

## **Indice**

### **I. Premessa:**

- a) L'aggiornamento sulla base della Determinazione ANAC n.12 del 28 ottobre 2015
  
- b) L'aggiornamento 2016
  
- c) Gli adempimenti obbligatori
  
- d) La legge Anticorruzione ( n.190 del 6 novembre 2012); la delibera ANAC; il Piano di Prevenzione Triennale di prevenzione della Corruzione e tutela della Trasparenza.

### **II. Responsabile della prevenzione della corruzione.**

### **III. Processo di adozione del Piano di prevenzione delle corruzione.**

### **IV Contesto organizzativo del Collegio IPASVI di Brescia in relazione all'oggetto e alle finalità del Piano di prevenzione della corruzione.**

### **V. Aree maggiormente a rischio corruzione.**

### **VI. Valutazione aree a rischio corruzione e strumenti di prevenzione del rischio.**

### **VI. Formazione del personale.**

### **VI. Codici di comportamento: rinvio.**

### **VII. Trasparenza ed accesso alle informazioni: rinvio.**

**VIII. Ulteriori iniziative:**

- a) rotazione degli incarichi;
- b) verifica inconferibilità e incompatibilità degli stessi;
- c) 'whistleblower'.

**Approvato con delibera n. 7 del 25/01/2017**

## **I. Premessa**

La stesura di questo documento è improntata su una metodologia che pone in evidenza il processo evolutivo della stesura originale del piano triennale e delle sue successive modifiche, determinate dalle nuove disposizioni legislative.

### **a) L'aggiornamento sulla base della Determinazione ANAC n.12 del 28 ottobre 2015**

#### **INTRODUZIONE**

Con la Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, l'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) ha messo in evidenza i risultati di un'analisi, effettuata su un campione di 1911 piani di prevenzione (PTPC) redatti da altrettante pubbliche amministrazioni, nella quale sono state condensate diverse voci riguardanti criticità e necessità di integrazione. Il Collegio IPASVI di Brescia, nell'ottica di un miglioramento continuo in merito a tutto ciò che concerne gli obblighi di legge previsti dalla Delibera Cantone, si prefigge di innalzare ulteriormente gli standard del proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Tutela della Trasparenza, emanato con delibera n. 63 del 5 agosto 2015. La presente delibera di aggiornamento pertanto, intende tenere conto delle indicazioni contenute nella determinazione, la quale fra l'altro contempla esplicitamente i concetti di “fattore di apprendimento” e di “gradualità nell'implementazione della norma”, adattandole naturalmente al contesto delle attività del Collegio IPASVI di Brescia. Sentito il Presidente del consulente legale del Collegio IPASVI di Brescia, è pertanto emersa la necessità di integrare il piano già in atto con i seguenti provvedimenti.

#### **1 TRASPARENZA SUL PROCESSO DI STESURA DEL PTPC**

Il Processo di stesura e di adozione del Piano di Prevenzione della Corruzione e Tutela della Trasparenza emanato con delibera n. 63 del 5 agosto 2015, oltre che dei suoi contenuti pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale del Collegio IPASVI di Brescia. In quest'ottica, la presente Delibera di Aggiornamento, prima della sua approvazione finale durante il Consiglio Direttivo del 27 gennaio 2016, è stata inviata sotto forma di bozza tramite PEC ai tutti i componenti del Consiglio Direttivo, nonché al personale dipendente, con lo scopo è di raccogliere un'adesione consapevole, oltre che eventuali osservazioni e richieste di modifica. Al fine potenziare ulteriormente questo coinvolgimento, viene inoltre istituita una giornata di formazione interna per i soggetti sopraccitati, a cura della nostra Consulente Legale.

#### **2 MISURE E RESPONSABILITA' DEGLI UFFICI**

Con la Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 l'ANAC ha sottolineato la necessità di mettere in campo “Una chiara articolazione in specifiche e concrete attività dei diversi uffici per attuare le misure di prevenzione”. Vengono pertanto individuati e ufficializzati alcuni attori particolarmente utili, con i quali dialogare per una migliore qualità di gestione del processo di rischio in tutte le aree individuate, fermo restando che verranno coinvolti in maniera ancora maggiore anche tutti gli altri organi di indirizzo politico, nonché il personale dipendente. In sostanza si tratta di una formalizzazione di ciò che è stato effettuato già

durante il processo di stesura e di adozione Piano di Prevenzione della Corruzione e Tutela della Trasparenza.

#### **AREA A Acquisizione del personale e progressione del personale**

Il Presidente, Stefano Bazzana. Campi di attività: supervisione sull'avanzamento e sulla formazione del personale, sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e sulla valorizzazione delle competenze del personale.

Il Tesoriere, Angelo Benedetti. Campi di attività: monitoraggio economico del sistema degli obiettivi e degli incentivi previsti dal Contratto di Lavoro Enti locali.

#### **AREA B Affidamento lavori, servizi e forniture**

Il Tesoriere, Angelo Benedetti. Campi di attività: sostenibilità di bilancio, valutazione dei preventivi di acquisto di servizi e beni, esposizione al Consiglio delle offerte tecniche ed economiche, mantenimento dei rapporti con i fornitori, valutazione preventivi del catering degli eventi formativi.

La Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti, Maria Audenzia Conti. Campi di attività: supervisione della sostenibilità di bilancio.

