

***Ordine della Professione
di Ostetrica di Brescia***

Piano Triennale
per la Prevenzione della Corruzione
2019-2021

Programma Triennale
per la Trasparenza e l'Integrità
2019-2021

COMPONENTI ORGANI INDIRIZZO POLITICO-AMMINISTRATIVO

Il presente documento, elaborato e proposto dalla Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), è stato adottato da parte del Consiglio Direttivo dell'Ordine della Professione di Ostetrica Brescia (di seguito OPOB) il 18/01/2018.

In esecuzione delle norme contenute nel D.Lgs. CPS 13 settembre 1946, n. 233 e successive modifiche, e nel relativo Regolamento approvato con D.P.R. 5 aprile 1950, n. 221 e successive modifiche, hanno avuto luogo, nei giorni 25-26-27 Novembre 2017, le elezioni del Consiglio Direttivo e del Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ordine della Professione di Ostetrica di Brescia, le cui componenti sono state elette tra gli iscritti all'albo unico nazionale delle Ostetriche.

A seguito della distribuzione delle cariche, tenutasi il giorno 29 novembre 2017, i due organi risultano così costituiti:

CONSIGLIO DIRETTIVO

- Presidente – Antonella Novaglio
- Vice Presidente – Luigia Soldati
- Tesoriera – Stefania Paloschi
- Segretaria – Elisabetta Bertuetti
- Consigliera – Anna Confortini
- Consigliera – Giulia Bregoli
- Consigliera – Elisa Turini

COLLEGIO REVISORI CONTI

- Membro Effettivo – Fernanda Maturilli
- Membro Effettivo – Glenda Giacomelli
- Membro Effettivo – Flavia Marchi
- Membro Supplente – Cristina Giacomelli

Il Piano Anticorruzione (PNA) pubblicato su G.U. n. 17 de 24/08/2016 nella sezione relativa agli "Ordini e Collegi Professionali" fornisce specifiche indicazioni per la nomina del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC) e per le responsabilità connesse alla carica che *"Solo in via residuale e con atto motivato, il RPC potrà coincidere con un consigliere eletto dell'ente, purché questi sia privo di deleghe gestionali. In tal senso, dovranno essere escluse le figure di Presidente, Consigliere segretario o*

Consigliere tesoriere”.

Al fine di dare applicazione a quanto previsto dal PNA, con Delibera del Consiglio Direttivo del 29 novembre 2017, l’Ostetrica Giulia Bregoli è stata eletta Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

PRESENTAZIONE

Nelle pagine che seguono è presentato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) 2019-2021.

Il PTPC ed il Piano per la Trasparenza dell’OPOB sono integrati tra loro e costituiscono un unico documento in ossequio a quanto disposto dal 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’art. 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* (di seguito D.Lgs. 97/2016).

Con il Decreto 97/2016 - in linea con gli atti normativi del 2012 e 2013 - la Trasparenza dell’azione amministrativa, oltre a fungere da strumento ordinario di partecipazione del cittadino all’attività amministrativa, rappresenta nell’attuale ordinamento giuridico il primo, e forse più efficiente, strumento di prevenzione della corruzione, obiettivo della L. 190/2012.

Il Piano della performance non è adottato ai sensi dell’art. 2 comma 2 bis del D.L. 31 agosto 2013, n. 101 *“Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni”* (convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125 in G.U. 30/10/2013, n. 255).

Nelle more di articolare un ciclo analogo o struttura equivalente e d’integrarlo con il PTCP e il PTTI, l’OPOB, considerata anche l’assenza di dotazione organica, garantisce allo stato attuale un meccanismo essenziale comunque volto ad assicurare standard qualitativi ed economici del servizio tramite un sistema di valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale, adeguandosi così ai principi generali di cui all’art. 3 del D. Lgs 150/2009.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

LEGGI ED ATTI NORMATIVI NAZIONALI:

- Decreto Legislativo del Capo Provisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 233 Ricostituzione degli Ordini delle professioni sanitarie e per la disciplina dell’esercizio

delle professioni stesse (GU n. 241 del 23/10/1946) e s.m. e i.;

- Decreto del Presidente Della Repubblica 5 aprile 1950, n. 221 Approvazione del regolamento per la esecuzione del decreto legislativo 13 settembre 1946, n. 233, sulla ricostituzione degli Ordini delle professioni sanitarie e per la disciplina dell'esercizio delle professioni stesse (GU n. 112 del 16/5/1950 - Suppl. Ordinario) e s.m. e i.;
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (GU n. 106 del 9/05/2001 - Suppl. Ordinario n. 112) e s.m. e i.;
- Decreto legislativo 8 marzo 2005, n. 82 avente ad oggetto "*Codice dell'amministrazione digitale*";
- Legge 4 marzo 2009, n. 15 Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti;
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- Decreto del Presidente della Repubblica 7 agosto 2012, n. 137 Regolamento recante riforma degli ordinamenti professionali, a norma dell'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148 (12G0159) (GU n.189 del 14/08/2012) e s.m. e i.;
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" e s.m. e i.;
- Decreto legislativo 31 dicembre 2012, n. 235 Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190 (GU n. 3 del 4/01/2013) e s.m. e i.;
- Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*" e s.m. e i.;
- Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 "*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*" e s.m. e i.;
- Decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101 Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni (13G00144) (GU n. 204 del 31/08/2013) convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125 (in G.U. 30/10/2013, n. 255) e s.m. e i.;
- Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge 11 agosto 2014 n. 114 "*Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari*";
- Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50 recante il c.d. Codice dei Contratti Pubblici e, più esattamente, norme di "*Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e*

sulle procedure di appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture”;

- 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’art. 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;*
- D.M. 19/07/2016, n. 165, che ha introdotto il *“Regolamento recante la determinazione dei parametri per la liquidazione da parte di un organo giurisdizionale dei compensi per le professioni regolamentate, ai sensi dell’art. 9 del decreto legge 24/01/2012 n. 1, convertito con modificazioni dalla legge 24 marzo 2012, n. 27. Medici Veterinari, farmacisti, psicologi, infermieri, ostetriche e tecnici sanitari di radiologia medica”*. Tale atto normativo prevede in allegato Tabella E) ex art. 2 comma 1 D.M. 165/2016 intitolato *“Ostetriche: prestazioni e relativo valore medio di liquidazione”*.

ATTI ANAC:

- Comunicato Anac 13/07/2015 Obbligo di adozione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione con validità 2015-2017 (aggiornamento annuale del 31 gennaio 2015);
- Atto Anac 16 dicembre 2015 Rapporto sullo stato di attuazione e la qualità dei piani triennali di prevenzione della corruzione nelle amministrazioni pubbliche 2015-2017;
- Determinazione Anac n. 6 del 28 aprile 2015 *“Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)”;*
- Determinazione Anac n. 12 del 28/10/2015 Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione;
- Comunicato del Presidente ANAC del 25/11/2015 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;
- Determinazione n. 8 del 17 giugno 2015 *“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”;*
- Comunicato del Presidente Anac del 3 giugno 2015 Pubblicazione dei dati sugli organi di indirizzo politico di cui all’art. 14 del d.lgs. 33/2013;
- Orientamento Anac n. 24 del 23 settembre 2015 – art. 22, d.lgs. n. 33/2013 Sanzione-divieto di erogare somme – applicazione – indicazioni;
- Comunicato Anac 18/02/2015 Pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni e degli enti del Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC), del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) e della Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione. Comunicazione ad ANAC della nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione;

- Delibera Anac n. 144 del 07 ottobre 2014 *“Obblighi di pubblicazione concernenti gli organi di indirizzo politico nelle pubbliche amministrazioni”* – 20 ottobre 2014;
- Delibera Anac 9/09/2014 Regolamento in materia di esercizio del potere sanzionatorio dell’Autorità Nazionale Anticorruzione per l’omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento;
- Delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 *“Determinazione di approvazione definitiva del Piano Nazionale Anticorruzione 2016”*;
- Delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 *“Prime Linee Guida recanti indicazioni sull’attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs 33/2013 come modificato dal d.lgs 97/2016”*;
- Regolamento ANAC in materia d’esercizio del potere sanzionatorio, ai sensi dell’art. 47 del D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97;
- Delibera ANAC n. 1097, del 26 ottobre 2016, Linee Guida n. 4, di attuazione del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, recanti *“Procedure per l’affidamento dei contratti pubblici di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria, indagini di mercato e formazione e gestione degli elenchi di operatori economici”*;
- Delibera ANAC n. 833 del 3 agosto 2016 *“Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell’ANAC in caso di incarichi inconferibili e incompatibili”*;
- Linee Guida per i siti web della PA del 26 luglio 2010, con aggiornamento del 29 luglio 2011;
- Deliberazione del Garante per la protezione dei dati personali 2 marzo 2011 avente ad oggetto le *“Linee Guida in materia di trattamento dei dati personali contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato da soggetti pubblici per finalità di pubblicazione e diffusione sul web”*.
- Linee Guida ANAC, approvate con Delibera n. 1310 del 28/12/2016, recanti *“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”* ed Allegato 1 – Sezione Amministrazione Trasparente – Elenco Degli Obblighi Di Pubblicazione;
- Deliberazione CIVIT n. 105/2010 avente ad oggetto *“Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità”*;
- Deliberazione CIVIT n. 2/2012 avente ad oggetto *“Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell’aggiornamento del programma triennale per la trasparenza e l’integrità”*;
- Delibera CIVIT n. 50/2013 avente ad oggetto *“Linee guida per l’aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l’integrità 2014-2016”*.

SEZIONE I
Piano Triennale
per la Prevenzione della Corruzione
2019-2021

SEZIONE II
Programma Triennale
per la Trasparenza e l'Integrità
2019-2021

SEZIONE I

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2019-2021

SOMMARIO

1. Introduzione
2. Entrata in vigore, validità ed aggiornamenti
3. Obiettivi e obblighi
4. Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione
5. Azioni e misure generali finalizzati alla prevenzione della corruzione
 - A. Preliminare fase di analisi e di contesto
 - B. Brevi cenni sulla struttura economica e patrimoniale dell'OPOB e sulla sua attività amministrativa
 - C. Individuazione delle aree di rischio
 - D. Misure ulteriori di prevenzione del rischio comuni a tutte le aree
 - E. Descrizione di misure specifiche: rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione e astensione in caso di conflitto di interesse
 - F. Inconferibilità, incompatibilità e conferimento di incarichi dirigenziali in caso di particolari attività o incarichi precedenti (pantouflage - revolving doors)
6. Whistleblower – tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito
7. Tempi di attuazione delle misure di prevenzione del rischio
8. Formazione e comunicazione finalizzata alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza
9. Forme di consultazione in sede di elaborazione e/o di verifica del PTPC
10. Definizione del processo di monitoraggio sull'implementazione del PTPC e aggiornamento del piano
11. La Responsabile della prevenzione della corruzione
12. Elenco dei reati configurabili nell'OPOB

1. INTRODUZIONE

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

Il PNA inoltre ha dedicato una sezione di disciplina normativa (Sezione III) espressamente ad "*Ordini e Collegi Professionali*" al fine di orientare l'attività di questi Enti approfondendo tre fondamentali temi relativi all'aspetto organizzativo e di gestione del rischio:

- la figura del RPCT (Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza) e l'attività di individuazione delle misure di prevenzione della corruzione;
- l'individuazione delle principali aree di rischio che caratterizzano gli ordini ed i collegi professionali;
- la concreta applicazione delle norme sulla trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013.

Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione (PTPC) dell'OPOB è stato redatto in coerenza con le disposizioni contenute nella legge n. 190/2012, nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e successivi aggiornamenti, tenendo conto delle peculiarità ordinamentali degli ordini e collegi professionali e delle rispettive Federazioni nazionali, della struttura dimensionale dell'OPOB, delle proprie specificità organizzative e della particolare Mission istituzionale svolta.

Il Consiglio direttivo dell'OPOB in data 18 Dicembre 2014 ha deliberato di dare avvio a quell'insieme di iniziative e di misure per la promozione dell'integrità e della trasparenza nonché della prevenzione della corruzione e il presente PTPC rappresenta la prosecuzione dei Piani precedenti, in un'ottica di continuità evolutiva con le iniziative strategiche già adottate.

