenza di dirigenti amministrativi in servizio presso l'Opi di Massa Carrara, il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza è individuato dall'organo di vertice nella persona del Consigliere OPI (Consiglio Direttivo):

Dott.ssa Angela Fantini

di comprovata serietà e rettitudine morale e del tutto estranea a procedimenti disciplinari e/o giudiziari per reati contro la PA[4].

L'incarico di RPCT è stato assegnato alla Dott.ssa Angela Fantini con formale atto di nomina, Deliberazione del Consiglio Direttivo; ad oggi non è fissata una durata minima di tale incarico anche allo scopo di assicurarne l'operatività per un lasso di tempo congruo a garantirne l'adeguata autonomia. È tuttavia prevista la cessazione, e conseguente rotazione dell'incarico di RPCT, successivamente al rinnovo elettorale degli organi dell'Ente.

Soggetto incaricato della sostituzione del RPCT, in caso di assenza o impedimento (c.d. "Vice- RPCT).

A decorrere dal 1 luglio 2023, in linea con gli orientamenti espressi dall'ANAC, l'Opi di Massa Carrara prevede la figura del Vice-Responsabile anticorruzione e Trasparenza in grado di garantire l'immediata sostituzione del titolare, in caso di assenza o impedimento di quest'ultimo, ovvero nella figura del Consigliere **Antonella Nobili** , nominato con atto deliberativo dal Consiglio Direttivo in data 1 luglio 2023.

Collegio dei revisori dei conti

Atteso che non si è proceduto alla costituzione dell'OIV, anche il Collegio dei revisori dei conti, nella sua attività di controllo della regolarità contabile, svolge un ruolo importante di verifica dell'operato dell'OPI con riguardo all'attuazione delle misure relative all'attività anticorruzione e gli adempimenti in materia di trasparenza. Tale attività è prevista specificatamente dalla Circolare-Vademecum per la revisione

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

amministrativo-contabile negli Enti del Ministero dell'economia e finanze del 5 maggio 2017 (v. punto 2.12). In particolare, nell'arco temporale considerato nel presente Piano, si prevede l'invio preventivo al Collegio, a cura del Responsabile anticorruzione, della relazione annuale sull'attività svolta nell'anno precedente e del Piano Piano triennale di prevenzione della corruzione. Al Collegio vengono inoltre inviate le relazioni predisposte a seguito dell'effettuazione delle attività di monitoraggio.

Personale dipendente

La dipendente dell'OPI:

- segnala le situazioni di illecito al RPCT;
- segnala casi di personale conflitto di interessi;
- osserva le misure contenute nel presente Piano e nel Codice di comportamento dell'OPI.

Collaboratori a qualsiasi titolo

- segnalano le situazioni di illecito;
- osservano le misure contenute nel presente Piano;
- osservano, per quanto compatibile, il Codice di comportamento dell'OPI.

Modalità di coinvolgimento e interazione

Il coinvolgimento e interazione tra tutti i soggetti coinvolti nelle attività previste dal piano anticorruzione, sono promosse e assicurate dal RPCT il quale, con cadenza almeno semestrale, provvede anche in modalità asincrona ad incontri formativi/informativi per favorire confronti, scambi di idee e riflessioni, nell'ottica della cooperazione e della leale collaborazione. Inoltre, l'interazione e la cooperazione sinergica si realizza anche nell'ambito di piccoli gruppi di lavoro che operano al fine del perseguimento del fine comune e del miglioramento collettivo. **Ulteriore coinvolgimento, in particolare con gli iscritti, è garantito dalla pubblicazione di due bandi / selezioni per la partecipazione a gruppi di lavoro, gruppo esperti e/o l'assegnazione di premi. In particolare si segnala quanto segue:**

- **Avviso per la selezione di Infermieri Esperti dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Massa Carrara - Scadenza domande: 30 settembre 2021**

https://www.opimassacarrara.it/articolo/313/avviso-per-la-selezione-di-infermieri-esperti-dell-ordine-delle-professioni-infermieristiche-di-massa-carrara-scadenza-domande-30-settembre-2021/

- **Regolamento Commissioni, Osservatori, Gruppi di Lavoro Opi Massa Carrara**

https://www.opimassacarrara.it/articolo/326/regolamento-commissioni-osservatori-gruppi-di-lavoro-opi-massa-carrara/

- **Bando "Selezione e Premiazione Progetti di Ricerca"**

https://www.opimassacarrara.it/articolo/409/bando-selezione-e-premiazione-progetti-di-ricerca-/

Supporto al RPCT

Come già rappresentato nei paragrafi che precedono, in ragione dell'attuale consistenza della dotazione organica, estremamente esigua, non è oggettivamente possibile che lo stesso sia affiancato da una struttura organizzativa di supporto interna all'Ente.