La Dipendente (Livello contrattuale B3), Valeria Gelmi. Campi di attività: raccolta dei preventivi e delle offerte tecniche delle aziende fornitrici.

La Dipendente (Livello contrattuale C1), Carlamaria Bonometti. Campi di attività: monitoraggio e controllo dei lavori affidati e dei beni/servizi acquisiti.

#### **AREA C Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetti economici diretto ed immediato per il destinatario**

Il Presidente, Stefano Bazzana. Campi di attività: colloqui con iscritti, convocazioni per morosità, risposte a quesiti, incontri con studenti e neolaureati in merito alle funzioni del Collegio e ai requisiti per l'iscrizione e il mantenimento della stessa.

La Vicepresidente, Stefania Pace. Campi di attività: supporto al presidente nella predisposizione di pareri e risposte a quesiti, incontri con studenti e neolaureati in merito alle funzioni del Collegio e ai requisiti per l'iscrizione e il mantenimento della stessa, sostituzione del presidente in caso di assenza.

La Dipendente (Livello contrattuale B3), Valeria Gelmi. Campi di attività: gestione albo ed elenchi speciali, mantenimento dei contatti con gli iscritti, comunicazioni agli iscritti morosi, comunicazioni con altri Collegi e con la Federazione, rapporti con il tribunale e con le Università per la verifica dei requisiti d'accesso, attività amministrativa relativa all'aggiornamento dei fascicoli personali.

#### **AREA D Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario**

Il Presidente, Stefano Bazzana. Campi di attività: ideazione e pubblicazione di Bandi per borse di studio, premi di ricerca, regolamenti per pubblicità sanitaria e convenzioni con partner pubblici e privati.

La Vicepresidente, Stefania Pace. Campi di attività: supporto al presidente nell'ideazione e pubblicazione di Bandi per borse di studio, premi di ricerca, regolamenti per pubblicità sanitaria e convenzioni.

Il Tesoriere, Angelo Benedetti. Campi di attività: verifica della compatibilità di bilancio di Bandi per borse di studio, premi di ricerca, regolamenti per pubblicità sanitaria e Convenzioni.

La Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti, Maria Audenzia Conti. Campi di attività: supervisione della sostenibilità di bilancio.

#### **AREA E Organizzazione corsi di formazione per infermieri**

La Consigliera ed RCO della Commissione Formazione, Chiara Pedercini. Campi di attività: ideazione e organizzazione eventi formativi, supervisione dei progetti formativi presentati dagli RCO delle commissioni, stesura dei piani formativi semestrali, contatti con i docenti, supervisione delle concessioni dei patrocini ad eventi esterni.

La Dipendente (Livello contrattuale C1), Carlamaria Bonometti. Campi di attività: contatti con i docenti, reperimento della loro documentazione, raccolta preventivi per catering e sedi didattiche, inserimento istruttoria evento nel Sistema regionale ECM/CPD, elaborazione e trasmissione dei flussi a Cogeaps e Regione al fine della valorizzazione dei crediti ECM.

#### **AREA F Gruppi di ricerca**

La Consigliera ed RCO della Commissione Formazione, Chiara Pedercini. Campi di attività: partecipazione ad attività di ricerca e supervisione dei gruppi di ricerca attivi, ideazione di nuovi gruppi di ricerca. La Dipendente (Livello contrattuale C1), Carlamaria Bonometti. Campi di attività: supporto amministrativo e mantenimento dei contatti con i componenti dei gruppi di ricerca.

#### **AREA G Composizione commissioni di tesi universitarie**

Il Presidente, Stefano Bazzana. Campi di attività: Partecipazione alle riunioni promosse dalle sedi universitarie e ai Consigli di Corso, definizione e condivisione dei criteri per la realizzazione delle prove d'esame, convocazione periodica Coordinatori dei Corsi di Laurea per monitoraggio attività.

La Consigliera ed RCO della Commissione Formazione, Chiara Pedercini. Campi di attività: partecipazione ai Consigli di Corso e condivisione delle modalità di espletamento delle prove d'esame.

La Dipendente (Livello contrattuale B3), Valeria Gelmi. Campi di attività: Attività di supporto amministrativo alle comunicazioni con le Sedi Universitarie e gli altri Collegi afferenti all'Università Statale di Brescia.

Per quanto riguarda le aree B ed E, vengono esplicitati i criteri di scelta, adottati fino a questo momento nella selezione delle seguenti figure:

☒ Fornitori: regola dei tre preventivi, economicità, affidabilità.

☒ Docenti: conoscenze, capacità, competenze, disponibilità, economicità.

☒ Consulenti: conoscenze, capacità e competenze, disponibilità, economicità.

Per le aree B ed E inoltre viene introdotta la richiesta di autocertificare, presso la Segreteria del Collegio IPASVI di Brescia:

☑ assenza di condanne per corruzione e reati assimilabili;

☑ iscrizione all'albo (qualora prevista).

### **3 MONITORAGGIO SULL'EFFETTIVA ATTUAZIONE DELLE MISURE**

Al fine di migliorare il sistema di monitoraggio interno, che secondo ANAC risulta insufficiente nel 75,22% dei PTPC presi in esame, viene istituito un piano di verifica semestrale, detto Piano della Performance, che prevede specifici incontri, durante i quali verrà chiesto ai responsabili (formalizzati al punto 2) degli uffici e delle attività indicate nella tabella dei rischi contenuta nel Piano di Prevenzione della Corruzione e Tutela della Trasparenza (allegato 1), non solo di riferire riguardo eventuali episodi a rischio, ovvero di eventuali criticità riscontrate ma anche di proporre possibili miglioramenti al Piano stesso. Per rafforzare ulteriormente il sistema di monitoraggio e di attuazione delle misure, viene inoltre istituita una Relazione Annuale, la quale conterrà, oltre ai controlli effettuati, il numero di eventi a rischio che si sono verificati per ogni area contenuta nella tabella (allegato 1) del Piano di Prevenzione della Corruzione e Tutela della Trasparenza.