Le specifiche iniziative e misure volte a prevenire i reati di corruzione sono strutturate in questo documento quale guida fondamentale per i soggetti interni al suddetto Ordine e quale attestazione d'integrità per i soggetti esterni che, direttamente o indirettamente, abbiano interesse a che l'OPOB operi e agisca in un contesto sfavorevole alla corruzione.

I destinatari diretti del PTPC e, conseguentemente, dell'attività del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (RPC), sono la Presidente, i componenti del Consiglio Direttivo (C.D.) e del Collegio dei revisori dei conti, le/gli iscritte/i, le/i consulenti e tutti coloro che in qualsiasi forma o a qualsiasi titolo abbiano rapporti contrattuali o d'incarico con l'Ordine della Professione di Ostetrica di Brescia.

Il quadro normativo ha visto il susseguirsi di una serie di provvedimenti in materia di prevenzione della corruzione (legge n. 190/2012, d.lgs. n. 39/2013, legge n. 98/2013), di

trasparenza (d.lgs. n. 33/2013) nonché alcune disposizioni inerenti specificatamente gli ordini e i collegi professionali e le rispettive Federazioni che hanno richiesto da parte dell'OPOB un complesso processo di valutazione e di coordinamento delle diverse disposizioni, di armonizzazione concettuale e sostanziale, tale da chiarire anche con le autorità competenti e vigilanti l'ambito di applicazione delle norme in materia di trasparenza e anticorruzione, alla luce delle specifiche norme che regolamentano il sistema ordinistico delle professioni intellettuali.

Particolari difficoltà sono connesse, ad esempio, al collegamento fra il Piano della performance, o analoghi strumenti di pianificazione e programmazione, e gli obiettivi indicati nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI), stante la deroga operata per gli ordini e collegi professionali riguardo l'ambito di applicazione del D.lgs. n. 150/2009, deroga che dovrà essere comunque compensata con principi e strumenti analoghi.

Altra difficoltà è connessa alla dimensione dell'ente che non ha strutture e organico adeguato all'articolazione degli uffici e delle responsabilità, presupposte e/o previste dalla L. 190/2012, dai suoi decreti attuativi, dalle diverse circolari ministeriali e dalle diverse linee guida emesse sulla materia.

Alla luce delle brevi considerazioni esposte il documento presentato in queste pagine è stato elaborato con l'intento di dare attuazione alle norme sulla trasparenza e l'anticorruzione, garantendo la maggiore coerenza possibile con i principi generali espressi dalle norme e le disposizioni concretamente attuabili.

L'iter che ha portato alla predisposizione del PTPC dell'OPOB si è sviluppato come descritto di seguito.

L'OPOB in data 29 novembre 2017, ha provveduto alla nomina della Responsabile della prevenzione della corruzione (RPC) in esecuzione dell'art. 1, comma 7, della legge 190/2012 e della Responsabile della trasparenza (RT) in un'unica figura. Con tale nomina si è quindi attivata tutta la complessa procedura necessaria per l'adeguamento dell'OPOB alle norme di prevenzione della corruzione, procedura che prevede quali atti prodromici oltre che la comunicazione della nomina all'ANAC, anche la predisposizione del presente piano.

Al fine di procedere alla definizione di una proposta di PTPC da sottoporre all'adozione dell'organo d'indirizzo politico-amministrativo, il RPC/RT ha condotto una pianificazione delle attività, un'analisi dei rischi di corruzione, una progettazione del sistema di trattamento del rischio ed infine la stesura del presente Piano.

2. ENTRATA IN VIGORE, VALIDITÀ E AGGIORNAMENTI

Il PTPC, che entra in vigore successivamente all'adozione da parte dell'OPOB, è sottoposto alla consultazione online sul sito istituzionale www.ostetrichebrescia.it, previo annuncio e/o comunicazione da rivolgere ai principali stakeholder individuati in:

- FNCO;
- Ostetriche/i iscritte/i all'albo;
- Cittadine/i (tramite apposito comunicato stampa);
- Ministero della salute (Dipartimento professioni sanitarie);
- Dipartimento della Funzione Pubblica;
- ANAC;
- Sindacati;
- Associazioni di utenti (es. Cittadinanza attiva, Adiconsum).

Il presente PTPC tiene conto delle modifiche normative introdotte con il citato D.Lgs. 97/2016 e con il PNA 2016 ed ha una validità triennale e sarà aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ciascun anno, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012 ovvero tenendo conto delle eventuali modifiche normative e/o regolamentari sia in materia di prevenzione della corruzione e sia in materia ordinistica ovvero inerenti le finalità istituzionali, le attribuzioni, l'attività o l'organizzazione dell'OPOB.

L'aggiornamento terrà conto anche dell'emersione di nuovi fattori di rischio non rilevati in fase iniziale di predisposizione del piano e della susseguente necessità di predisporre nuove misure atte a prevenire il rischio di corruzione.

Pertanto, come previsto dall'art. 1, comma 10, della legge n. 190/2012, il RPC provvederà a sottoporre all'adozione del Consiglio Direttivo dell'OPOB la modifica del PTPC ogniqualvolta siano accertate significative violazioni e/o carenze che possano ridurre l'idoneità del Piano a prevenire il rischio di corruzione o limitarne la sua efficace attuazione.

3. OBIETTIVI E OBBLIGHI

L'attuazione del PTPC risponde all'obiettivo dell'Ordine delle Ostetriche di Brescia di rafforzare i principi di legalità, di correttezza e di trasparenza nella gestione delle attività svolte.

A tal fine lo sviluppo e l'implementazione di un complesso di misure aventi lo scopo di prevenire il rischio di corruzione costituisce il mezzo per favorire l'applicazione dei suddetti principi, promuovere il corretto funzionamento della struttura, tutelare la reputazione e la credibilità dell'azione dell'Ordine nei confronti di molteplici interlocutori.

Il rispetto delle disposizioni contenute nel PTPC da parte dei soggetti destinatari intende favorire l'attuazione di comportamenti individuali, ispirati all'etica della responsabilità ed in linea con le diverse disposizioni di legge ed i principi di corretta amministrazione, in ossequio all'art. 97 della Costituzione italiana.

Inoltre, il PTPC è finalizzato a determinare la piena consapevolezza che il manifestarsi di fenomeni di corruzione espone l'OPOB a gravi rischi soprattutto sul piano dell'immagine e può produrre delle conseguenze, anche sul piano penale, a carico del soggetto che commette la violazione.

Il piano ha quindi l'obiettivo di:

- Sensibilizzare tutti i soggetti destinatari ad impegnarsi attivamente e costantemente nell'attuare le misure di contenimento del rischio previste nel presente documento e nell'osservare le procedure e le regole interne;
- Assicurare la correttezza dei rapporti tra l'OPOB e i soggetti che con lo stesso intrattengono relazioni di qualsiasi genere, anche verificando eventuali circostanze che potrebbero dar luogo al manifestarsi di situazioni di conflitto d'interesse;
- Vigilare sul rispetto delle disposizioni relative alla inconferibilità e alla incompatibilità degli incarichi previste dal d.lgs. 39/2013.

E' fatto obbligo a tutti i soggetti indicati nel successivo paragrafo 4 di osservare scrupolosamente le norme e le disposizioni contenute nel presente piano e di segnalare al responsabile dell'anticorruzione ogni violazione e/o criticità dello stesso.

4. SOGGETTI E RUOLI DELLA STRATEGIA DI PREVENZIONE

La strategia della prevenzione della corruzione dell'OPOB è attuata in maniera sinergica con i soggetti istituzionali che concorrono all'attuazione della strategia di prevenzione della corruzione a livello nazionale e con tutti i soggetti (organi d'indirizzo politico amministrativo, collaboratori, consulenti, fornitori, ecc.), che a diverso titolo sono coinvolti nell'attività politico-istituzionale e amministrativa del suddetto Ordine.

Si rileva che l'assenza di organico rende di difficile attuazione un'azione coerente di coordinamento e soprattutto rende di difficile soluzione applicativa l'esplicazione di alcune importanti funzioni quali:

- L'attività informativa nei confronti del responsabile, dei referenti e dell'autorità giudiziaria (Art. 16 D.Lgs. n. 165 Del 2001; Art. 20 D.P.R. n. 3 Del 1957; Art.1, Comma 3, L. n. 20 Del 1994; Art. 331 C.P.P.);
- La proposta di misure di prevenzione (art. 16 d.lgs. n. 165 del 2001).

Pertanto nelle more di implementare tutte le soluzioni idonee e/o alternative atte a compensare le lacune ordinarie e regolamentari, il presente piano affronta le migliori soluzioni di coordinamento e coerenza con i soggetti e gli organi attualmente presenti e costituiti.

Fatta questa premessa si riportano di seguito i soggetti che, allo stato attuale, concorrono alla prevenzione della corruzione all'interno dell'OPOB e quali sono i relativi compiti e funzioni:

a) **Il Consiglio Direttivo** (autorità di indirizzo politico composta da sette consiglieri, elette/i tra le/gli iscritte/i all'albo delle ostetriche ogni 3 anni; all'interno dell'organo sono nominate 4 cariche: Presidente, Vicepresidente, Tesoriere e Segretario):

- designa la/il Responsabile (art. 1, comma 7, della L. n. 190);
- adotta il PTPC e i suoi aggiornamenti e li comunica all'ANAC;
- adotta tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione (ad es.: criteri generali per il conferimento e l'autorizzazione allo svolgimento degli incarichi da parte dei dipendenti ex art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001);
- osserva le misure contenute nel PTPC;
- segnala casi di personale conflitto di interessi;
- segnala le situazioni di illecito.

b) **L'assemblea delle iscritte all'albo dell'OPOB:**

- approva il bilancio preventivo e consuntivo;
- segnala situazioni di conflitto di interessi e di illecito.

c) **Il Collegio dei revisori dei conti** (composto da 3 membri effettivi e da 1 supplente eletti, contestualmente al Consiglio Direttivo, tra le/gli iscritte/i all'albo delle ostetriche ogni 3 anni; ancorché elettivo può essere reso assimilabile all'organismo di controllo interno nelle more di adeguare l'ente alle norme del controllo interno ai sensi del D.Lgs. 165/2001

e del D.Lgs. 286/1999):

- partecipa al processo di gestione del rischio;
- considera i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 D.Lgs. n. 33 del 2013);
- osservano le misure contenute nel PTPC;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi;
- segnalano le situazioni di illecito.

d) **La Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza:**

- svolge i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2013 e i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità (art. 1 L. n. 190 del 2013; art. 15 D.Lgs. n. 39 del 2013);
- elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione (art. 1, comma 14, del 2012);
- cura la diffusione della conoscenza del PTPC adottato dall'Ordine ai sensi del D.P.R. n. 62 del 2013, il monitoraggio annuale sulla sua attuazione, ai sensi dell'articolo 54, comma 7, del decreto legislativo n. 165 del 2001, la pubblicazione sul sito istituzionale e la comunicazione all'Autorità nazionale anticorruzione, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 6 novembre 2012, n. 190, i risultati del monitoraggio;
- coincide con il responsabile della trasparenza e ne svolge conseguentemente le funzioni (art. 43 D.Lgs. n. 33 del 2013).

I compiti attribuiti alla Responsabile non sono delegabili, se non in caso di straordinarie e motivate necessità, riconducibili a situazioni eccezionali, mantenendosi comunque ferma nel delegante la responsabilità non solo in vigilando ma anche in eligendo.

e) **Le/i collaboratrici/collaboratori, le/i consulenti e i soggetti che intrattengono un rapporto contrattuale per lavori, beni e servizi e/o a qualsiasi altro titolo con l'OPOB:**

- osservano le misure contenute nel PTPC;
- segnalano le situazioni di illecito.

5. AZIONI E MISURE GENERALI FINALIZZATE ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

A. PRELIMINARE FASE DI ANALISI E DI CONTESTO

L'OPOB è stato costituito dal D.Lgs. CPS 13 settembre 1946, n. 233 *"Ricostituzione degli Ordini delle professioni sanitarie e per la disciplina dell'esercizio delle professioni stesse"* e dal relativo regolamento di esecuzione approvato con DPR 5 aprile 1950, n. 221 *"Approvazione del regolamento per la esecuzione del decreto legislativo 13 settembre 1946, n. 233"*.