VII. PRINCIPALI MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Alla luce delle prescrizioni della Legge n.190/2012, le principali misure di prevenzione sono:

- nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza amministrativa;
- adozione dei Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza amministrativa;
- assolvimento degli obblighi di pubblicazione e trasparenza
- rispetto dei codici di comportamento aziendale
- somministrazione di adeguata attività di formazione per il personale
- attuazione rotazione del personale
- previsione del divieto di pantouflage o revolving doors
- applicazione del sistema di segnalazione degli illeciti e tutela del c.d. whistleblower

Ferma la trasparenza e correttezza dell'impianto anti corruttivo ad oggi definito dall'OPI di Massa Carrara, oltre alla nomina del RPCT, all'adozione del PTPCT e all'assolvimento degli obblighi normativi di pubblicazione e di trasparenza amministrativa applicabili all'Ente, per il triennio 2023-2025, si intendono implementare, declinandole in modo più approfondito e puntuale, le seguenti misure di prevenzione del rischio corruttivo, secondo le modalità, le tempistiche e le attività di monitoraggio indicate:

- previsione formale della disciplina per la nomina del RPCT ed il Vice-RPCT, incaricato della immediata sostituzione, in caso di assenza o impedimento del titolare, con la puntuale definizione di criteri, modalità di nomina, durata dell'incarico, casi di revoca, etc..);
- adozione/ aggiornamento del codice di comportamento settoriale, in ossequio alle previsioni della Legge n. 179/2017 e alle indicazioni ANAC di cui alla Delibera n. 177 del 19 febbraio 2020;
- somministrazione adeguati interventi formativi a favore dell'intera organizzazione;
- adozione di un atto organizzativo interno per la gestione delle segnalazione degli illeciti e tutela del c.d. whistleblower, in attuazione della Legge n. 179 del 30 novembre 2017 e della Deliberazione ANAC n. 469 del 9 giugno 2021;
- adozione formale della disciplina sul conflitto di interesse;
- revisione delle aree di maggior rischio corruttivo e individuazione delle misure generali e specifiche a prevenzione dello stesso;
- definizione delle modalità, dei soggetti incaricati, dei criteri e dei tempi di monitoraggio.

Formazione in Materia di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Amministrativa

L'attuale contesto storico, politico nonché socio economico caratterizzato da una grave e persistente crisi finanziaria e da una continua riduzione delle risorse stanziate a favore del SSN, enfatizza sempre più l'importanza del personale dipendente e, più in generale, di tutti coloro che operano nel settore sanitario.
In quest'ottica, i dipendenti in servizio presso l'OPI, svolgono un ruolo di importanza focale giacché risultano essere il punto di diretto contatto e di interfaccia con gli iscritti, l'anello di collegamento tra l'Ente e gli utenti di riferimento; rappresentano un canale di apertura e ascolto dei bisogni degli stakeholder che necessitano di informazioni e di orientamento nel complesso mondo della professione infermieristica.
Ciò posto, atteso che la formazione è certamente una misura fondamentale non solo per incrementare la qualità delle competenze professionali e trasversali ma anche, relativamente al tema che qui ci occupa, per garantire piena consapevolezza e conoscenza della strategia adottata in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa, favorendo la circolarità delle informazioni e la condivisione dei relativi obiettivi, il RPCT[5] - in stretto raccordo con i vertici dell'OPI di Massa Carrara - ha previsto la realizzazione, **nell'anno 2021**, di un importante intervento di formazione ed aggiornamento professionale **in modalità FAD** sui temi dell'etica, della legalità, dell'integrità e trasparenza.
Con l'obiettivo, quindi, di potenziare la cultura della legalità ed incrementare l'*empowerment* culturale del personale interno e di tutti i componenti degli organi di vertice, superando una logica meramente adempimentale[6], è stato pianificato e programmato il suddetto evento formativo, espressamente calibrato sulle esigenze dell'Ente e mirato alla specificità dei profili professionali alle quali è rivolto, con programmi dedicati e con docenti esperti sulle tematiche da trattare.
Per massimizzare i benefici che tale attività formativa può offrire, in via preliminare il RPCT ha ritenuto di ampliare i destinatari della stessa a tutti i soggetti coinvolti nella strategia anti corruttiva dell'Ente e di non limitarla al solo personale dipendente; **inoltre, si intende per l'anno in corso, anno 2023, verificare le esigenze formative in relazione possibili argomenti di maggior interesse lavorativo e/o di rilevante attualità.**
All'esito della suddetta ricognizione e sulla base dei bisogni formativi emersi, in ossequio ai propri compiti istituzionali il RPCT, d'intesa con gli organi di vertice, provvederà a definire in modo puntuale il programma formativo per il triennio, che terrà conto sia delle principali novità intervenute nel settore di interesse sia della necessità di rispondere alle richieste di formazione dei discenti su specifici temi, posto che spesso le criticità riscontrate nelle attività quotidiane possono essere superate o, comunque, di gran lunga mitigate, proprio in forza di adeguati interventi formativi.
Al fine di garantire la più ampia partecipazione, l'intervento formativo, sarà svolto in modalità *e-learning*[7], docenti esperti nella materia di comprovato esperienza e