### **4 MISURE DI PREVENZIONE E DOVERI DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI**

Si precisa che il personale tutto, come sopra individuato nei limiti delle rispettive competenze è responsabile dei compiti affidatigli e che ogni comportamento omissivo o commissivo in violazione degli obblighi assegnati sarà sanzionato anche a livello disciplinare: Si individuano tra i compiti, il dovere di collaborare attivamente con il Responsabile per la corruzione per l'individuazione tempestiva di ipotesi di rischio al fine di consentire una immediata soluzione al problema. La violazione del dovere sarà oggetto di sanzioni autonome come previsto dalla Determinazione ANAC n. 12 del 28 ottobre 2015, con espresso richiamo all'art. 16 del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici Art.16 - Responsabilità conseguente alla violazione dei doveri del codice. 1. La violazione degli obblighi previsti dal presente Codice integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal piano di prevenzione della corruzione, dà luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa è fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni. 2. Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento ed all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o al prestigio dell'amministrazione di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi, incluse quelle espulsive che possono essere applicate esclusivamente nei casi, da valutare in relazione alla gravità, di violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, qualora concorrano la non modicità del valore del regalo o delle altre utilità e l'immediata correlazione di questi ultimi con il compimento di un atto o di un'attività tipici dell'ufficio, 5, comma 2, 14, comma 2, primo periodo, valutata ai sensi del primo periodo. La disposizione di cui al secondo periodo si applica altresì nei casi di recidiva negli illeciti di cui agli articoli 4, comma 6, 6, comma 2, esclusi i conflitti meramente potenziali, e 13, comma 9, primo periodo. I contratti collettivi possono prevedere ulteriori criteri di individuazione delle sanzioni applicabili in relazione alle tipologie di violazione del presente codice. 3. Resta ferma la comminazione del licenziamento senza preavviso per i casi

già previsti dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi. 4. Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità disciplinare dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, di regolamento o dai contratti collettivi. Entro la fine del 2016 inoltre, in attesa delle linee guida ANAC, verrà revisionato il codice di comportamento dei dipendenti del Collegio IPASVI di Brescia, con lo scopo di renderlo maggiormente aderente alla nostra realtà.

## **b) L'aggiornamento 2016**

### **INTRODUZIONE**

L'attività dell'anno 2016 è stata improntata in modo particolare al consolidamento delle novità implementate nel corso del 2015, nell'ottica di un miglioramento costante della mappatura del rischio corruttivo, delle procedure di controllo dei processi e del coinvolgimento di tutti i protagonisti della gestione del Collegio IPASVI di Brescia (Consiglieri, Revisori dei Conti, personale dipendente).

Nel corso del 2016 sono state inoltre seguite le seguenti linee d'azione:

- Partecipazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza alla *“Giornata della trasparenza e del protocollo informatico”*, indetta dalla Federazione Nazionale dei Collegi IPASVI a Roma il 18/02/2016. In questa occasione è emersa in maniera chiara l'esigenza di coniugare gli adempimenti relativi alla normativa vigente sulla trasparenza e l'anticorruzione, alle leggi che tutelano invece la riservatezza, senza pertanto violare queste ultime.
- Organizzazione di una giornata di formazione interna, rivolta a Consiglieri, Revisori dei Conti e al personale dipendente, che si è tenuta il 14 dicembre 2016 a cura della nostra Consulente Legale, l'Avv. Chiara Delaidelli.

In questa occasione sono state affrontate, fra le altre, le seguenti tematiche:

- I. L'ANAC.
- II. L'amministrazione trasparente e l'accesso civico
- III. Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità: ambito d'applicazione e contenuto.
- IV. Il programma adottato dal Collegio di Brescia.
- V. L'aggiornamento al piano triennale per la trasparenza: la determinazione del 28/10/2015.
- VI. Il responsabile della trasparenza: doveri.
- VII. I contratti pubblici.
- VIII. Violazione degli obblighi e sanzioni.

- Recepimento della *Circolare della FNC del 19 luglio 2016 n. 19/2016 (Prot. P-4952/I.02)* sul Nuovo Codice Appalti.

- Decisione di integrare l'autocertificazione di iscrizione all'albo e assenza di condanne per reati assimilabili alla corruzione per i collaboratori che rientrano nell'area di rischio E, nel nuovo software di gestione della

formazione, il quale sarà operativo dal 2017, al fine di ottenere una più rapida ed efficace compliance nei confronti di questo tipo di richiesta.

- Recepimento delle *Linee Guida dell'Autorità per l'attuazione dell'accesso civico generalizzato e degli obblighi di pubblicazione previsti dal dlgs. 97/2016*, che prevede, fra le diverse misure da adottare, l'unificazione obbligatoria delle figure dei Responsabili della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza in un unico soggetto, peraltro già applicata nel primo piano del 2015.