E' un ordine professionale annoverato tra gli enti pubblici non economici e, come tale, rientra nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 165/2001, delle norme di contabilità pubblica e del D.Lgs. 163/2006 ovvero il Codice dei contratti.

L'ordinamento giuridico italiano prevede che per esercitare la professione di Ostetrica, in qualsiasi forma, è obbligatoria l'iscrizione all'albo professionale. La finalità di tenuta dell'albo è il perseguimento dell'interesse pubblico ovvero la tutela della salute collettiva.

In ogni provincia o circondario interprovinciale sono costituiti gli Ordine delle Ostetriche/i. Ciascun Ordine elegge, fra gli iscritti all'albo, il Consiglio direttivo, composto in numero variabile a secondo del numero d'iscritti all'albo. I componenti del Consiglio rimangono in carica tre anni. Ogni Consiglio elegge tra i suoi membri un Presidente, un Vicepresidente, un Tesoriere ed un Segretario.

In particolare è previsto che la Presidente dell'Ordine delle Ostetriche, oltre ad avere la rappresentanza legale, curi l'esecuzione delle deliberazioni del Consiglio Direttivo.

La Segretaria è responsabile del regolare andamento dell'ufficio, sono ad essa affidati l'archivio, i verbali delle dell'assemblee delle/degli iscritte/i e del Consiglio Direttivo, i registri delle relative deliberazioni, nonché gli altri registri prescritti dal Consiglio stesso. Spetta alla Segretaria l'autenticazione delle copie delle deliberazioni e degli altri atti da rilasciarsi a pubblici uffici o, nei casi consentiti, ai singoli interessati.

La Tesoriera ha la custodia e la responsabilità del fondo in contanti e degli altri valori di proprietà dell'Ordine e può essere tenuta a prestare una cauzione, di cui il Consiglio Direttivo determina l'importo e le modalità. La Tesoriera provvede alla riscossione delle entrate dell'Ordine e paga, entro i limiti degli stanziamenti del bilancio, i mandati spediti dalla Presidente e controfirmati dalla Segretaria; è responsabile del pagamento dei mandati irregolari od eccedenti lo stanziamento del bilancio approvato. La Tesoriera tiene i registri di contabilità previsti dalla legge.

Unitamente al Consiglio è eletto, con le stesse modalità e tra le ostetriche iscritte all'Albo, un Collegio dei Revisori dei Conti, composto da tre membri effettivi e da uno supplente.

Il Consiglio provvede all'amministrazione dei beni spettanti all'Ordine e propone all'approvazione dell'Assemblea il bilancio preventivo ed il conto consuntivo. Il Consiglio,

entro i limiti strettamente necessari a coprire le spese dell'Ordine, stabilisce una tassa annuale, una tassa per l'iscrizione nell'albo, nonché una tassa per il rilascio dei certificati. Per la riscossione dei contributi, dovuti ai sensi della legge istitutiva dagli iscritti all'albo, si applicano le norme della legge sulla riscossione delle imposte dirette.

I regolamenti interni dell'Ordine devono essere deliberati dai rispettivi Consigli direttivi e sono soggetti all'approvazione del Comitato centrale della FNCO. I Consigli direttivi possono essere sciolti quando non siano in grado di funzionare regolarmente. Lo scioglimento è disposto dal Ministero della salute, sentita la FNCO.

Il L'OPOB con gli altri Ordini provinciali e/o interprovinciali è riunito nella Federazione Nazionale Ordini della Professione di Ostetrica (FNOPO), con sede in Roma.

La FNOPO è diretta da un Comitato centrale che, composto di sette membri, elegge tra i suoi membri una/un Presidente, una/un Vicepresidente, una/un Tesoriera/e ed una/un Segretaria/o.

La/il Presidente ha la rappresentanza legale ed istituzionale della Federazione di cui convoca e presiede il Comitato centrale ed il Consiglio nazionale.

Il Comitato centrale è eletto, tra le/gli iscritte/i all'albo, dal Consiglio nazionale composto dai/dalle Presidenti dei rispettivi Ordini provinciali o interprovinciali.

Unitamente al Comitato centrale è eletto, con le stesse modalità e tra le/gli ostetriche/i iscritte all'albo, un Collegio dei revisori dei conti, composto da tre componenti effettivi e da uno supplente.

Il Consiglio nazionale, su proposta del Comitato centrale approva il bilancio preventivo e il conto consuntivo della FNOPO ed inoltre stabilisce il contributo annuo che ciascun Ordine deve versare in rapporto al numero dei propri iscritti, per le spese di funzionamento della FNOPO.

All'amministrazione dei beni della FNCO provvede il Comitato centrale. Al Comitato centrale della FNOPO spettano diverse attribuzioni, alcune indicate dalla legge istitutiva ed altre attribuzioni introdotte da norme successive.

I Comitati centrali possono essere sciolti quando non siano in grado di funzionare regolarmente. Lo scioglimento viene disposto con decreto del Ministero della salute, sentito il Consiglio superiore di sanità.

Il regolamento di esecuzione della legge istitutiva è stato emanato con DPR 5 aprile 1950, n. 221 "*Approvazione del regolamento per la esecuzione del decreto legislativo 13 settembre 1946, n. 233*".

Con tale DPR sono state regolamentate tutte le attribuzioni sia degli Ordini sia della FNOPO e dei loro organi collegiali e monocratici. E' stata regolamentata ad esempio l'importante funzione disciplinare attribuita agli Ordini territoriali (nei confronti degli iscritti

all'Albo) e alla FNOPO (nei confronti dei componenti dei consigli direttivi degli Ordini).

Il quadro normativo istitutivo e regolamentare dell'OPOB, risalente al 1946/1950, è in realtà antecedente alla qualificazione giuridica di "*ente pubblico non economico*", desumibile dal combinato disposto del DPR 68/1986 e della L. 93/1983 (oggi D.Lgs. 165/2001) e da numerose sentenze degli organi giurisdizionali ed in particolare della Corte Suprema di Cassazione (sentenze n. 2079/1990 e 12010/1990), del Consiglio di Stato e della Corte Costituzionale (sentenza n. 405/2005).

La natura giuridica di ente pubblico non economico, come maturata negli anni, ha quindi collocato gli ordini professionali nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 165/2001 e di tutte le norme che da esso discendono, ivi incluso il codice dei contratti pubblici e le norme sulla contabilità pubblica nonché le norme sulla trasparenza e sull'anticorruzione. Alcune eccezioni sono invece state fatte in materia di finanza pubblica laddove, riguardo a specifiche misure di contenimento della spesa pubblica, la legge ha specificatamente esentato gli ordini professionali in quanto non incidono sul conto consolidato dello Stato.

In questo quadro normativo il legislatore ha poi integrato nel tempo le attribuzioni degli ordini professionali, prevedendo specifici ruoli in tema di formazione e aggiornamento professionale ed in tema di assicurazione professionale per le/gli iscritte/i agli albi. In particolare con DPR 137/2012 è stato istituito l'Albo unico nazionale tenuto dalla FNOPO. Così, in forza dell'obbligo formativo in capo agli/alle iscritti/e all'albo, l'Ordine provinciale ha anche un ruolo regolamentare, autorizzatorio e di certificazione dell'aggiornamento professionale degli iscritti e che, specificatamente per le professioni sanitarie, è inquadrato e regolamentato dalla normativa vigente sull'educazione continua in medicina (ECM).

Da ultimo è doveroso fare menzione della recente Legge 30 ottobre 2013, n. 125 (in G.U. n. 255 del 30 ottobre 2013) – Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, recante Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni – che ha introdotto una novità all'art. 2 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101 come di seguito riportata:

- Conferma l'esclusione dall'applicazione delle misure note come "*spending review*" a patto che gli ordini e collegi professionali siano in equilibrio economico e finanziario e fermo restando l'adeguamento ai principi di contenimento e razionalizzazione;
- Fatte salve le dotazioni organiche esistenti alla data di entrata in vigore della legge si prevede che la variazione della consistenza del ruolo dirigenziale debba essere comunicata al Ministero vigilante ed alla funzione pubblica. Tale variazione s'intende esecutiva decorsi quindici giorni dalla comunicazione;
- Si conferma la necessità di adeguare i propri regolamenti ai principi del decreto legislativo 30 marzo 165/2001 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", tenendo conto delle relative peculiarità, e ad eccezione dell'art. 4 del D.Lgs. 27/10/2009 n. 150 ovvero al "*Ciclo di gestione della performance*", coerentemente anche con le successive eccezioni di cui art. 14 (*Organismo Indipendente di valutazione*) e del titolo III (*Merito e Premi del sistema di valutazione*) della medesima legge 150/2009 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.

15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni).

Allo stato attuale e in forza del quadro normativo sopra riassunto permane quindi una rilevante peculiarità in ordine al sistema dei processi organizzativi tale da rendere difficile una definizione coerente dei diversi processi, con particolare riferimento anche alla struttura dei controlli ed alle aree sensibili nel cui ambito possono, anche solo in via teorica, verificarsi episodi di corruzione. Difficoltà ulteriormente sovraccaricata dalla ridottissima dimensione dell'OPOB.

Si evidenzia quindi che le cariche istituzionali dell'OPOB mantengono, ai sensi della legge istitutiva, precise deleghe gestionali non solo di tipo politico-istituzionale, ma anche di tipo amministrativo-contabile e finanziario, mediante poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Sono di fatto responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati.

B. BREVI CENNI SULLA STRUTTURA ECONOMICA E PATRIMONIALE DELL'OPOB E SULLA SUA ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA

L'OPOB ha un'unica sede a Brescia, in Via A Lamarmora, 185/septies.

Il bilancio dell'ente, preventivo e consuntivo, è formulato in adeguamento alla normativa della contabilità pubblica, adattata a livello regolamentare alle peculiarità dell'Ordine ed alle dimensioni dell'ente, ai sensi della L. 208/1999.

Il bilancio è alimentato annualmente dalla contribuzione obbligatoria da parte degli iscritti/e dell'Ordine. L'importo dovuto da ogni iscritto/a è, attualmente, pari ad Euro 120.

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

- Le procedure elettorali del Consiglio Direttivo e del Collegio dei revisori dei Conti nonché le nomine delle cariche istituzionali;
- L'approvazione dei bilanci di previsione e consuntivo da parte del Consiglio Direttivo;
- Vigilanza, alla conservazione del decoro e dell'indipendenza della professione;
- Il coordinamento e la promozione dell'attività degli iscritti;
- I progetti volti a promuovere e favorire tutte le iniziative intese a facilitare il progresso culturale degli/delle iscritti/e;
- La designazione dei rappresentanti dell'Ordine presso commissioni, enti od organizzazioni di carattere interprovinciale o nazionale;

- Il concorso presso FNOPO nello studio e nell'attuazione dei provvedimenti che interessano la categoria;
- Le direttive di massima per la soluzione delle controversie e/o delle problematiche emergenti nel contesto lavorativo in cui opera l'ostetrica/o;
- L'esercizio del potere disciplinare nei confronti dei/delle componenti delle/degli iscritte/i.

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

- Le prestazioni istituzionali (organi di stampa e comunicazione istituzionale, commissioni istituzionali, aggiornamento professionale e organizzazione eventi, promozione della figura professionale dell'ostetrica);
- Uscite per funzionamento uffici (relative all'affitto, alle utenze, al materiale di cancelleria, alla pulizia degli uffici, alla manutenzione delle apparecchiature, alle assicurazioni e per altre attività amministrative ecc.);
- Uscite per l'acquisto di beni e prestazioni di servizi (relative alle consulenze amministrative e fiscali, legali e informatiche e alle acquisizioni di software);
- Uscite per l'acquisizione di beni di uso durevole ed opere immobiliari e di immobilizzazione tecniche.

C. INDIVIDUAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO

La parte valutativa delle aree di rischio, fa riferimento alle linee di indirizzo rese dall'ANAC nel PNA 2016 – Parte Speciale – la quale, in relazione agli Ordini e Collegi Professionali ha individuato tre macro-aree di rischio specifiche, cui si riferiscono le attività a più elevato rischio di corruzione ed ha reso gli esempi di eventi rischiosi indicando le possibili misure di prevenzione:

- 1) formazione professionale continua;
- 2) rilascio di pareri di congruità (nell'eventualità dello svolgimento di tale attività da parte di ordini territoriali in seguito all'abrogazione delle tariffe professionali);
- 3) indicazione di professionisti per l'affidamento di incarichi specifici.