[5] Ai sensi della Legge 190/2012 il Responsabile della prevenzione della corruzione individua le unità di personale chiamate ad operare nei settori particolarmente esposti al rischio che siano commessi reati di corruzione allo scopo di inserirli in appositi e idonei percorsi formativi.
[6] Come noto, gli obblighi di formazione in materia di prevenzione della corruzione sono previsti da specifiche disposizioni normative, contenute nell'articolo 1, della legge 6 novembre 2012, n. 190 (comma 5, lettera b; comma 8; comma 10, lettera c; comma 11). Inoltre, l'art.15, comma 5, del Decreto Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 prescrive lo svolgimento a favore dei dipendenti di appositi interventi formativi in materia di trasparenza e integrità.
[7] E' di tutta evidenza che la modalità e-learning permette di fruire della formazione nell'ambito della ordinaria

competenza, con l'uso di strumenti tecnologici messi a disposizione dall'OPI o dall'agenzia formativa individuata, ovvero in "modalità registrata" anche quale corso FAD, con la distribuzione di contenuti didattici multimediali e l'ausilio di diapositive in formato power point. Il progetto formativo prevede ampi spazi di discussione e di approfondimento su casi concreti ed una forte interattività, ricorrendo anche all'uso della "*chat*" che può avere una funzione aggregante e conoscitiva, consentire interazioni, dibattito e confronto e sollecitare un ampio coinvolgimento e un senso di appartenenza ad un "gruppo- classe", facilitando la comunicazione e abbattendo possibili barriere tra docente e auditori.
Allo scopo di invogliare i discenti a comunicare *on line* e invitarli a formulare, in tempo reale, domande e richieste di chiarimenti su specifici aspetti tecnici oggetto della lezione ovvero su tematiche più ampie, l'evento formativo sarà moderato dal RPCT il quale, sempre con attenzione alla *live chat* dell'evento, garantirà la corretta gestione d'aula e il dialogo continuo, *trend d'union* dell'intero progetto formativo.

Codice di Comportamento Nazionale e Settoriale

Con il Decreto del Presidente Repubblica n. 62 del 2013 è stato approvato il codice nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici, avente carattere generale ed applicabile a tutte le amministrazioni, che stabilisce le regole alle quali i dipendenti pubblici devono conformarsi per assicurare la qualità dei servizi, il rispetto dei doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e cura dell'interesse pubblico previsti dalla Costituzione nonché la prevenzione dei fenomeni di corruzione.
Per quanto sopra, tutti i componenti il Consiglio Direttivo e tutti i dipendenti, devono rispettare il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e quello del O.P.I. Massa Carrara.
Ogni violazione del codice di comportamento dovrà essere segnalata al responsabile della prevenzione della corruzione e dovrà da questi essere portata all'attenzione del Consiglio Direttivo, alla prima riunione dello stesso.
Come anticipato dal DL n. 36/2022 per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)[8], nelle more dell'aggiornamento del codice di condotta nazionale a cura del legislatore, l'OPI di Massa Carrara intende provvedere nell'anno 2023 all'aggiornamento di un proprio codice declinando doveri di condotta in linea con la realtà organizzativa e funzionale del proprio Ente, conformemente ai propri procedimenti e processi decisionali e in attuazione delle indicazioni ANAC di cui alla Delibera n. 177 del 19 febbraio 2020.
Con la sopra citata Delibera 177/2020, l'ANAC ha chiarito che sono tenuti al rispetto del codice non solo i dipendenti (dipendenti, dirigenti, Organi di vertice) ma anche soggetti esterni all'Amministrazione, quindi anche tutti gli operatori economici che lavorano in *outsourcing* (operatori di Ditte, società, cooperative).
In analogia con quanto previsto per il PTPCT, anche il nuovo Codice di comportamento

giornata lavorativa di talché, terminata la lezione seguita sulla piattaforma on line, il dipendente/operatore/collaboratore può continuare a svolgere le proprie mansioni lavorative per il disbrigo di altre attività, magari aventi carattere di urgenza, senza mai doversi allontanare dalla propria postazione e senza dispendio di tempo prezioso, magari dovuti agli spostamenti con mezzi di trasporto nel traffico della città.