- Espletamento dei colloqui individuali con i referenti delle aree di rischio, per la compilazione della Relazione Annuale Trasparenza.

- Recepimento della *Circolare della Federazione Nazionale dei Collegi IPASVI n. 31/2016 (Prot. P-6470/I.09)* del 10 ottobre 2016 (che a sua volta si rifà alla *Determinazione di approvazione definitiva del Piano nazionale anticorruzione 2016, Delibera n. 831* dell'ANAC), secondo la quale il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) non potrà più coincidere con la figura del Segretario, che in passato era stata indicata dalla stessa FNC.

## **NOVITA' 2016**

Il presente Aggiornamento al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Tutela della Trasparenza prevede un'unica novità, ovvero l'inserimento e la mappatura di due nuove aree di rischio (vedi Allegato 1/2016):

### **AREA H Nomine esperti e presidenti commissioni di esame degli operatori di supporto.**

#### Referenti

L'RCO della Commissione OSS e Infermieri Stranieri Massimo Paderno. Campo di attività: nomina di esperti e presidenti a rotazione.

La Dipendente (Livello contrattuale B3) Valeria Gelmi. Campo di attività: aggiornamento tabelle dei candidati, comunicazioni ai nominati.

#### Misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi:

- Controllo sulle procedure di rotazione e nomina.

### **AREA I Nomine esperti e presidenti commissione di esame di lingua italiana per infermieri stranieri**

#### Referenti

L'RCO della Commissione OSS e Infermieri Stranieri Massimo Paderno. Campo di attività: nomina presidente commissione, segretario e docente.

La Dipendente (Livello contrattuale B3) Valeria Gelmi. Campo di attività: aggiornamento tabelle dei candidati, comunicazioni ai nominati.

#### Misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi:

- Controllo sulle procedure di rotazione e nomina.

Riportiamo di seguito, per completezza e praticità, lo schema generale di tutte le aree con i relativi indici di rischio.

#### AREA A

##### Acquisizione del personale e progressione del personale

PROBABILITA'		IMPATTO	
DISCREZIONALITA'	1	IMPATTO ORGANIZZATIVO	1
RILEVANZA ESTERNA	5	IMPATTO ECONOMICO	1
COMPLESSITA' DEL PROCESSO	1	IMPATTO REPUTAZIONALE	0
VALORE ECONOMICO	1	IMPATTO ORGANIZZATIVO E DI IMMAGINE	2
FRAZIONABILITA' DEL PROCESSO	1		-
CONTROLLI	1		-
<b>VALORE DI PROBABILITA'</b>	<b>1,67</b>	<b>VALORE DI IMPATTO</b>	<b>1</b>

VALORE COMPLESSIVO DEL RISCHIO: **1,67 RISCHIO LIMITATO**

#### AREA B

##### Affidamento lavori, servizi e forniture

PROBABILITA'		IMPATTO	
DISCREZIONALITA'	2	IMPATTO ORGANIZZATIVO	1
RILEVANZA ESTERNA	5	IMPATTO ECONOMICO	1
COMPLESSITA' DEL PROCESSO	1	IMPATTO REPUTAZIONALE	0
VALORE ECONOMICO	3	IMPATTO ORGANIZZATIVO E DI IMMAGINE	2
FRAZIONABILITA' DEL PROCESSO	1		-
CONTROLLI	1		-
<b>VALORE DI PROBABILITA'</b>	<b>2,17</b>	<b>VALORE DI IMPATTO</b>	<b>1</b>

VALORE COMPLESSIVO DEL RISCHIO: **2,17 = RISCHIO LIMITATO**

#### AREA C

##### Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetti economici diretto ed immediato per il destinatario

PROBABILITA'		IMPATTO	
DISCREZIONALITA'	2	IMPATTO ORGANIZZATIVO	4
RILEVANZA ESTERNA	5	IMPATTO ECONOMICO	1
COMPLESSITA' DEL PROCESSO	1	IMPATTO REPUTAZIONALE	0
VALORE ECONOMICO	1	IMPATTO ORGANIZZATIVO E DI IMMAGINE	2
FRAZIONABILITA' DEL PROCESSO	1		-
CONTROLLI	1		-
<b>VALORE DI PROBABILITA'</b>	<b>1,83</b>	<b>VALORE DI IMPATTO</b>	<b>1,75</b>

VALORE COMPLESSIVO DEL RISCHIO: **3,20 = RISCHIO LIMITATO**

## AREA D

**Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario**

<b>PROBABILITA'</b>		<b>IMPATTO</b>	
DISCREZIONALITA'	2	IMPATTO ORGANIZZATIVO	2
RILEVANZA ESTERNA	5	IMPATTO ECONOMICO	1
COMPLESSITA' DEL PROCESSO	1	IMPATTO REPUTAZIONALE	0
VALORE ECONOMICO	3	IMPATTO ORGANIZZATIVO E DI IMMAGINE	2
FRAZIONABILITA' DEL PROCESSO	1		-
CONTROLLI	1		-
<b>VALORE DI PROBABILITA'</b>	<b>2,17</b>	<b>VALORE DI IMPATTO</b>	<b>1,25</b>