MACRO AREA DI RISCHIO RELATIVA ALLA **FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA**

Rispetto ai processi rilevanti in materia di formazione professionale, è possibile individuare, sempre in astratto ed in via esemplificativa alcuni **possibili eventi rischiosi**:

- alterazioni documentali volte a favorire l'accreditamento di determinati soggetti;
- mancata valutazione di richieste di autorizzazione, per carenza o inadeguatezza di controlli e mancato rispetto dei regolamenti interni;
- mancata o impropria attribuzione di crediti formativi professionali agli iscritti;
- mancata o inefficiente vigilanza sugli "enti terzi" autorizzati all'erogazione della formazione;
- inefficiente organizzazione e svolgimento delle attività formative da parte dell'Ordine.

Rispetto a detti eventi rischiosi, secondo le indicazioni del PNA, è possibile individuare alcune **possibili misure di prevenzione** e precisamente:

- controlli a campione sull'attribuzione dei crediti ai professionisti, successivi allo svolgimento di un evento formativo, con verifiche periodiche sulla posizione complessiva relativa ai crediti formativi degli iscritti;
- introduzione di adeguate misure di pubblicità e trasparenza legate agli eventi formativi dell'Ordine preferibilmente mediante pubblicazione - nel sito internet istituzionale dell'ente organizzatore - dell'evento e degli eventuali costi sostenuti;
- controlli a campione sulla persistenza dei requisiti degli "enti terzi" autorizzati all'erogazione della formazione.

MACRO AREA DI RISCHIO RELATIVA **ALL'ADOZIONE DI PARERI DI CONGRUITÀ SUI CORRISPETTIVI PER LE PRESTAZIONI PROFESSIONALI**

La fonte della disciplina di questa attività è contenuta nell'art. 5, n. 3, legge 24 giugno 1923 n. 1395, nell'art. 636 c.p.c. e nell'art. 2233 c.c., nonché nel recente D.M. 19/7/2016, n. 165, che ha introdotto il "*Regolamento recante la determinazione dei parametri per la liquidazione da parte di un organo giurisdizionale dei compensi per le professioni regolamentate, ai sensi dell'art. 9 del decreto legge 24/1/2012 n. 1, convertito con modificazioni, dalla legge 24 marzo 2012, n. 27. Medici Veterinari, farmacisti, psicologi, infermieri, ostetriche e tecnici sanitari di radiologia medica*". Tale atto normativo prevede in allegato Tabella E) ex art. 2 comma 1 D.M. 165/2016 intitolato "*Ostetriche: Prestazioni E*

Relativo Valore Medio Di Liquidazione".

In sintesi, nonostante l'abrogazione delle tariffe professionali, ad opera del D.L. 1/2012 (come convertito dalla L. 27/2012), sussiste l'obbligo degli Ordini territoriali di esprimersi sulla "*liquidazione di onorari e spese*" relativi alle prestazioni professionali, avendo la predetta abrogazione inciso soltanto sui criteri da porre a fondamento della citata procedura di accertamento. Il parere di congruità – che dovrà necessariamente tenere conto dei criteri tabellari introdotti con il D.M. 165/2016 – resta, quindi, necessario per il professionista che, ai sensi dell'art. 636 c.p.c., intenda attivare lo strumento "monitorio" della domanda di ingiunzione di pagamento, per ottenere quanto dovuto dal cliente, nonché per il giudice che debba provvedere alla liquidazione giudiziale dei compensi, ai sensi dell'art. 2233 c.c.. Il parere di congruità, quale espressione dei poteri pubblicistici dell'ente, è riconducibile nell'alveo dei provvedimenti di natura amministrativa, necessitando delle tutele previste dall'ordinamento per tale tipologia di procedimenti.

Nell'eventualità dello svolgimento della predetta attività di valutazione da parte dei collegi territoriali, possono emergere i seguenti **eventi rischiosi**:

- incertezza nei criteri di quantificazione degli onorari professionali;
- effettuazione di una istruttoria lacunosa e/o parziale per favorire l'interesse del professionista;
- valutazione erronea delle indicazioni in fatto e di tutti i documenti a corredo dell'istanza e necessari alla corretta valutazione dell'attività professionale.

Fra le possibili **misure preventive**, seguendo il PNA 2016, si indicano:

- necessità di un regolamento interno in coerenza con la L. 241/1990;
- rotazione dei soggetti che istruiscono le domande;
- raccolta e rendicontazione dei pareri di congruità rilasciati anche al fine di disporre di parametri di confronto.

MACRO AREA DI RISCHIO RELATIVA ALL'INDICAZIONE DI PROFESSIONISTI PER LO SVOLGIMENTO DI INCARICHI

Il PNA 2016 riferisce che questa riguarda tutte le ipotesi in cui gli ordini sono interpellati per la nomina, a vario titolo, di professionisti ai quali conferire incarichi.

Si riportano i **possibili eventi rischiosi** e le **misure di prevenzione** adottabili come individuate dall'ANAC .

Quanto ai **possibili eventi rischiosi** il PNA osserva: *“Nelle ipotesi sopra descritte e negli altri casi previsti dalla legge, gli eventi rischiosi attengono principalmente alla nomina di professionisti – da parte dell’ordine o collegio incaricato – in violazione dei principi di terzietà, imparzialità e concorrenza. Tale violazione può concretizzarsi, ad esempio, nella nomina di professionisti che abbiano interessi personali o professionali in comune con i componenti dell’ordine o collegio incaricato della nomina, con i soggetti richiedenti e/o con i destinatari delle prestazioni professionali, o di professionisti che siano privi dei requisiti tecnici idonei ed adeguati allo svolgimento dell’incarico”*.

Quanto alle **possibili misure di prevenzione** il PNA osserva che esse *“potranno, pertanto, essere connesse all’adozione di criteri di selezione di candidati, tra soggetti in possesso dei necessari requisiti, mediante estrazione a sorte in un’ampia rosa di professionisti (come avviene per la nomina dei componenti delle commissioni di collaudo). È di fondamentale importanza, inoltre, garantire la trasparenza e la pubblicità delle procedure di predisposizione di liste di professionisti, ad esempio provvedendo alla pubblicazione di liste on-line o ricorrendo a procedure di selezione ad evidenza pubblica, oltre che all’assunzione della relativa decisione in composizione collegiale da parte dell’ordine o del collegio interpellato”*.

In ogni caso in cui l’Ordine debba conferire incarichi al di fuori delle normali procedure ad evidenza pubblica, sono suggerite le seguenti misure:

- a) utilizzo di criteri di trasparenza sugli atti di conferimento degli incarichi;
- b) rotazione dei soggetti da nominare a parità di competenza;
- c) prevalenza del criterio della competenza e nomina del medesimo soggetto sulla base di ampia ed adeguata motivazione in ordine alla assoluta idoneità rispetto alle funzioni richieste;
- d) valutazioni preferibilmente collegiali, con limitazioni delle designazioni dirette da parte del Presidente nei casi di urgenza;
- e) se la designazione avviene da parte del solo Presidente con atto motivato, previsione della successiva ratifica da parte del Consiglio;
- f) verifica dell’insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse nei confronti del soggetto che nomina il professionista a cui affidare l’incarico richiesto, del professionista designato, dei soggetti pubblici o privati richiedenti, del soggetto destinatario delle prestazioni professionali;
- g) eventuali misure di trasparenza sui compensi, indicando i livelli più alti e più bassi dei compensi corrisposti, nel rispetto della normativa dettata in materia di tutela della riservatezza dei dati personali.

L’analisi preliminare consente di affermare che la ridotta dimensione dell’ente e la peculiarità dei processi decisionali, amministrativi e gestionali se da un lato

ridimensionano i rischi e gli eventi di corruzione stante lo stretto e reciproco controllo di tutti gli attori coinvolti e dei relativi processi, dall'altro invece non rende sempre attuabile la complessità di quei procedimenti amministrativi posti a tutela dei principi di trasparenza, imparzialità, semplificazione, rotazione, economicità ed efficienza.

La medesima analisi consente anche di affermare che il maggior rischio è correlato all'assenza di un Regolamento interno sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adeguato ai principi del D.Lgs. 165/2001 e al D.Lgs. 39/2013.

Pertanto anche in tale contesto e per i motivi descritti si creano delle aree di "rischio", intese proprio come aree caratterizzate dall'incertezza sul corretto e idoneo perseguimento dell'interesse pubblico e, quindi, sull'obiettivo istituzionale dell'OPOB.

Le aree di rischio individuate dall'art. 1 c. 16 della L. 190/2012 e che possono definirsi comuni a tutte le amministrazioni pubbliche sono le seguenti:

- A.** Area dei processi finalizzati agli incarichi di consulenza e collaborazione;
- B.** Area dei processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblici disciplinato dal D.Lgs. n. 163 del 2006;
- C.** Area dei processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il/la destinatario/a;
- D.** Area dei processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il/la destinatario/a.

A. Area dei processi finalizzati agli incarichi di consulenza e collaborazione

Procedimenti di riferimento a rischio	Gradazione del rischio
Reclutamento	Medio
Conferimento di incarichi di collaborazione	Alto

Valutazione del rischio

Il rischio maggiore è connesso all'assenza di un Regolamento volto a disciplinare i criteri e le procedure per il conferimento di incarichi di collaborazione autonoma, al fine di definire

una organica disciplina in materia di incarichi a soggetti esterni, di garantire l'accertamento della sussistenza dei requisiti di legittimità per il loro conferimento, nonché di consentire la semplificazione, la trasparenza, la razionalizzazione ed il contenimento delle relative spese. E' necessario disciplinare le procedure comparative per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo, nonché il relativo regime di pubblicità, al fine di garantire l'accertamento della sussistenza dei requisiti di legittimità per il loro conferimento (come definiti dall'art. 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165). Annesso al regolamento dovrebbe essere costituito e aggiornato pubblicamente un albo dei consulenti che consenta d'individuare con la giusta speditezza il consulente cui conferire l'incarico di collaborazione, previa procedura comparativa tra i soggetti iscritti nell'albo dei consulenti (permanentemente pubblico) e che posseggano i requisiti predefiniti.

Altro elemento di criticità è l'erronea valutazione che nei conferimenti d'incarico di collaborazione debba prevalere l'elemento fiduciario oppure che non si debba procedere ad una precisa valutazione dei presupposti di legittimità.

Misure obbligatorie di prevenzione del rischio

- Rispetto delle misure indicate nel D.Lgs. 165/2001 art. 7 comma 6, con particolare riguardo ai presupposti di legittimità, alle procedure comparative, al divieto di rinnovo, alla temporaneità e alta qualificazione della prestazione;
- Pubblicazione sul sito istituzionale www.ostetrichebrerescia.it e ogni altra pubblicazione e diffusione richiesta dalle leggi vigenti e in particolare dal D.Lgs. 33/2013, per un periodo non inferiore a trenta giorni, di un bando di selezione o procedura comparativa, in cui è indicato l'incarico che si vuole conferire, con l'indicazione preventiva dei requisiti e delle competenze professionali richieste e che non siano in alcun modo "personalizzati" e dovranno possedere meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti;
- Distinzione tra responsabile del procedimento e organo firmatario dell'atto, laddove possibile;
- Obbligo di motivazione adeguata e puntuale con riguardo alle ragioni di pubblico interesse e all'assenza di professionalità interne per il conferimento degli incarichi, da esplicitare nell'atto che dà avvio alla procedura;
- Rispetto delle azioni in materia di trasparenza;
- Rotazione dei componenti della Commissione;
- Rotazione del responsabile del procedimento;
- Impossibilità a conferire l'incarico senza la debita sottoscrizione e acquisizione della dichiarazione in cui si attesti tra l'altro:
 - l'assenza di conflitti d'interesse, incompatibilità, inconfiribilità, ai sensi della L. n.

190/2012, della D.Lgs. n. 33/2013, del D.Lgs. n. 39/2013, e del D.Lgs. n. 165/2001 s.m. e i.;

- lo svolgimento o la titolarità di altri incarichi o attività ai sensi dell'art. 15 c.1 lett. c) del D.Lgs. 33/2013;
- il curriculum vitae, l'autorizzazione rilasciata dall'Ente di appartenenza ai sensi dell'art. 53 del D.lgs. 165/2001 e la copia di documento di riconoscimento in corso di validità.