[8] Ai sensi del DL n. 36/2022 per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (Dpr 62/2013) sarà oggetto di revisione a cura del legislatore, con l'introduzione di una apposita sezione dedicata al corretto utilizzo dei social network a tutela dell'immagine della PA e con la previsione di un ciclo di formazione obbligatoria sui temi dell'etica e della legalità sia al momento dell'assunzione, sia in ogni caso all'atto del passaggio ad altri ruoli o a funzioni superiori, nonché in caso di trasferimento del personale in altri settori e aree organizzative.

settoriale sarà elaborato dal RPCT e proposto all'Organo di vertice per l'approvazione, all'esito di una procedura aperta alla partecipazione dei dipendenti dell'Ente e degli altri *stakeholders*, interni ed esterni, previo parere obbligatorio dell'OIV o organismo similare.
Questa procedura «partecipata» ha lo scopo di garantire che i dipendenti e gli operatori siano coinvolti nel processo di formazione del codice ed evitare che il documento sia percepito come un adempimento astratto, preconfezionato e imposto "*Top-down*".
In quest'ottica, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dovrà elaborare il codice di comportamento, coordinando le attività di tutti i soggetti che concorrono alla sua predisposizione: 1) l'organo di indirizzo politico-amministrativo che approva il codice su proposta del RPCT; 2) l'OIV, ovvero organismo similare, che esprime un parere obbligatorio sul codice; 3) l'UPD, che partecipa alla definizione dei doveri del codice e della corrispondenza formazione; 4) gli *stakeholders* intesi quali associazioni o singoli cittadini o di imprese che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dall'Ente.
Per quanto sopra, dunque, la procedura di approvazione del Codice di comportamento settoriale si compone di due (n. 2) fasi:

1. PRIMA FASE→ il RPCT, affiancato dall'OIV (o organismo similare) e dall' UPD, predispone una prima bozza di codice e lo sottopone all'organo di indirizzo per l'adozione del testo preliminare, da sottoporre a successiva procedura partecipativa;
2. SECONDA FASE→ all'esito della partecipazione aperta a tutti gli interessati, il documento definitivo è nuovamente validato da parte dell'OIV (o organismo similare), e quindi sottoposto dal RPCT all'organo di indirizzo per l'adozione definitiva.

Gestione della segnalazione di illeciti (c.d. "Whistleblowing")

Per quanto riguarda l'istituto per la tutela delle persone che segnalano illeciti (cd. *Whistleblowing*: termine di origine anglosassone che richiama l'azione «soffiare il fischietto», come l'arbitro che segnala un fallo o a quella di un poliziotto che tenta di fermare un'azione illegale)[9], introdotto dall'art. 54 bis, del D.Lgs. n. 165 del 2001 e successivamente innovato dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179, nel ribadire che negli anni pregressi non è mai pervenuto alcun tipo di segnalazione, l'OPI intende dotarsi nell'anno 2023 di un sistema informatizzato dedicato alla presentazione e gestione delle segnalazioni, a garanzia di tutela dell'identità del segnalante e dei dati in essa contenuti, con la definizione di un'apposita applicazione resa disponibile sul sito Internet istituzionale e di uno specifico atto organizzativo interno di disciplina e regolamentazione.
Fermo che le segnalazioni in oggetto devono essere indirizzate al RPCT, nel rispetto delle Linee guida di cui alla Deliberazione ANAC n. 469 del 9 giugno 2021, con il sopra citato atto organizzativo interno, l'OPI di Massa Carrara, intende regolamentare, tra l'altro: i soggetti titolati a presentare la segnalazione; l'ambito di operatività della denuncia e la compatibilità con il diritto di accesso previsto dalla legge n. 241/90 e s.m.i.; gli effetti a carico del segnalante; le modalità di ricezione delle segnalazioni; i termini per l'avvio e la definizione dell'istruttoria; i tempi per l'esame preliminare della segnalazione; le modalità di tutela della riservatezza dell'istruttoria, dell'intero procedimento e della conservazione degli atti; le regola di gestione delle segnalazioni anonime o che pervengono da soggetti

[9] L'istituto del *whistleblowing*, introdotto, dalla Legge 190/2012, (fa riferimento al pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui è 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".

estranei alla p.a.; termini di conclusione del procedimento; casi di archiviazione.
Ad oggi, l'OPI di Massa Carrara non ha mai ricevuto segnalazione in merito a illeciti in tema di anticorruzione.