VALORE COMPLESSIVO DEL RISCHIO: **2,71 = RISCHIO LIMITATO**

## AREA E

**Organizzazione corsi di formazione per infermieri**

<b>PROBABILITA'</b>		<b>IMPATTO</b>	
DISCREZIONALITA'	2	IMPATTO ORGANIZZATIVO	2
RILEVANZA ESTERNA	5	IMPATTO ECONOMICO	1
COMPLESSITA' DEL PROCESSO	1	IMPATTO REPUTAZIONALE	0
VALORE ECONOMICO	3	IMPATTO ORGANIZZATIVO E DI IMMAGINE	3
FRAZIONABILITA' DEL PROCESSO	1		-
CONTROLLI	1		-
<b>VALORE DI PROBABILITA'</b>	<b>2,17</b>	<b>VALORE DI IMPATTO</b>	<b>1,5</b>

VALORE COMPLESSIVO DEL RISCHIO: **3,25 = RISCHIO LIMITATO**

## AREA F

**Gruppi di ricerca**

<b>PROBABILITA'</b>		<b>IMPATTO</b>	
DISCREZIONALITA'	4	IMPATTO ORGANIZZATIVO	1
RILEVANZA ESTERNA	5	IMPATTO ECONOMICO	1
COMPLESSITA' DEL PROCESSO	1	IMPATTO REPUTAZIONALE	0
VALORE ECONOMICO	3	IMPATTO ORGANIZZATIVO E DI IMMAGINE	2
FRAZIONABILITA' DEL PROCESSO	1		-
CONTROLLI	1		-
<b>VALORE DI PROBABILITA'</b>	<b>2,5</b>	<b>VALORE DI IMPATTO</b>	<b>1</b>

VALORE COMPLESSIVO DEL RISCHIO: **2,5 = RISCHIO LIMITATO**

## AREA G

**Composizione commissioni di tesi universitarie**

<b>PROBABILITA'</b>		<b>IMPATTO</b>	
DISCREZIONALITA'	2	IMPATTO ORGANIZZATIVO	1

RILEVANZA ESTERNA	5	IMPATTO ECONOMICO	1
COMPLESSITA' DEL PROCESSO	1	IMPATTO REPUTAZIONALE	0
VALORE ECONOMICO	3	IMPATTO ORGANIZZATIVO E DI IMMAGINE	2
FRAZIONABILITA' DEL PROCESSO	1		-
CONTROLLI	1		-
<b>VALORE DI PROBABILITA'</b>	<b>2,17</b>	<b>VALORE DI IMPATTO</b>	<b>1</b>

VALORE COMPLESSIVO DEL RISCHIO: **2,17 = RISCHIO LIMITATO**

#### AREA H

##### Nomina esperti delle commissioni d'esame operatori di supporto

PROBABILITA'		IMPATTO	
DISCREZIONALITA'	2	IMPATTO ORGANIZZATIVO	1
RILEVANZA ESTERNA	5	IMPATTO ECONOMICO	1
COMPLESSITA' DEL PROCESSO	1	IMPATTO REPUTAZIONALE	1
VALORE ECONOMICO	3	IMPATTO ORGANIZZATIVO E DI IMMAGINE	3
FRAZIONABILITA' DEL PROCESSO	1		-
CONTROLLI	3		-
<b>VALORE DI PROBABILITA'</b>	<b>2,5</b>	<b>VALORE DI IMPATTO</b>	<b>1,5</b>

VALORE COMPLESSIVO DEL RISCHIO: **3,75 = RISCHIO LIMITATO**

#### AREA I

##### Nomina esperti per gli esami di lingua italiana per infermieri stranieri

PROBABILITA'		IMPATTO	
DISCREZIONALITA'	2	IMPATTO ORGANIZZATIVO	1
RILEVANZA ESTERNA	5	IMPATTO ECONOMICO	1
COMPLESSITA' DEL PROCESSO	1	IMPATTO REPUTAZIONALE	1
VALORE ECONOMICO	1	IMPATTO ORGANIZZATIVO E DI IMMAGINE	3
FRAZIONABILITA' DEL PROCESSO	1		-
CONTROLLI	3		-
<b>VALORE DI PROBABILITA'</b>	<b>2,16</b>	<b>VALORE DI IMPATTO</b>	<b>1,5</b>

VALORE COMPLESSIVO DEL RISCHIO: **3,14 = RISCHIO LIMITATO**

#### VALUTAZIONI COMPLESSIVE 2016

In data 30/01/2017, quindi dopo l'approvazione di questo documento da parte del CD avvenuta in data 25/01/2017 con delibera n. 7/2017, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) ha ricevuto una segnalazione generica relativa all'area E, la quale verrà approfondita nell'immediato.

Le misure di prevenzione possono essere considerate, nel complesso, efficaci, seppur con i fisiologici margini di miglioramento.

Per completezza riportiamo di seguito la relazione annuale 2017 (riferita al monitoraggio del 2016)

## **AREA A**

### **Acquisizione del personale e progressione del personale**

A seguito dei controlli e dei colloqui effettuati in quest'area non risultano eventi da segnalare.

## **AREA B**

### **Affidamento lavori, servizi e forniture**

A seguito dei controlli e dei colloqui effettuati in quest'area non risultano eventi da segnalare.

Il Tesoriere Angelo Benedetti, a seguito di colloqui informali con il Segretario e il personale dipendente, propone di creare una sezione apposita sul nostro sito web istituzionale dedicata ai Fornitori, all'interno della quale questi soggetti, singoli o rappresentanti di società, possano proporre in maniera più aperta, trasparente e agevole possibile servizi e beni.