Misure ulteriori di prevenzione del rischio:

- Per ogni processo dovrà essere preventivamente elaborato un documento che individui le regole procedurali da seguire, a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità, sottoposto a verifica collegiale di tutti i soggetti coinvolti (checklist), prima della delibera di adozione dell'atto finale;
- La commissione di valutazione dovrà essere composta da un numero minimo di 3 membri, sorteggiati da una rosa di nominativi richiesti ad altre amministrazioni o alle università ed in possesso di requisiti predeterminati e non dovranno essere composti da soggetti appartenenti all'organo di direzione politica dell'amministrazione. Si prescinde dalla costituzione del nucleo di valutazione se i requisiti predeterminati siano tali da azzerare qualsiasi tipo di discrezionalità nella scelta.

B. Area dei processi finalizzati all'affidamento di lavori, servizi e forniture nonché all'affidamento di ogni altro tipo di commessa o vantaggio pubblico disciplinato dal D.Lgs. n. 163 del 2006

Procedimenti di riferimento a rischio	Gradazione del rischio
Definizione dell'oggetto dell'affidamento	Alto
Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	Alto
Requisiti di qualificazione	Alto
Requisiti di aggiudicazione	Alto
Valutazione delle offerte	Medio

Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	Medio
Procedure negoziate	Alto
Affidamenti diretti	Alto
Revoca del bando	Medio
Redazione del cronoprogramma	Medio
Varianti in corso di esecuzione del contratto	Alto
Subappalto	Medio
Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto	Alto

Valutazione del rischio

La procedure di affidamento rappresentano l'area maggiormente a rischio. Il rischio relativo all'area B è comune a tutti i procedimenti di riferimento sopra indicati e si mostra particolarmente elevato nella definizione dell'oggetto dell'affidamento, nell'individuazione della procedura da adottare, nella definizione dei requisiti di qualificazione e di aggiudicazione, nella costruzione del capitolato tecnico/disciplinare di gara e/o della bozza contratto/disciplinare d'incarico, nelle varianti in corso di esecuzione del contratto e nei rimedi adottati per la risoluzione delle controversie. Il rischio è da porsi in connessione con le peculiarità amministrative e gestionali dell'ente, con la difficoltà di programmare con tempestività le attività e i servizi necessari all'ente, con la ridotta dotazione organica, con l'assenza di un adeguato meccanismo di controllo interno, con il mancato ricorso a Consip o al MEPA (Mercato elettronico della pubblica amministrazione), con l'assenza di un Regolamento interno sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adeguato ai principi del D.Lgs. 165/2001 e al D.Lgs. 39/20013 e con l'assenza di un ulteriore regolamento che definisca le procedure di acquisizione in economia. In particolare l'assenza di adeguati strumenti regolamentari se da un lato impone all'OPOB di adeguarsi a procedure molto complesse che, per le ridotte dimensioni dell'ente, non è in grado di sostenere compiutamente, dall'altro determina l'uso diffuso dell'istituto dell'affidamento diretto o dell'istituto della proroga laddove un'interruzione del contratto potrebbe comportare serie difficoltà nel funzionamento ordinario dell'ente (es. utenze, pulizie, assistenza fiscale, programmi di contabilità e protocollo, ecc.) e contestualmente, proprio per l'assenza di

un'adeguata regolamentazione, non si riescono ad attivare, con la giusta speditezza ed economicità, tutte le procedure necessarie a garantire i principi di concorrenzialità e rotazione, con un susseguente rischio di abuso dell'affidamento diretto o della procedura negoziata.

La carenza regolamentare, la esile struttura amministrativa dell'ente, quindi, rendono quest'area particolarmente esposta a sollecitazioni esterne che si mostrano appetibili in termini risolutivi e facilitativi nella soddisfazione dei bisogni politico-istituzionali dell'OPOB.

Misure obbligatorie di prevenzione del rischio

- Adozione e/o adeguamento del regolamento interno sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adeguato ai principi del D.Lgs. 165/2001 e al D.Lgs39/20013 e del D.Lgs. 163/2006;
- Adozione del regolamento delle acquisizioni in economia e costituzione dell'albo dei fornitori e dei consulenti quale strumento per assicurare il rispetto del principio della rotazione dei contraenti e di economicità;
- Adeguamento al sistema dei controlli interni;
- Rispetto delle indicazioni previste nel D.Lgs. 163/2006 e del DPR 207/2010, con particolare rigore riguardo alla composizione delle commissioni di gara e nell'elaborazione dei bandi di gara;
- La determinazione a contrarre deve essere adeguatamente motivata e si deve dare atto che è stato rispettato il principio di rotazione;
- Ricorso a Consip e al MEPA (Mercato elettronico della pubblica amministrazione) o ad analogo centrale di acquisizione e/o costituzione di una centrale unica di committenza previo accordo consortile tra più enti pubblici del territorio;
- Distinzione tra responsabile del procedimento e organo firmatario dell'atto finale, laddove possibile;
- Adozione dei patti d'integrità e dei protocolli di legalità da far sottoscrivere e accettare da tutti i partecipanti alle gare, quale presupposto necessario e condizionante per la partecipazione alle gare e per la sottoscrizione dei contratti;
- Inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo;
- Anche nel caso di attività realizzate in partnership pubblico-privato, sulla base di specifiche convenzioni, occorre il rispetto delle procedure di evidenza pubblica con la previa individuazione di criteri oggettivi, garantendo manifestazioni di pubblico interesse e commissioni indipendenti;

- Pubblicazione sul sito web istituzionale delle varianti in corso d'opera, approvate e tali da incrementare il corrispettivo contrattuale.

Misure ulteriori di prevenzione del rischio

- Per ogni processo dovrà essere preventivamente elaborato un documento che individui le regole procedurali da seguire, a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità, sottoposto a verifica collegiale di tutti i soggetti coinvolti (checklist), prima della delibera di adozione dell'atto finale;
- La commissione di gara dovrà essere composta da un numero minimo di 3 membri, sorteggiati da una rosa di nominativi richiesti ad altre amministrazioni, alle università o agli ordini professionali ed in possesso di requisiti predeterminati e non dovranno essere composti da soggetti appartenenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione. Qualora la commissione di gara sia monocratica (in caso di massimo ribasso) l'apertura delle buste e la valutazione deve essere sempre affiancata da due soggetti testimoni e di supporto, dipendenti dell'OPOB.

C. Area dei processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il/la destinatario/a

Procedimenti di riferimento a rischio	Gradazione del rischio
Procedure elettorali riferite agli organi e alle cariche	Alto
Espressione di pareri di competenza	Alto
Emanazione di circolari o direttive sia di carattere generale e sia per la soluzione delle controversie	Medio
Coinvolgimento e individuazione delle ostetriche/i nelle attività istituzionali	Alto
Individuazione dei docenti/relatori in eventi culturali e scientifici	Medio

Designazione dei rappresentanti dell'OPOB presso commissioni, enti od organizzazioni di carattere interprovinciale o nazionale o internazionale	Alto
Concorso alle autorità centrali nello studio e nell'attuazione dei provvedimenti che comunque possano interessare l'OPOB	Medio
Esercizio del potere disciplinare nei confronti dei componenti dei Consigli direttivi dei Collegi territoriali	Alto

Valutazione del rischio

Il criterio d'individuazione delle aree di rischio è stato fatto partendo dalle attività istituzionali dell'OPOB come delineate nel DLCPS 233/1946 e DPR 221/1950 ed estrapolando quei processi che indirettamente avvantaggiano e ampliano la sfera giuridica. Il rischio maggiore riguarda l'individuazione della competenza oggettiva e soggettiva nell'espressione dei pareri, il rispetto dei tempi procedurali in risposta alle richieste di parere di competenza o nelle richieste d'intervento per la soluzione di controversie o nel concorso con le autorità centrali nello studio e attuazione di provvedimenti, la composizione delle commissioni elettorali e la tutela della segretezza del voto per le cariche istituzionali, la corretta individuazione e formulazione delle circolari quali atti dovuti e non, il meccanismo d'individuazione per il coinvolgimento di Ordini, ostetriche, docenti/relatori o altri soggetti nelle attività istituzionali dell'OPOB (es. gruppi di studio, eventi formativi, ecc.), il metodo d'individuazione o di nomina di rappresentanti presso commissioni, enti od organizzazioni di carattere interprovinciale o nazionale o internazionale; l'esercizio del potere disciplinare.

Misure obbligatorie di prevenzione del rischio

- Adozione e/o adeguamento del regolamento interno sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adeguato ai principi del D.Lgs. 165/2001 e al D.Lgs 39/20013;
- Mappatura dei procedimenti amministrativi e dei processi gestiti dall'OPOB, definizione delle competenze e dei/delle responsabili, distinguendo il/la responsabile del procedimento (istruttore) e responsabile dell'atto finale, nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 39/2013, con particolare riguardo ai casi d'inconferibilità ed incompatibilità;
- Predisposizione di moduli per la presentazione di istanze da pubblicare sul sito www.ostetrichebrescia.it;
- Delibere di adozione dei pareri e degli interventi che riportino un'adeguata motivazione

rispetto ai presupposti di legittimità, alla competenza oggettiva e soggettiva dell'ente e ai tempi procedurali nonché la dichiarazione circa l'assenza di conflitto di interessi ex art. 6 bis della L.241/1990;

- Verifica di qualsiasi assenza di conflitto d'interesse all'interno degli organi deliberanti garantendo l'astensione dalla partecipazione alla decisione di quei soggetti che siano in conflitto di interessi, anche potenziale;
- Conclusione dei procedimenti nei tempi previsti dalla legge e attivazione del meccanismo della sostituzione al fine di concludere il procedimento nei tempi previsti, in caso di ritardo non giustificato, previa individuazione del titolare del potere sostitutivo che, ai sensi dell'art. 2 della L. n. 241/1990 comma 9-bis, l'organo di governo individua nell'ambito delle figure apicali dell'amministrazione;
- Monitoraggio dei rapporti tra l'OPOB ed i soggetti che con lo stesso stipulano contratti o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere;
- Monitoraggio dei tempi procedurali;
- Implementazione del controllo di regolarità amministrativa in via successiva in modo tale da consentire:
 - La verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse;
 - La verifica del rispetto delle generali condizioni di legittimità degli atti adottati;
 - La verifica del controllo del rispetto dei termini procedurali previsti dalla legge o dai regolamenti;
 - La verifica del rispetto degli obblighi di pubblicità e trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013.

Misure ulteriori di prevenzione del rischio:

- Per ogni processo dovrà essere preventivamente elaborato un documento che individui le regole procedurali da seguire, a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità, sottoposto a verifica collegiale di tutti i soggetti coinvolti (checklist), prima della delibera di adozione dell'atto finale;
- Qualsiasi processo o provvedimento di nomina o individuazione di soggetti (ostetriche, rappresentanti, ecc.) dovrà essere adeguatamente motivato e preceduto dalla definizione di criteri trasparenti e imparziali che ne definiscano i requisiti tecnici, professionali e attitudinali richiesti, garantendo la massima partecipazione e la rotazione. Laddove possibile e a parità di requisiti si deve ricorrere al sorteggio.

D. Area dei processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera

giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

Procedimenti di riferimento a rischio	Gradazione del rischio
Agenda impegni e scadenario - Compensi e rimborsi degli organi istituzionali	Alto
Benefici assistenziali o di altra natura ai/alle dipendenti	Medio
Bandi a premi o concessione di contributi e/o sovvenzioni o comunque di vantaggi patrimonialmente rilevanti a soggetti pubblici/privati	Alto

Valutazione del rischio

Nella tabella sono stati individuati quei processi finalizzati all'adozione di provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario. Il criterio d'individuazione delle aree di rischio è stato fatto partendo dalle attività istituzionali dell'OPOB come delineate nel DLCPS 233/1946 e DPR 221/1950 ed estrapolando quei processi che avvantaggiano economicamente e ampliano la sfera giuridica del/della destinatario/a. In tale ambito il comportamento che può determinare l'illecito è costituito dalla alterazione del corretto svolgimento dell'istruttoria e dalla illegittima erogazione dei benefici, soprattutto laddove non siano adeguatamente predefiniti i criteri oggettivi.