Pantouflage o Revolving Doors

Il divieto di *pantouflage* o *revolving doors* è un'altra importante misura di prevenzione e fa riferimento al vincolo per tutti i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali[10] per conto delle P.A., di non poter svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di impiego, una attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati che erano destinatari della loro attività lavorativa quando erano in servizio.
Come chiarito dall'ANAC con la Delibera n.99 dell'8 febbraio 2017, il divieto di *pantouflage* ha lo scopo di prevenire situazioni di conflitto d'interessi ed evitare che il dipendente possa sfruttare la conoscenza che aveva quando lavorava negli uffici interni alla PA per poi trarre dopo vantaggi di natura patrimoniale o non patrimoniale.
L'articolo 53 del D.lgs. n. 165/2001, al comma 16 ter, chiarisce che la conseguenza della violazione del divieto di *pantouflage* ricade su contratti conclusi e su incarichi conferiti con la sanzione di carattere civilistico della nullità, prevedendo che "*i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto di pantouflage sono nulli*" con relativo obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi conferiti.
Ai fini della corretta attuazione della misura di prevenzione in oggetto, nel triennio 2023-2025 l'OPI di Massa Carrara provvedere, per il tramite del RPCT, all'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage*; inoltre, al fine della più ampia sensibilizzazione del personale, il tema in esame sarà oggetto di trattazione e di approfondimento in sede di eventi formativi già programmati.

Assenza Conflitti di Interesse

La disciplina sul conflitto di interesse è un'altra importante misura di prevenzione della corruzione[11].
Il Consiglio di Stato[12] ha chiarito che il conflitto di interessi è una condizione giuridica che si verifica quando, all'interno di una PA, lo svolgimento di una determinata attività sia affidato ad un funzionario che ha o potrebbe avere interessi personali o di terzi, la cui eventuale soddisfazione comporti una riduzione del soddisfacimento dell'interesse pubblico.
Con la Delibera n. 494 del 05.06.2019 di approvazione delle Linee guida sull'individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici, l'Autorità rappresenta la necessità di tracciare le attività svolte nei procedimenti amministrativi per verificare e responsabilizzare i dipendenti sulla sussistenza di possibili conflitti in tutti i procedimenti amministrativi.
Alla luce di quanto sopra, in ossequio alle predette Linee guida dell'ANAC, l'OPI di Massa Carrara prevede che tale tracciabilità sia comprovata con adeguato supporto

[10] Per "poteri autoritativi o negoziali" si intende l'attività volta all'emanazione di provvedimenti amministrativi, perfezionamento di atti giuridici, stipula di contratti.
[11] Ai sensi della Legge n.190/2012, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche ed il provvedimento devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.
[12] Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli Atti Normativi Adunanza di Sezione del 31 gennaio 2019.

documentale, o protocollando le varie dichiarazioni, ovvero prevedendo la tenuta di apposito registro per queste dichiarazioni.

Rotazione degli Incarichi

La rotazione del personale è una misura di prevenzione prevista dalla legge 190/2012 che riguarda tutti i dipendenti, specialmente quelli operanti nelle aree a più elevato rischio corruttivo.
Al riguardo, si distingue tra rotazione ordinaria e straordinaria.
La rotazione c.d. "*ordinaria*" prevede la rotazione di dirigenti e funzionari che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione allo scopo allo scopo di evitare, in via preventiva, il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa.
La rotazione c.d. "*straordinaria*" è invece una misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni illeciti, di natura non sanzionatoria e di carattere eventuale e cautelare[13].
Stante l'organizzazione del O.P.I. Massa Carrara, il Consiglio Direttivo ritiene che la rotazione ordinaria non possa trovare applicazione per la carenza del presupposto in fatto; se, infatti, è senz'altro vero che l'alternanza tra soggetti decidenti riduce il rischio di situazioni particolari tra amministrazioni ed utenti fino a veri e propri privilegi ed aspettative, è per altro verso lo stesso Piano Nazionale Anticorruzione a precisare che, nei casi di amministrazioni di ridotte dimensioni e numero limitato di personale, la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini.
In ogni caso, l'OPI intende adottare soluzioni organizzative diverse per conseguire gli stessi risultati della rotazione quale ad es. massima compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio e/o meccanismi di condivisione tra più soggetti delle fasi procedimentali ed evitare la concentrazione di più mansioni in capo ad un unico soggetto.
Laddove, invece, si verificassero le ipotesi previste dalla normativa vigente per l'applicazione della rotazione straordinaria, l'O.P.I. Massa Carrara vi provvederà immediatamente, stante il carattere obbligato di tale misura nei casi prescritti. **Restano in atto i bandi, sopra riportati, a garanzia di trasparenza e in modo da dare a tutti gli iscritti le stesse possibilità di partecipazione.**

Verifica Inconferibilità e Incompatibilità

Il D.Lgs. n. 39/2013 e s.m.i. elenca le cause di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni.Il Consiglio Direttivo, per il tramite del Responsabile della prevenzione della corruzione, accerta le ipotesi di inconferibilità/incompatibilità mediante acquisizione della dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, allo scopo di verificare la sussistenza delle condizioni ostative di legge in capo ai dipendenti ed ai soggetti cui intende conferire incarichi.
Ove, all'esito della verifica, risultasse la sussistenza di una o più condizioni ostative, il Consiglio conferirà l'incarico ad altro soggetto. In caso di violazione delle previsioni di