## **AREA C**

### **Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetti economici diretto ed immediato per il destinatario**

A seguito dei controlli e dei colloqui effettuati in quest'area non risultano eventi da segnalare.

Il Presidente Stefano Bazzana propone di elaborare una modalità che porti le segnalazioni verbali e/o anonime a diventare formali e valide per i procedimenti.

## **AREA D**

### **Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario**

A seguito dei controlli e dei colloqui effettuati in quest'area non risultano eventi da segnalare.

La Presidente dei Revisori dei Conti Maria Audenzia Conti propone, al fine di rendere più agevole il lavoro dell'organismo che presiede, di allegare alle fatture dei Consiglieri il dettaglio preciso dei compensi per la formazione e per i rimborsi.

## **AREA E**

### **Organizzazione corsi di formazione per infermieri**

A seguito dei controlli e dei colloqui effettuati in quest'area non risultano eventi da segnalare.

La Dipendente cat. C.1 Carlamaria Bonometti annuncia l'inserimento dell'autocertificazione (iscrizione all'albo di competenza e l'assenza di condanne per reati legati alla corruzione) per docenti e consulenti della formazione nel nuovo software di gestione della formazione.

## **AREA F**

### **Gruppi di ricerca**

A seguito dei controlli e dei colloqui effettuati in quest'area non risultano eventi da segnalare.

## **AREA G**

### **Composizione commissioni di tesi universitarie**

A seguito dei controlli e dei colloqui effettuati in quest'area non risultano eventi da segnalare.

## **CONCLUSIONI 2016**

Questo aggiornamento rappresenta, infine, una sorta di bilancio conclusivo della mia esperienza di RPCT, il primo nella storia del Collegio IPASVI di Brescia, un ruolo di grande responsabilità che si è peraltro rivelato molto impegnativo, svolto senza nessun tipo di compenso (in aggiunta alle normali attribuzioni del Segretario) e che ho cercato di portare avanti, non come mero adempimento burocratico, ma come servizio verso i cittadini e, di conseguenza, verso i nostri iscritti.

Si è trattato di un'esperienza non facile da affrontare senza competenze giuridico-amministrative, in modo particolare nelle sue fasi iniziali, in cui andava ideato (e non semplicemente implementato), un sistema di controlli e pubblicazioni in armonia con le altre normative vigenti, soprattutto quella relativa alla riservatezza dei dati.

Molto prezioso è stato pertanto il lavoro di supporto della Consulente Legale del Collegio IPASVI di Brescia l'Avvocato Chiara Delaidelli, che ringrazio per avermi accompagnato con costanza e competenza in questo percorso.

### **IX. La legge n. 190 del 2012, la delibera ANAC e la funzione del Piano di Prevenzione Triennale.**

La legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" è diretta a contrastare i fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche, sia centrali che locali. Il legislatore ha voluto rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto alla corruzione uniformando l'ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali ratificati dall'Italia, quali ad es. la Convenzione ONU contro la corruzione, adottata dall'assemblea generale ONU il 31 ottobre 2003, e ratificata con la legge 3 agosto 2009 n. 116.

Il sistema di prevenzione e contrasto della corruzione nella pubblica amministrazione opera a livello nazionale attraverso il Piano Nazionale Anticorruzione, predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica secondo linee di indirizzo adottate dal Comitato interministeriale e poi approvato dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, l'Integrità e la Trasparenza, C.I.V.I.T., oggi ANAC, Autorità Nazionale anticorruzione, e a livello di ciascuna amministrazione, attraverso il Piano di prevenzione triennale, formulato dal Responsabile della prevenzione della corruzione, nominato ai sensi dell'art. 1, comma 7, della stessa Legge ed approvato dall'organo di indirizzo politico. L'ANAC, con delibera del 21.10.2014 n. 145, tenuto conto che l'art. 1, co. 2 del d.lgs. n. 165/2001 dispone che "per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali". E' intervenuta anche la sentenza della Corte di cassazione n.

21226/2001, riguardante la Federazione degli ordini dei farmacisti italiani, con la quale si è stabilito la natura di ente pubblico nazionale di detta Federazione, che ha ritenuto applicabili le disposizioni di prevenzione della corruzione di cui alla l. n. 190/2012 agli ordini e ai collegi professionali.

In adempimento alle prescrizioni del legislatore e della delibera ANAC, il Collegio IPASVI di Brescia sta predisponendo il Piano triennale di prevenzione della corruzione, il Piano triennale della trasparenza e del Codice di comportamento del dipendente pubblico, ha provveduto alla nomina di del Responsabile della prevenzione della corruzione, individuato nella persona del segretario Dott. Roberto Ferrari, il Collegio adotterà tutte le misure di adempimento agli obblighi in materia di trasparenza di cui al d.lgs. n. 33/2013 e di rispetto dei divieti in tema di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al d.lgs. n. 39/2013.

Il Piano triennale in particolare disciplina e regola le misure di prevenzione del fenomeno corruttivo all'interno del Collegio, in osservanza della normativa introdotta, individua e analizza le attività dell'amministrazione a rischio di corruzione, valuta il diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione approvato con delibera n. 63 del 05.08.2015 e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio.