Misure obbligatorie di prevenzione del rischio

- Mappatura dei procedimenti amministrativi e dei processi gestiti dall'OPOB, definizione delle competenze e dei/delle responsabili, distinguendo il/la responsabile del procedimento (istruttore) e il responsabile dell'atto finale nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 39/2013, con particolare riguardo ai casi d'inconferibilità ed incompatibilità;
- Delibere di adozione dei provvedimenti che riportino un'adeguata motivazione rispetto ai presupposti di legittimità, alla competenza oggettiva e soggettiva dell'ente e ai tempi procedurali nonché la dichiarazione circa l'assenza di conflitto di interessi ex art. 6 bis della L. 241/1990;
- Verifica di qualsiasi assenza di conflitto d'interesse all'interno degli organi deliberanti garantendo l'astensione dalla partecipazione alla decisione di quei soggetti che siano in conflitto di interessi, anche potenziale;

- Conclusione dei procedimenti nei tempi previsti dalla legge e attivazione del meccanismo della sostituzione al fine di concludere il procedimento nei tempi previsti, in caso di ritardo non giustificato, previa individuazione del sostituto del potere sostitutivo che, ai sensi dell'art. 2 della L. n. 241/1990 comma 9-bis, l'organo di governo individua, nell'ambito delle figure apicali dell'amministrazione;
- Monitoraggio dei rapporti tra l'OPOB ed i soggetti che con lo stesso stipulano accordi o che sono interessati a procedimenti di autorizzazione, concessione o erogazione di vantaggi economici di qualunque genere;
- Monitoraggio dei tempi procedurali;
- Implementazione del controllo di regolarità amministrativa in via successiva in modo tale da consentire:
 - La verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse;
 - La verifica del rispetto delle generali condizioni di legittimità degli atti adottati;
 - La verifica del controllo del rispetto dei termini procedurali previsti dalla legge o dai regolamenti;
 - La verifica del rispetto degli obblighi di pubblicità e trasparenza di cui al D.Lgs. 33/2013.

Misure ulteriori di prevenzione del rischio

- Per ogni processo dovrà essere preventivamente elaborato un documento che individui le regole procedurali da seguire, a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità, sottoposto a verifica collegiale di tutti i soggetti coinvolti (checklist), prima della delibera di adozione dell'atto finale;
- Qualsiasi processo o provvedimento di attribuzione di premi o vantaggi economici dovrà essere adeguatamente motivato e preceduto dalla definizione di criteri trasparenti, oggettivi e imparziali che ne definiscano i requisiti tecnici, professionali e attitudinali richiesti, garantendo la massima partecipazione e la rotazione;
- La commissione di valutazione dovrà essere composta da un numero minimo di 3 membri, sorteggiati da una rosa di nominativi richiesti ad altre amministrazioni, alle università o agli ordini professionali ed in possesso di requisiti predeterminati e non dovranno essere composti o individuati da soggetti appartenenti all'organo di direzione politica dell'amministrazione. Qualora la commissione di gara sia monocratica la valutazione deve essere sempre affiancata da due soggetti testimoni e di supporto. Laddove possibile e a parità di requisiti si deve ricorrere al sorteggio.

D. MISURE ULTERIORI DI PREVENZIONE DEL RISCHIO COMUNI A TUTTE LE AREE

1. Intensificazione dei controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di certificazione e di atto notorio rese dagli utenti ai sensi degli artt. 46-49 del D.P.R. n. 445 del 2000 (artt. 71 e 72 del D.P.R. n. 445 del 2000);
2. Razionalizzazione organizzativa dei controlli di cui al punto precedente, mediante la creazione di un servizio ispettivo dell'amministrazione (art. 1, comma 62, L. n. 662 del 1996) rispetto a tutte le verifiche sulle dichiarazioni (art. 72 D.P.R. n. 445 del 2000);
3. Implementazione di un ciclo delle performance integrato, che comprenda gli ambiti relativi alla performance, agli standard di qualità dei servizi, alla trasparenza ed alla integrità e al piano di misure in tema di misurazione e contrasto alla corruzione in adeguamento ai principi della L. 150/2009;
4. Promozione di convenzioni tra amministrazioni per l'accesso alle banche dati istituzionali contenenti informazioni e dati relativi a stati, qualità personali e fatti di cui agli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445 del 2000, disciplinando le modalità di accesso ai dati da parte delle amministrazioni procedenti senza oneri a loro carico (art. 58, comma 2, D.Lgs. n. 82 del 2005);
5. Affidamento delle ispezioni, dei controlli e degli atti di vigilanza di competenza dell'amministrazione ad almeno due dipendenti abbinati secondo rotazione casuale; in assenza di dipendenti a due componenti del Consiglio Direttivo;
6. Previsione della presenza di più funzionari in occasione dello svolgimento di procedure o procedimenti "sensibili", anche se la responsabilità del procedimento o del processo è affidata ad un unico funzionario;
7. Massima promozione della rotazione e del sorteggio;
8. Pubblicazione sul sito internet dell'amministrazione di casi esemplificativi anonimi, tratti dall'esperienza concreta dell'amministrazione, in cui si prospetta il comportamento non adeguato, che realizza l'illecito disciplinare, e il comportamento che invece sarebbe stato adeguato, anche sulla base dei pareri resi dall'ANAC ai sensi dell'art. 1, comma 2, lett. d), della L. n. 190 del 2012;
9. Inserire apposite disposizioni nel Codice etico e di comportamento, per fronteggiare situazioni di rischio specifico;
10. Promuovere il rapporto con le associazioni e le categorie di utenti esterni (canali di ascolto), in modo da raccogliere suggerimenti, proposte sulla prevenzione della corruzione e segnalazioni di illecito, e veicolare le informazioni agli uffici competenti;
11. Regolazione dell'esercizio della discrezionalità nei procedimenti amministrativi e nei processi di attività, mediante circolari o direttive interne, in modo che lo scostamento

dalle indicazioni generali debba essere motivato; creazione di flussi informativi su deroghe e sugli scostamenti;

12. Svolgimento di incontri e riunioni periodiche tra tutti i soggetti per finalità di aggiornamento sull'attività dell'amministrazione, circolazione delle informazioni e confronto sulle soluzioni gestionali.

E. DESCRIZIONE DI MISURE SPECIFICHE: ROTAZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLE AREE A RISCHIO DI CORRUZIONE E ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSE

La rotazione dell'eventuale personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenterebbe la misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale. L'alternanza tra più soggetti nell'assunzione delle decisioni e nella gestione delle procedure, infatti, ridurrebbe il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra amministrazioni ed utenti, con il conseguente consolidarsi di situazioni di privilegio e l'aspettativa a risposte illegali improntate a collusione. Per assenza di organico la rotazione potrebbe avvenire tra i componenti del Consiglio Direttivo nell'eventualità che procedimenti vengano istituiti.

L'art. 1, comma 41, della L. n. 190 ha introdotto l'art. 6 bis nella L. n. 241 del 1990, rubricato "Conflitto di interessi". La disposizione stabilisce che *"Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale"*. Pertanto nel presente piano è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento ad adottare il provvedimento finale ed i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endoprocedimentali nel caso di conflitto di interesse anche solo potenziale ed è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti, in ossequio anche al Codice etico e di comportamento dell'Ordine. È quindi fatto obbligo a chiunque segnalare immediatamente al Responsabile della Trasparenza e dell'anticorruzione qualsiasi situazione idonea, anche solo potenzialmente, a determinare un conflitto di interesse e passibile di ledere l'imparzialità dell'agire amministrativo. In tal caso il responsabile dell'anticorruzione segnala all'interessato e all'organo competente ad adottare la decisione l'opportunità o meno che il soggetto in conflitto d'interesse sia sollevato dall'incarico, motivando espressamente le ragioni che consentono comunque l'espletamento dell'attività da parte di quel dipendente o collaboratore.

F. INCONFERIBILITÀ, INCOMPATIBILITÀ E CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI IN CASO DI PARTICOLARI ATTIVITÀ O INCARICHI PRECEDENTI (PANTOUFLAGE - REVOLVING DOORS)

L'Ordine dà piena attuazione a quanto disposto dal D.Lgs. n. 39 del 2013, recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico. Pertanto ogni soggetto destinatario del presente piano deve essere consapevole che:

1. lo svolgimento di certe attività/funzioni può agevolare la preconstituzione di situazioni favorevoli per essere successivamente destinatari di incarichi dirigenziali e assimilati e, quindi, può comportare il rischio di un accordo corruttivo per conseguire il vantaggio in maniera illecita;
2. il contemporaneo svolgimento di alcune attività di regola inquina l'azione imparziale della pubblica amministrazione, costituendo un humus favorevole ad illeciti scambi di favori;
3. in caso di condanna penale, anche se ancora non definitiva, la pericolosità del soggetto impone in via precauzionale di evitare l'affidamento di incarichi dirigenziali che comportano responsabilità su aree a rischio di corruzione.

Le ipotesi di inconferibilità sono previste in particolare ai Capi III e IV del D.Lgs. 39/2013 e regolano gli incarichi ivi contemplati in riferimento a due diverse situazioni:

1. incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato, regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni;
2. incarichi a soggetti che sono stati componenti di organi di indirizzo politico. Si fa presente che la situazione di inconferibilità non può essere sanata. Per il caso in cui le cause di inconferibilità, sebbene esistenti ab origine, non fossero note all'amministrazione e si appalesassero nel corso del rapporto, il responsabile della prevenzione è tenuto ad effettuare la contestazione all'interessato, il quale, previo contraddittorio, deve essere rimosso dall'incarico.

Le situazioni di incompatibilità sono previste nei Capi V e VI del D.Lgs. n. 39/2013.

Per "incompatibilità" si intende *"l'obbligo per il soggetto cui viene conferito l'incarico di scegliere, a pena di decadenza, entro il termine perentorio di 15 giorni, tra la permanenza nell'incarico e l'assunzione e lo svolgimento di incarichi e cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione che conferisce l'incarico, lo svolgimento di attività professionali ovvero l'assunzione della carica di componente di organi di indirizzo politico"*. Se si riscontra nel corso del rapporto una situazione di incompatibilità, il responsabile della prevenzione deve effettuare una contestazione all'interessato e la causa deve essere rimossa entro 15 giorni; in caso contrario, la legge prevede la decadenza dall'incarico e la risoluzione del contratto di lavoro autonomo o subordinato.

SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ SUCCESSIVA ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (PANTOUFLAGE - REVOLVING DOORS)

L'art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001, prevede una misura volta a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesse all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Il rischio valutato dalla norma è che durante il periodo di servizio il dipendente possa preconstituirsì delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno dell'amministrazione per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto.

La norma prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un determinato periodo (3 anni) successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti. L'ambito della norma è riferito a quei dipendenti che nel corso degli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'amministrazione con riferimento allo svolgimento di attività presso i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi. I "dipendenti" interessati sono coloro che per il ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto e, quindi, coloro che hanno esercitato la potestà o il potere negoziale con riguardo allo specifico procedimento o procedura (dirigenti, amministratori, funzionari titolari di funzioni dirigenziali, responsabile del procedimento nel caso previsto dall'art. 125, commi 8 e 11, del D.Lgs. n. 163 del 2006). I contratti di lavoro conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli. I soggetti privati che hanno concluso contratti o conferito incarichi in violazione del divieto non possono contrattare con la pubblica amministrazione di provenienza dell'ex dipendente per i successivi tre anni ed hanno l'obbligo di restituire eventuali compensi eventualmente percepiti ed accertati in esecuzione dell'affidamento illegittimo.

Si ricorda inoltre che riguardo alla formazione di commissioni, assegnazioni agli uffici, conferimento di incarichi dirigenziali sono state introdotte anche delle misure di prevenzione di carattere soggettivo, con le quali la tutela è anticipata al momento di individuazione degli organi che sono deputati a prendere decisioni e ad esercitare il potere nelle amministrazioni. In particolare è previsto che: *"Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del codice penale: a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi; b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati; c) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere"*. In generale, la preclusione opera in presenza di una sentenza, ivi compresi i casi di patteggiamento, per i delitti contro la pubblica amministrazione anche se la decisione non è ancora irrevocabile ossia non è ancora

passata in giudicato (quindi anche in caso di condanna da parte del Tribunale).