[13] È prevista dal d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, c.d. Testo Unico sul pubblico impiego (art. 16, comma 1, lettera l-quater) che prevede la valutazione dell'Amministrazione in merito alla rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, con il fine di tutelare l'immagine di imparzialità dell'Amministrazione.

inconferibilità, ai sensi dell'articolo 17 del citato D.Lgs. n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui al successivo articolo 18.
Il Consiglio verifica, anche successivamente al conferimento dell'incarico, l'insussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità, in modo da attuare un costante monitoraggio del rispetto della normativa in materia di inconferibilità e incompatibilità.

Attività di Monitoraggio

Gli Orientamenti ANAC per la pianificazione anticorruzione e trasparenza -Anno 2022, approvato dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022, richiedono espressamente di incrementare le attività di Monitoraggio, con la puntuale descrizione dei processi e le attività da sottoporre a verifica nell'arco temporale di riferimento, la periodicità e le modalità delle verifiche; gli esiti del monitoraggio dell'anno precedente dovranno essere la base di partenza nell'anno successivo per il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di gestione del rischio, anche allo scopo di poter apportare i necessari aggiustamenti/correttivi nella nuova strategia di prevenzione.
Alla luce di quanto sopra, l'Opi di Massa Carrara prevede nel triennio 2023-2025 di sottoporre a monitoraggio i processi e/o attività di seguito elencati, in una logica di gradualità progressiva alla luce della valutazione del rischio e, ove possibile, con l'ausilio di strumenti informatici e la predisposizione di report specifici.
Per quanto concerne, invece, la periodicità del monitoraggio, l'OPI di Massa Carrara, in quanto ente con meno di n. 50 dipendenti, intende avvalersi delle semplificazioni previste dal Piano nazionale Anticorruzione (PNA) 2022-2024, prevedendo quindi un'unica programmazione di verifiche per l'intero triennio.

Monitoraggio attività di formazione
Annualmente viene svolta un'attività di monitoraggio anche sulle attività formative al fine della compilazione della relazione annuale del RPCT. In particolare, sarà oggetto di monitoraggio la consistenza numerica dei discenti che hanno ricevuto la formazione, con relativo profilo professionale e qualifica, modalità di erogazione dell'attività formativa, i temi trattati (etica, legalità e trasparenza amministrativa, codici di comportamento, contenuti del PTPCT, il processo di gestione del rischio, gli esiti dei questionari di rilevazione dell'efficacia dell'intervento, etc.).

Monitoraggio stato di attuazione del codice di comportamento
Ai sensi del D.P.R. n. 62/2013 il RPCT deve fare un monitoraggio annuale sullo stato di attuazione del Codice di comportamento nazionale e settoriale (anche perché a lui compete di assicurarne la pubblicazione in genere sul sito e la diffusione della conoscenza dei Codici di comportamento anche attraverso attività di formazione del personale). Di questo monitoraggio occorre dar conto anche nella Relazione annuale.

Monitoraggio stato di attuazione della disciplina sul *Whistleblower*
Il RPCT provvederà al monitoraggio annuale sullo stato di attuazione dell'atto organizzativo interno in materia di segnalazione degli illeciti e tutela del c.d. *whistleblower*, in attuazione della Legge n. 179 del 30 novembre 2017 e della Deliberazione ANAC n. 469 del 9 giugno 2021;

Monitoraggio sullo stato dei procedimenti disciplinari
Per essere sempre a conoscenza e poter valutare l'esistenza di eventi corruttivi (tentati o compiuti) il RPCT deve implementare e formalizzare i flussi informazioni da e con

l'Ufficio procedimenti disciplinari. La verifica potrà essere condotta anche con modelli e schemi standard.

VIII. AREE A MAGGIOR RISCHIO DI CORRUZIONE

Con il PNA 2022-2024 e la precedente Determina ANAC n. 777 del 24 novembre 2021 specificatamente dedicata agli Ordini ed al Collegi professionali, l'ANAC conferma che, anche per ragioni di semplificazione e di sostenibilità amministrativa per gli Enti di piccole dimensioni che non hanno dotazioni organiche significative e che faticano a sostenere il peso dei carichi di lavoro e delle continue e innumerevoli scadenze da rispettare, nella fase di mappatura del processi occorre concentrarsi in via prioritaria su quelli a maggior rischio e individuare in via prioritaria le misure preventive di carattere generale. In particolare, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, la mappatura dei processi opera con riferimento alle sole Aree a maggior rischio, secondo l'art. 1, comma 16 della Legge n. 190/2012.
Alla luce di quanto sopra, nel confermare che, in considerazione delle caratteristiche, dei compiti e delle funzioni dell'Opi, le aree potenzialmente a rischio corruzione sono fortemente limitate e che all'esito del monitoraggio condotto all'interno dell'OPI non sono state mai evidenziate incongruenze, contraddizioni o omissioni, tutte le procedure di gestione del rischio sono confermate, come di seguito precisato.
In linea con le previsioni del PNA 2022-2024 e dell'art. 1.9 lett. a) L. 190/2012, il presente Piano individua le seguenti attività che presentano un più elevato rischio di corruzione, allo scopo di attivare specifici accorgimenti e verificarne l'adeguato livello di trasparenza:

a) autorizzazione o concessione;
b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163;
c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi,
d) ausili finanziari, attribuzione di vantaggi economici a persone ed enti pubblici e privati;
e) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

Rispetto alle predette aree, il PNA ha individuato le seguenti sotto-aree di rischio per tutte le amministrazioni:

I) Area acquisizione e progressione del personale

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

II) Area affidamento di lavori, servizi e forniture

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
3. Requisiti di qualificazione

4. Requisiti di aggiudicazione
5. Valutazione delle offerte
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
7. Procedure negoziate
8. Affidamenti diretti
9. Revoca del bando
10. Redazione del cronoprogramma
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
12. Subappalto
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto.

III) Area provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an*
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an* e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an*
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an* e nel contenuto

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

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an*
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
3. Provvedimenti amm. vincolati nell'*an* e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an*
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an* e nel contenuto

Alle aree sopraindicate il Comitato ha ritenuto di aggiungere la seguente, in base alle sue specificità funzionali:

7. Gruppi di ricerca, di studio, di lavoro.

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

La valutazione del rischio è stata effettuata su ogni attività ricompresa nelle aree di rischio sopraindicate, con riferimento al grado di esposizione alla corruzione calcolato sulla base dei criteri indicati nell'allegato 5 del Piano Nazionale Anticorruzione.
Va peraltro doverosamente ribadito che la particolarità dell' O.P.I. di Massa Carrara, come peraltro di tutti gli OPI della stessa FNOPI, come quella di qualunque ente pubblico non economico ed in particolare qualunque Ordine professionale, è di svolgere una ridottissima attività avente rilievo dal punto di vista della corruzione, sia sotto il profilo della probabilità che dell'impatto che il rischio si concretizzi.

Per tale motivo, nella scheda acclusa al presente Piano, è contenuta, accanto alla valutazione del rischio, una breve illustrazione delle concrete tematiche alle quali va incontro l'OPI di Massa Carrara, ferma l'inclusione della scheda analitica redatta secondo il PNA.
Nelle more dell'adozione dell'approccio qualitativo auspicato dall'ANAC, i livelli di rischio sono ancora espressi con valore numerico, il cui risultato massimo è 25, corrispondente al livello di rischio più alto.
I valori di rischio risultanti dal calcolo possono quindi essere così stimati:

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

L'analisi è consistita nella valutazione della probabilità che il rischio si concretizzi (probabilità) e delle conseguenze che ciò porterebbe (impatto).
Le valutazioni emerse sono, come detto, riportate in esposizione analitica nell'allegato 1 al presente Piano e, in sintesi, qui di seguito:

Area A) Acquisizione e progressione del personale.

Risultato valutazione complessiva del rischio: 8,33 = rischio limitato

Area B) Affidamento di lavori, servizi e forniture;

Risultato valutazione complessiva del rischio: 8,33 = rischio limitato

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

Risultato valutazione complessiva del rischio: 8,33 = rischio limitato

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

Risultato valutazione complessiva del rischio: 8,33 = rischio limitato

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

Risultato valutazione complessiva del rischio: 8,33 = rischio limitato

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

SCHEDA A

AREA ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE

Con riferimento all'acquisizione e progresso del personale, il O.P.I. Massa Carrara agisce nel rispetto delle prescrizioni e indicazioni contrattuali vigenti.

Per il futuro non resta che proseguire nel percorso intrapreso, adottando, ulteriori procedimenti e criteri stabiliti dalla legge (ad es. il Responsabile del Procedimento).

SCHEDA B

AREA AFFIDAMENTO DEI LAVORI, SEVIZI E FORNITURE

Nell'ambito dei lavori, servizi e forniture, il O.P.I. Massa Carrara*,*

ove si tratti di contratti

c.d. sopra soglia (oltre € 40.000,00) già procede con delibera a contrarre e successiva pubblicazione di bando. Per quelli inferiori, comunque, viene rispettato l'obbligo della trasparenza.