Il piano deve:

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

## **II. Responsabile della prevenzione della corruzione.**

Ai fini della predisposizione e dell'attuazione del Piano, il Collegio ha individuato, ai sensi dell'art. 1, co. 7, L. 190/2012, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione. Tale figura coincide con il Responsabile della Trasparenza e si occupa di vigilare e garantire l'applicazione del Piano di prevenzione della corruzione e di quello per la trasparenza, nonché il rispetto del codice di comportamento dei dipendenti e delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità. Nell'ambito del Collegio Provinciale di Brescia, il responsabile designato è il Segretario Ferrari Roberto. La scelta del responsabile è stata effettuata nel rispetto dei criteri

indicati dalla L. 190/2012, dal P.N.A. e dai provvedimenti regolatori del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero della Salute, tenuto conto delle specificità e del ristretto apparato organizzativo del Collegio.

**\* La Circolare della Federazione Nazionale dei Collegi IPASVI n. 31/2016 (Prot. P-6470/I.09) del 10 ottobre 2016 (che a sua volta si rifà alla *Determinazione di approvazione definitiva del Piano nazionale anticorruzione 2016, Delibera n. 831 dell'ANAC*), sancisce che il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) non possa più coincidere con la figura del Segretario.**

### **III. Processo di adozione del Piano di prevenzione delle corruzione.**

Il presente Piano è stato approvato dal Consiglio direttivo del Collegio Provinciale di Brescia con delibera n. 63 del 05/08/2015 su proposta del responsabile della prevenzione della corruzione Roberto Ferrari, la cui nomina è stata confermata nella delibera N. 62 del 05/08/2015. Il piano è stato elaborato attraverso la consultazione dei seguenti soggetti interni ed esterni al Collegio: Presidente Stefano Bazzana, Segretario Roberto Ferrari, Studio Legale Delaidelli. Le consultazioni sono avvenute attraverso specifici incontri aventi ad oggetto il tema della prevenzione della corruzione, consultazioni tramite posta elettronica e orali. Il presente Piano, dopo l'approvazione, verrà tempestivamente pubblicato e sarà consultabile sul sito internet istituzionale dell'ente. Copia appositamente vidimata con timbro del Collegio e firma del Presidente, sarà appesa sulla bacheca della sede in via Metastasio n.26 a Brescia. Il Piano potrà essere oggetto di future integrazioni e/o modifiche, in considerazione delle eventuali esigenze che si renderà necessario soddisfare e di eventuali sopravvenute normative di legge e/o regolamentari.

### **IV. Contesto organizzativo del Collegio di Brescia in relazione all'oggetto e alle finalità del Piano di prevenzione della corruzione.**

Il Collegio è un ente di diritto pubblico non economico istituito e regolamentato da apposite leggi (D.L.C.P.S. 233/46 e D.P.R. 221/50).

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

Tutta l'attività è sovvenzionata dalle quote degli iscritti, che il Collegio stabilisce in rapporto alle spese di gestione della sede, al programma di iniziative (corsi, informazione, rivista, consulenza legale, ecc.) e alla quota da versare alla Federazione per finanziare le iniziative centrali.

Gli organi che compongono il Collegio Provinciale IPASVI di Brescia sono l'Assemblea degli iscritti, composta da tutti gli iscritti al Collegio, il Consiglio direttivo e il Collegio dei revisori dei conti. In particolare, il Consiglio direttivo è l'organo di governo del Collegio, e si rinnova ogni tre anni attraverso la consultazione

elettorale di tutti gli iscritti. Le cariche di presidente, vicepresidente, segretario e tesoriere sono assegnate tra i componenti del Collegio. Il presidente ha altresì la rappresentanza del Collegio provinciale ed è membro di diritto del Consiglio nazionale. Da tutto ciò emerge con chiarezza che la particolarità del Collegio Provinciale IPASVI di Brescia, come peraltro di tutti i Collegi Provinciali IPASVI e della stessa Federazione Nazionale, come quella di qualunque ente pubblico non economico ed in particolare qualunque Ordine professionale, è di svolgere una ridotta attività avente rilievo dal punto di vista della corruzione, sia sotto il profilo della probabilità che dell'impatto che il rischio si concretizzi. Per tale motivo, nella scheda acclusa al presente Piano, è contenuta, accanto alla valutazione del rischio, una breve illustrazione delle concrete tematiche alle quali va incontro il Collegio, ferma l'inclusione della scheda analitica redatta secondo il PNA.

#### **V. Aree maggiormente a rischio corruzione.**

In osservanza a quanto disposto dalla Legge n. 190/2012 e dal P.N.A., si è proceduto alla individuazione delle aree maggiormente esposte al rischio di corruzione nonché all'individuazione, per ciascuna area, dei processi più frequentemente soggetti al verificarsi del rischio corruttivo: le aree di rischio considerate comprendono sia quelle individuate come aree sensibili dall'art. 1, co. 16, L. n. 190/2012 e riprodotte nell'Allegato 2 al P.N.A., sia quelle ulteriori individuate nell'ambito del Collegio, in base alle sue specificità funzionali.

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

a) autorizzazione o concessione;

b) scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, anche con riferimento alla modalità di selezione prescelta ai sensi del D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163;

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera di cui all'art. 24 del D.Lgs. n. 150 del 2009.

Rispetto ad esse, il PNA all'allegato 2, individua le seguenti aree e sottoaree di rischio obbligatorie per tutte le amministrazioni:

#### **Area A: acquisizione e progressione del personale**

1. Reclutamento;

2. Progressioni di carriera;

3. Conferimento di incarichi di collaborazione.

#### **Area B: affidamento di lavori, servizi e forniture**

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento;

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

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

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

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

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

Alle aree sopraindicate si aggiungono le ulteriori aree individuate nell'ambito del Collegio, in base alle sue specificità funzionali.