Per garantire la massima attuazione delle disposizioni previste in materia di conflitto d'interessi, inconferibilità e incompatibilità, l'Ordine per ogni incarico acquisirà la debita dichiarazione in cui si attesti tra l'altro:

- a) l'assenza di conflitti d'interesse, incompatibilità, inconferibilità, ai sensi della L. n. 190/2012, della D.Lgs. n. 33/2013, del D.Lgs. n. 39/2013, e del D.Lgs. n. 165/2001 s.m. e i.;
- b) lo svolgimento o la titolarità di altri incarichi o attività ai sensi dell'art. 15 c.1 lett. D.Lgs. 33/2013;
- c) il curriculum vitae ed ogni attestazione o documentazione prevista dalle norme sopra richiamate, l'autorizzazione rilasciata dall'Ente di appartenenza ai sensi dell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001 (nel caso sia prevista) e la copia di documento di riconoscimento in corso di validità. Per ogni dichiarazione sostitutiva di certificazione e di atto notorio ai sensi degli artt. 46-49 del D.P.R. n. 445 del 2000 (artt. 71 e 72 del D.P.R. n. 445 del 2000) sarà effettuata apposita verifica al fine di dare corso all'incarico.

6. WHISTLEBLOWER - TUTELA DEL DIPENDENTE CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO

L'art. 1, comma 51, della legge 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 c.d. whistleblower.

Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito.

Tale disposizione prevede che "*Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia*".

Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'"incolpato". L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della

funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione e nella quale le stesse sono state poste in essere.

La disposizione prevede quindi:

1. la tutela dell'anonimato;
2. il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
3. la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis D.Lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità di svelare l'identità del denunciante.

Ribadito che non esiste attualmente dotazione organica dipendente in servizio presso l'Ordine, segnalazioni e comunicazioni di comportamenti relativi a potenziali o reali fenomeni corruttivi, quindi, potranno essere fatte pervenire direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione in qualsiasi forma.

Il RPC assicurerà la conservazione delle segnalazioni raccolte, garantendo l'anonimato dei segnalanti.

Nel caso in cui gli illeciti o le irregolarità siano imputabili a comportamenti o decisioni assunti dal Responsabile della prevenzione della corruzione, anche per le attività poste in essere in relazione al suo ordinario lavoro d'ufficio, le comunicazioni dovranno essere indirizzate all'ANAC.

Come previsto dall'art. 1, comma 51, della legge n. 190, il RPC si impegna ad adottare, sia nel caso vi siano episodi di corruzione sia in mancanza degli stessi, tutti i provvedimenti affinché l'identità del segnalante non sia rivelata. L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. L'identità non può essere rivelata salvo i casi espressamente previsti dalle norme di legge.

La tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima, in ogni caso il RPC prenderà in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni, relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

L'Autorità Nazionale Anticorruzione è competente a ricevere (ai sensi dell'art. 1, comma 51 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5 della legge 11 agosto 2014, 114) segnalazioni di illeciti di cui il pubblico dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. In attuazione a queste disposizioni normative l'ANAC ha quindi aperto un canale privilegiato a favore di chi, nelle situazioni di cui si è detto, scelga di rivolgersi all'Autorità e non alle vie interne stabilite dalla Pubblica Amministrazione di appartenenza.

E' perciò istituito un protocollo riservato dell'Autorità, in grado di garantire la necessaria tutela del pubblico dipendente, assicurando la riservatezza sull'identità del segnalante e lo svolgimento di un'attività di vigilanza, al fine di contribuire all'accertamento delle circostanze di fatto e all'individuazione degli autori della condotta illecita.

Le segnalazioni dovranno essere inviate all'indirizzo whistleblowing@anticorruzione.it.

Il dipendente/collaboratore che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve darne notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione che valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al soggetto che ha operato la discriminazione affinché valuti tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione, fatta salva la necessità/opportunità di segnalare la discriminazione ad altri organi competenti (ANAC, UPD, Ufficio del contenzioso, Ispettorato della funzione pubblica, OO.SS., Comitato Unico di Garanzia, TAR).

Il documento non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della L. n. 241 del 1990.

In caso di regolamentazione autonoma da parte dell'Ordine della disciplina dell'accesso documentale, in assenza di integrazione espressa del regolamento, quest'ultimo deve intendersi integrato dalla disposizione contenuta nella L. n. 190/2012.

7. TEMPI DI ATTUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE DEL RISCHIO

Tutte le misure di prevenzione del rischio sono d'immediata e permanente attuazione laddove non richiedano l'adozione di un atto/documento o un loro adeguamento. Nel corso del 2019 verrà valutata la necessità di produrre regolamenti.

8. FORMAZIONE E COMUNICAZIONE FINALIZZATA ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E ALLA TRASPARENZA

Il sistema della comunicazione e della formazione del personale e di tutti i soggetti coinvolti a diverso titolo nel presente piano è considerata attività centrale per l'efficacia del piano e per una fattiva attività di prevenzione della corruzione. L'OPOB intende quindi trasmettere a tutti i soggetti la diffusa e corretta conoscenza delle norme, dei principi, delle regole e delle attività poste in essere per prevenire la corruzione.

9. FORME DI CONSULTAZIONE IN SEDE DI ELABORAZIONE E/O DI VERIFICA DEL PTPC

Il presente piano e ogni suo aggiornamento, prima dell'adozione finale da parte del Consiglio Direttivo, sarà sottoposto a consultazione pubblica sul sito www.ostetrichebrescia.it, previa sollecitazione/informazione ai diversi stakeholder che, in via di prima adozione, sono identificati in:

1. FNOPO;
2. Ostetriche/i iscritte/i all'albo (per il tramite di una mail/newsletter specifica);
3. Cittadini/e (tramite apposito comunicato stampa);
4. Ministero della Salute (Dipartimento professioni sanitarie);
5. Dipartimento della Funzione Pubblica;
6. Anac;
7. Sindacati;
8. Associazioni di utenti (es. Cittadinanza attiva).

Il sistema di coinvolgimento degli stakeholders sopra individuati avverrà in occasione di ogni aggiornamento e in occasione dell'attività di monitoraggio e di valutazione dell'adeguatezza e dell'efficacia del piano come descritta nel successivo paragrafo. I contributi raccolti saranno resi pubblici sul sito dell'OPOB al termine di scadenza della consultazione, non inferiore a 10 giorni.

Consultazione	Soggetti interrogati	Data di consultazione	Scadenza	Link ai contributi
1° adozione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità	<p>FNCO</p> <p>Ostetriche/i iscritte/i all'albo (per il tramite di una mail/newsletter specifica)</p> <p>Cittadini/e (tramite apposito comunicato stampa)</p> <p>Ministero della Salute (Dipartimento professioni sanitarie)</p> <p>Presidenza del Consiglio – Funzione pubblica</p> <p>ANAC</p> <p>Sindacati Associazioni di utenti (es. Cittadinanza attiva)</p>	2/01/2015	2/02/2015	
2° adozione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità	<p>FNCO</p> <p>Ostetriche/i iscritte/i all'albo (per il tramite di una mail/newsletter specifica)</p> <p>Cittadini/e (tramite apposito comunicato stampa)</p> <p>Ministero della Salute (Dipartimento professioni sanitarie)</p> <p>Presidenza del Consiglio – Funzione pubblica</p> <p>ANAC</p> <p>Sindacati Associazioni di utenti (es. Cittadinanza attiva)</p>	21/02/2018	21/03/2018	

<p>3° adozione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità</p>	<p>FNOPO</p> <p>Ostetriche/i iscritte/i all'albo (per il tramite di una mail/newsletter specifica)</p> <p>Cittadini/e (tramite apposito comunicato stampa)</p> <p>Ministero della Salute (Dipartimento professioni sanitarie)</p> <p>Presidenza del Consiglio – Funzione pubblica</p> <p>ANAC</p> <p>Sindacati Associazioni di utenti (es. Cittadinanza attiva)</p>	<p>31/01/2019</p>	<p>04/03/2018</p>	
---	---	-------------------	-------------------	--

10. DEFINIZIONE DEL PROCESSO DI MONITORAGGIO SULL'IMPLEMENTAZIONE DEL PTPC ED AGGIORNAMENTO DEL PIANO

In occasione delle assemblee delle iscritte, sarà predisposta la necessaria reportistica che consenta di descrivere gli esiti del monitoraggio condotto e si raccoglieranno i suggerimenti utili per intraprendere le iniziative più adeguate nel caso di scostamenti. Il sistema di aggiornamento, secondo l'art. 1, comma 8, L. n. 190 il P.T.P.C./P.T.T.I prevede l'adozione del nuovo piano, integrato con l'aggiornamento annuale, entro il 31 gennaio di ciascun anno e va comunicato all'ANAC.

L'aggiornamento annuale del Piano tiene conto dei seguenti fattori:

1. Normative sopravvenute che impongono ulteriori adempimenti;
2. Normative sopravvenute che modificano le finalità istituzionali dell'amministrazione (es. acquisizione di nuove competenze);
3. Emersione di rischi non considerati in fase di predisposizione del P.T.P.C./P.T.T.I.;
4. Nuovi indirizzi o direttive contenuti nel P.N.A..

L'aggiornamento segue la stessa procedura seguita per la prima adozione del P.T.P.C./P.T.T.I..

11. LA RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

La RPC è la figura centrale del sistema di trattamento del rischio di corruzione. In applicazione dell'art. 1, comma 7, della legge n. 190 del 2012, l'OPOB ha provveduto ad identificare la Responsabile di prevenzione della corruzione nella figura della Consigliera Ostetrica Giulia Bregoli e che, ai sensi dell'art. 43 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 recante riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, svolge anche le funzioni di Responsabile per la trasparenza.

La nomina, considerata l'assenza di un dipendente amministrativo nella propria organizzazione, è ricaduta su colei che ricopre la carica di consigliera e tenuto conto che non è stata destinataria di provvedimenti giudiziari di condanna.

Le funzioni ed i compiti della RPC sono disciplinati dall'art. 1, commi 8-10, della legge n. 190 del 2012 e dal D.Lgs. n. 39/2013 e per lo svolgimento dei compiti assegnati, la RPC dovrà disporre di supporto in termini di risorse umane, finanziarie e strumentali adeguate alle dimensioni dell'OPOB, e avrà completo accesso a tutti gli atti dell'organizzazione, dati e informazioni, funzionali all'attività di controllo che comunque sono di pertinenza del vertice gestionale. In tale ambito rientrano, peraltro, anche i controlli inerenti la sfera dei dati personali e/o sensibili, per i quali la RPC individua le migliori modalità per la salvaguardia della riservatezza.

Tra gli obblighi della RPC rientrano anche gli obblighi di denuncia che ricadono sul pubblico ufficiale e sull'incaricato di pubblico servizio ai sensi dell'art. 331 del codice penale.

Le responsabilità della RPC sono definite dall'art. 1, commi 8, 12 e 14 della legge n. 190/2012.

12. ELENCO DEI REATI CONFIGURABILI NELL'ORDINE DELLA PROFESSIONE DI OSTETRICA DI BRESCIA

Si richiama all'attenzione di tutti i soggetti coinvolti nel piano l'elencazione, seppure non esaustiva, dei principali reati contro la Pubblica Amministrazione disciplinati nel Titolo II, Capo I, del codice penale e, più in generale, tutte quelle situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, potrebbe emergere un malfunzionamento dell'OPOB a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa ab externo, sia che tale azione abbia successo sia nel caso in cui rimanga a livello di tentativo.

1. Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
2. Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
3. Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
4. Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
5. Concussione (art. 317 c.p.);
6. Indebita induzione a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
7. Peculato (art. 314 c.p.);
8. Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
9. Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.);
10. Rifiuto di atti d'ufficio. Omissione (art. 328 c.p.).

SEZIONE II

Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2019-2021

SOMMARIO

1. Introduzione: organizzazione e funzioni dell'OPOB
2. Le principali novità
3. Procedimento di elaborazione e adozione del programma
4. Iniziative di comunicazione della trasparenza
5. Processo di attuazione del programma
6. Misure di monitoraggio e vigilanza
7. Accesso civico

1. INTRODUZIONE: ORGANIZZAZIONE E FUNZIONI DELL'OPOB

Il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2019-2021 (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'OPOB 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'OPOB 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"* e alla Delibera 50/2013 contenente le *"Linee Guida per l'aggiornamento del programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2015"*.