Per quanto riguarda, invece, servizi professionali e incarichi a studi di professionisti, stante la non necessità di procedure di evidenza pubblica, nondimeno il O.P.I. Massa Carrara opera, pur nell'ambito dell'intuitus personae, nel massimo rispetto di criteri di trasparenza, richiedendo preventivamente una stima dei costi e successivamente formalizzando l'incarico in sede di Consiglio Direttivo. Ciò, in particolare, si rivela importante per le, pur rare occasioni di bandi di gara di un certo rilievo, atteso che la consulenza preventiva di professionisti specializzati riduce sensibilmente il rischio di successive impugnative.

SCHEDA C

AREA PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO

In tale tipologia di provvedimenti rientrano, unicamente, le decisioni inerenti l'Albo. Il Consiglio Direttivo, stante l'attuale controllo procedimentale delle iscrizioni, ritiene sufficientemente garantita la trasparenza in materia.

SCHEDA D

AREA PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO

L'O.P.I. Massa Carrara eroga contributi e quindi le relative delibere sono già adottate secondo criteri di trasparenza, via via rinforzati in funzione della sopravvenuta normativa.

SCHEDA E

AREA GRUPPI DI RICERCA, STUDIO, LAVORO

Anche qui le procedure sono adeguatamente trasparenti e pubbliche, né, d'altra parte, l'entità dei rimborsi spese e dei gettoni di presenza consentono di ritenere particolarmente a rischio tale area di provvedimenti.

IX. TRASPARENZA ED ACCESSO ALLE INFORMAZIONI

Anche alla luce della Delibera ANAC n. 777 del 24 novembre 2021[14] per la semplificazione per l'applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza agli Ordini e Collegi (nell'ottica di valutazioni di compatibilità, di riduzione degli oneri connessi ai tempi di aggiornamento, di snellimento degli oneri relativi agli ordini e ai

[14] Con la Delibera n. 777 del 24 novembre 2021, l'ANAC ha recepito proposte di semplificazione per l'applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza agli Ordini e Collegi professionali con l'eliminazione di alcuni obblighi di pubblicazione ritenuti non compatibili con l'assetto organizzativo dei predetti enti

collegi territoriali, rispetto a quelli nazionali, in base a un criterio di proporzionalità e di riformulazione dei contenuti di alcuni dati da pubblicare), 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, improntì alla trasparenza la complessiva azione, interna ed esterna, dell'OPI.
Il Consiglio Direttivo, pertanto, rinvia a tale documento, da considerarsi parte integrante del presente piano.
Si richiamano, inoltre, in quanto di particolare interesse operativo, le indicazioni fornite dall'ANAC in tema coordinamento tra gli obblighi di pubblicazione per ragioni di Trasparenza amministrativa e la disciplina sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento UE/2016/679 e al D.Lgs. 196/2003 come modificato e integrato dal D.lgs. n. 101/2018. Al riguardo, l'ANAC ha affermato che il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è consentito unicamente laddove espressamente previsto da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento. Pertanto, fermo l'indiscutibile valore riconosciuto al principio di trasparenza, è necessario che le pubbliche amministrazioni, prima di diffondere sui propri siti web istituzionali dati personali, ovvero informazioni e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, provvedano ad una puntuale verifica circa la concreta sussistenza di una norma che preveda l'obbligo di pubblicazione e, in ogni caso, ad un giusto contemperamento fra esigenze di trasparenza e *privacy* degli interessati, specie alla luce dell'utilizzo delle nuove tecnologie che espongono ad elevato rischio i dati.
Nei casi dubbi, per ogni eventuale richiesta di chiarimenti e/o indicazioni in materia di protezione dati e corretta applicazione del Regolamento EU/679/2016 (c.d. GDPR), importante punto di riferimento all'interno dell'organizzazione è il Responsabile per la protezione dei dati personali (c.d. DPO), ai sensi dell'art. 37 Gdpr.

SCHEDA A

Area A) Acquisizione e progressione del personale.
Risultato valutazione complessiva del rischio: 8,33 = rischio limitato

Per frequenza ed impatto il rischio è sostanzialmente inesistente, atteso che il O.P.I. Massa Carrara ha in organico 3 risorse a tempo indeterminato e nessun dirigente. Il reclutamento, ove necessario, avviene con procedure ad evidenza pubblica mentre l'avanzamento è deliberato rispettando scrupolosamente la contrattualistica collettiva.

Area B) Affidamento di lavori, servizi e forniture;
Risultato valutazione complessiva del rischio: 8,33 = rischio limitato

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

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

Risultato valutazione complessiva del rischio: 8,33 = rischio limitato

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

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

Risultato valutazione complessiva del rischio: 8,33 = rischio limitato

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

Area E) Gruppi di ricerca, di studio, di lavoro;
Risultato valutazione complessiva del rischio: 8,33 = rischio limitato

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