Definizione e applicazione del concetto di trasparenza all'Ordine della Professione di Ostetrica di Brescia

La trasparenza, intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e le attività dell'OPOB, è finalizzata altresì alla realizzazione di un'amministrazione aperta e al servizio dei/delle cittadini/e, alla cui tutela e interesse è peraltro demandata proprio la Mission istituzionale dell'OPOB, laddove è un'istituzione preposta, in ossequio all'art. 32 della Costituzione, alla tutela della salute del cittadino cui l'ostetrica, nell'ambito delle proprie competenze, provvede e garantisce.

Unico vulnus del PTTI è l'assenza del correlato Piano della performance previsto dal D.Lgs. 150/2009, che non è adottato ai sensi dell'art. 2 comma 2 bis del D.L. 31 agosto 2013, n. 101 "*Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni*" (convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125 - in G.U. 30/10/2013, n.255).

Nelle more di articolare un ciclo analogo o struttura equivalente l'OPOB, considerata anche l'assenza di dotazione organica nonché l'assenza del ruolo dirigenziale, garantisce allo stato attuale un meccanismo comunque volto ad assicurare standard qualitativi ed economici del servizio.

Salvi i limiti stabiliti all'art. 4 del D.Lgs. 33/2013, gli obblighi di trasparenza in esso contenuti comportano:

- In capo all'OPOB, l'obbligo di pubblicazione, in conformità alle specifiche e alle regole tecniche di cui all'Allegato A del decreto e di cui alle ulteriori indicazioni rese con la delibera dell'ANAC n. 50/2013, nei propri siti istituzionali dei documenti, delle informazioni e dei dati concernenti l'organizzazione e l'attività dell'Ordine;
- In capo ai/delle cittadini/e, il diritto (di chiunque) di accedere ai siti direttamente ed immediatamente, senza autenticazione ed identificazione.

Nell'ambito di tale obbligo l'OPOB deve rispettare i criteri di: facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione.

Riguardo alla descrizione delle funzioni e dell'assetto organizzativo si rimanda a quanto riportato nell'introduzione e nell'analisi di contesto del prima sezione del Piano ovvero quella di Prevenzione della corruzione.

Per quanto strumento di programmazione autonomo il PTTI è comunque adottato unitamente al PTPC ovvero entro il 31 gennaio di ciascun anno e pertanto deve essere letto in maniera integrata con il PTPC.

Le principali normative e linee guida seguite per la predisposizione del piano sono le seguenti:

- **Legge 6 novembre 2012, n. 190**, avente ad oggetto "*Disposizioni per la prevenzione e*

la repressione della corruzione dell'illegalità nella pubblica amministrazione";

- **Decreto legislativo 13 marzo 2013**, recante il "*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*";
- **Deliberazione CIVIT n. 105/2010** avente ad oggetto "*Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità*";
- **Deliberazione CIVIT n. 2/2012** avente ad oggetto "*Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del programma triennale per la trasparenza e l'integrità*";
- **Delibera CIVIT n. 50/2013** avente ad oggetto "*Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016*";
- **Decreto legislativo 8 marzo 2005**, n. 82, avente ad oggetto "*Codice dell'amministrazione digitale*";
- **Linee Guida per i siti web della PA del 26 luglio 2010**, con aggiornamento del 29 luglio 2011;
- **Deliberazione del Garante per la protezione dei dati personali 2 marzo 2011** avente ad oggetto le "*Linee Guida in materia di trattamento dei dati personali contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato da soggetti pubblici per finalità di pubblicazione e diffusione sul web*".

2. LE PRINCIPALI NOVITÀ

Il presente piano non contiene aggiornamenti rispetto al PTTI del triennio 2018-2020.

3. PROCEDIMENTO DI ELABORAZIONE E ADOZIONE DEL PROGRAMMA

L'obiettivo strategico è l'adeguamento dell'OPOB ai principi di cui al D.Lgs. 165/2001 e al D.Lgs. 150/2012. In tale ottica dovranno essere implementati e adottati dall'organo di vertice dell'Ordine tutti gli atti e gli strumenti regolamentari necessari.

Tale obiettivo è considerato funzionale alla promozione dell'innovazione, dell'efficienza organizzativa, della trasparenza e della prevenzione della corruzione. A supporto di tale obiettivo saranno adottati tutti gli strumenti avanzati di comunicazione con tutti i soggetti destinatari del PTTI.

Il fine è quindi far conoscere, a chiunque ne abbia interesse, l'ufficio responsabile e i tempi per ciascun procedimento amministrativo e, più in generale, per ciascuna area di attività

dell'amministrazione e, per tal via, la responsabilizzazione dei componenti degli organi d'indirizzo politico, amministrativo e di controllo coinvolti in tale processo di trasparenza.

Altro e fondamentale obiettivo è garantire la conoscenza diffusa e l'accessibilità totale delle informazioni relative al modo in cui le risorse pubbliche sono impiegate e, per tal via, se l'utilizzo di risorse pubbliche è deviato verso finalità improprie; così la conoscenza della situazione reddituale e patrimoniale dei componenti degli organi d'indirizzo politico-amministrativo nonché il contestuale svolgimento di altre cariche o incarichi consente, oltre che di controllare eventuali arricchimenti anomali verificatisi durante lo svolgimento del mandato, verificare che la funzione sia svolta in ossequio all'art. 97 della Costituzione ovvero l'imparzialità richiesta per ogni carica o ufficio pubblico.

Adozione

Il PTTI unitamente al PTPC è elaborato dalla Responsabile della Trasparenza e della Corruzione e sottoposto al Consiglio Direttivo dell'OPOB per la sua adozione e prima dell'adozione finale sarà sottoposto a consultazione pubblica sul sito www.ostetrichebrescia.it, previa sollecitazione/informazione ai diversi stakeholder che, in via di prima adozione, sono identificati in:

1. FNOPO;
2. Ostetriche iscritte all'albo;
3. Cittadini (tramite apposito comunicato stampa);
4. Ministero della Salute (Dipartimento professioni sanitarie);
5. Presidenza del Consiglio – Funzione pubblica;
6. Anac;
7. Sindacati;
8. Associazioni di utenti (es. Cittadinanza attiva).

Il sistema di coinvolgimento degli stakeholder sopra individuati avverrà in occasione di ogni aggiornamento e in occasione dell'attività di monitoraggio e di valutazione dell'adeguatezza e dell'efficacia del piano. I contributi raccolti saranno resi pubblici sul sito dell'OPOB al termine di scadenza della consultazione, non inferiore a 10 giorni. La Responsabile della Trasparenza cura il monitoraggio e la misurazione della qualità, anche in ordine ai requisiti di accessibilità e usabilità, della sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale www.ostetrichebrescia.it.

Il collegamento con il Piano anticorruzione è garantito dalla Responsabile e dalla concreta integrazione, anche documentale, del PTTI e del PTPC.

4. INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA

Sulla base dell'indirizzo politico-amministrativo e delle direttive della 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.

In concomitanza con l'assemblea delle iscritte è organizzata la giornata della trasparenza ed in tale occasione la Responsabile espone sinteticamente gli obiettivi conseguiti nel periodo di riferimento dando, successivamente, spazio alle domande e agli interventi dei soggetti interessati, anche esterni, all'OPOB.

5. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA

La Responsabile della trasparenza impartisce apposite direttive, per assicurare il coordinamento complessivo delle pubblicazioni che implementano la sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web dell'OPOB. I flussi informativi sono governati dalla Responsabile della trasparenza. I dati e i documenti oggetto di pubblicazione debbono rispondere ai criteri di qualità previsti dagli art. 4 e 6 del D.Lgs. n. 33/2013.

La struttura dei dati e i formati devono rispettare i requisiti di accessibilità, usabilità, integrità e open source che debbono possedere gli atti e i documenti oggetto di pubblicazione. L'ufficio che detiene l'informazione oggetto di pubblicazione deve predisporre documenti nativi digitali in formato PDF.

La Responsabile della trasparenza propone le azioni necessarie per adeguare il sito istituzionale agli standard previsti nelle linee guida per i siti web della P.A..

La Responsabile della Trasparenza garantisce il necessario bilanciamento dell'interesse pubblico alla conoscibilità dei dati e dei documenti dell'amministrazione e quello privato del rispetto dei dati personali, sensibili, giudiziari e, comunque, eccedenti lo scopo della pubblicazione, così come previsto dagli artt. 4, 26 e 27 del D.Lgs. n. 33/2013, dal D.Lgs. n. 196/2003, dalle Linee Guida del Garante sulla Privacy del 2 marzo 2011.

La violazione della disciplina in materia di privacy richiama la responsabilità dei Responsabili di procedimento che dispongono la materiale pubblicazione dell'atto o del dato.

6. MISURE DI MONITORAGGIO E VIGILANZA

La Responsabile della Trasparenza verifica il rispetto dei tempi di pubblicazione e una volta decorso il termine per la pubblicazione obbligatoria di cui all'art. 8 del D.Lgs. n. 33/2013, i dati debbono essere eliminati ed inseriti in apposite cartelle di archivio della medesima tabella "Amministrazione Trasparente".

La Responsabile della Trasparenza assicura il monitoraggio degli adempimenti predisponendo un documento di controllo ed uno scadenziario.

La Responsabile della trasparenza ogni anno relaziona per iscritto in ordine agli obblighi prescritti per legge sia alla struttura individuata come equivalente all'OIV e sia al Consiglio Direttivo dell'OPOB e ogni anno dovrà redigere una relazione sullo stato di attuazione del presente Programma.

Sanzioni e responsabilità

La Responsabile della trasparenza vigila sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione. L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione integra gli estremi della responsabilità per danno all'immagine.

Le sanzioni sono quelle previste dal D.Lgs. n. 33/2013, fatta salva l'applicazione di sanzioni diverse per le violazioni in materia di trattamento dei dati personali e di qualità dei dati pubblicati.

7. L'ACCESSO CIVICO

Le prescrizioni di pubblicazione previste dal D.Lgs. n. 33 del 2013 sono obbligatorie, sicché, nei casi in cui l'OPOB abbia omissso la pubblicazione degli atti, sorge in capo al/alla cittadino/a il diritto di chiedere e ottenerne l'accesso agli atti medesimi non pubblicati in base a quanto stabilito dall'art. 5 del medesimo decreto.

La richiesta di accesso civico ai sensi dell'art. 5 non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata alla Responsabile della trasparenza dell'OPOB o ad un/una suo delegato/a, obbligato alla pubblicazione. Entro 30 giorni dalla richiesta l'OPOB deve:

- Procedere alla pubblicazione sul sito istituzionale del documento, dell'informazione o dei dati richiesti;
- Trasmettere contestualmente il dato al richiedente, ovvero comunicargli l'avvenuta pubblicazione, indicando il collegamento ipertestuale.

Se il documento, l'informazione o il dato richiesto risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, l'OPOB deve indicare al/alla richiedente il relativo collegamento

ipertestuale.

In caso di ritardo o mancata risposta da parte dell'Ordine, il/la richiedente può ricorrere al titolare del potere sostitutivo di cui all'art. 2, comma 9 bis, della L. n. 241 del 1990.

Il/la titolare del potere sostitutivo, ricevuta la richiesta del/della cittadino/a, verifica la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione in base a quanto previsto dalla legge. I termini per il suo adempimento sono quelli di cui all'art. 2, comma 9 ter, della L. n. 241 del 1990, ossia un termine pari alla metà di quello originariamente previsto. Per la tutela del diritto di accesso civico si applicano le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 104 del 2010.

L'inoltro da parte del/della cittadino/a della richiesta di accesso civico comporta da parte della Responsabile della trasparenza o di un/a suo delegato/a, l'obbligo di segnalazione di cui all'art. 43, comma 5, del D.Lgs. n. 33 ossia:

- all'ufficio di disciplina, ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare;
- al vertice politico dell'amministrazione, all'O.I.V./Struttura equivalente ai fini dell'attivazione delle altre forme di responsabilità.