## **VI. Valutazione aree a rischio corruzione e strumenti di prevenzione del rischio.**

### **1). Il metodo.**

La valutazione del rischio è stata effettuata su ogni attività ricompresa nelle aree di rischio sopraindicate e si riferisce al grado di esposizione alla corruzione calcolato sulla base dei criteri indicati nell'allegato 5 del Piano Nazionale Anticorruzione. L'analisi consiste nella valutazione della probabilità che il rischio si realizzi ("probabilità") e delle conseguenze che produce ("impatto"). I livelli di rischio sono espressi con valore numerico, il cui risultato massimo è 25, corrispondente al livello di rischio più alto.

I valori di rischio risultanti dal calcolo possono quindi essere così stimati:

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

### **2). La valutazione delle aree di rischio.**

Le valutazioni emerse sulla base della metodologia richiamata sono, come detto, riportate in esposizione analitica nell'allegato 1 al presente Piano e, in sintesi, qui di seguito:

#### **Area A: Acquisizione e progressione del personale.**

Risultato valutazione complessiva del rischio 1,67 = rischio limitato.

#### **Area B: Affidamento di lavori, servizi e forniture;**

Risultato valutazione complessiva del rischio 2,17 = rischio limitato.

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

Risultato valutazione complessiva del rischio 3,20= rischio limitato.

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

Risultato valutazione complessiva del rischio 2,71 = rischio limitato.

**Area E: Organizzazione corsi di formazione per infermieri;**

Risultato valutazione complessiva del rischio 3.20 = rischio limitato.

**Area F) Gruppi di ricerca;**

Risultato valutazione complessiva del rischio = 2,67 rischio limitato.

**Area G) Composizione commissioni tesi universitarie;**

Risultato valutazione complessiva del rischio = 2,17 rischio limitato.

### **3). Le misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi.**

Nell'ambito del Collegio sono già vigenti molteplici norme e regolamenti interni volti ad assicurare lo svolgimento delle attività amministrative nel rispetto dei principi di legalità, trasparenza e deontologia.

In considerazione dell'attività effettivamente svolta dal collegio e tenuto conto del grado di rischio così come emerso dalla valutazione di cui sopra (par. IV.2), il Collegio intende assicurare ulteriori misure seguenti, con l'obiettivo di prevenire il verificarsi di fenomeni corruttivi:

#### **AREA A: AQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE**

Con l'obiettivo di eliminare ogni possibile rischio corruttivo, l'attuale procedimento per l'assunzione e progressione di carriera del personale sarà arricchito di ulteriori accorgimenti \* dlgs 165/2001( Il personale verrà assunto mediante concorso pubblico e il relativo bando sarà pubblicato, oltre che ove normativamente previsto, anche sul sito del Collegio. Il responsabile sarà indicato nel bando di concorso, sarà individuato fra i consiglieri a maggioranza degli stessi e potrà ricoprire tale incarico soltanto una volta per mandato elettivo. Egli verificherà la puntuale pubblicazione e il rigoroso rispetto delle procedure.

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

#### **AREA B: AFFIDAMENTO DEI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE**

L'affidamento di lavori, servizi, forniture e il conferimento di incarichi a professionisti specializzati, la cui collaborazione si dovesse rendere utile, nonché l'eventuale stipula di convenzioni con gli stessi, avverrà con

delibera del consiglio adottata con maggioranza ordinaria. Il Consiglio, con la stessa maggioranza, potrà prevedere che il conferimento di specifici incarichi o l'affidamento di lavori, servizi o forniture avvenga con bando di gara. In tali casi il Consiglio predisporrà i capitolati e i preventivi verranno presi in considerazione soltanto se presentati in busta chiusa. Le buste saranno aperte solo dopo la chiusura del termine ultimo di presentazione, previsto a pena di decadenza nel bando di gara. L'apertura avverrà per mano del responsabile durante la seduta del consiglio davanti ai consiglieri presenti, che dovranno essere in numero non inferiore alla metà più uno degli stessi. Fra questi dovrà essere necessariamente presente il tesoriere. Il risultato del bando con l'indicazione del vincitore sarà pubblicato nel sito del collegio. Tali procedure hanno lo scopo di ridurre le opportunità che il rischio di corruzione si realizzi e avranno attuazione immediata.

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

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

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

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

#### **AREA E: CORSI DI FORMAZIONE PER INFERMIERI**

Il Collegio organizza corsi di formazione aperti ai propri iscritti o iscritti agli altri collegi. La programmazione dei corsi di formazione viene resa nota mediante la pubblicazione sul sito istituzionale. Ogni singolo corso di formazione prevede la presenza di un responsabile, il quale stabilirà le modalità di partecipazione al corso e ne curerà l'organizzazione. Qualora, per l'organizzazione del corso, si rendesse necessario l'intervento di un professionista specializzato o esperto della materia oggetto del corso, l'incarico di quest'ultimo sarà conferito con le medesime modalità di cui alla scheda B.

### **VII. Formazione del personale.**

Strumento primario per prevenire fenomeni di corruzione è la formazione del personale, con particolare riferimento a quello addetto alle aree ritenute a più elevato rischio di corruzione. Le iniziative formative già previste nell'ambito del Collegio sono implementate con specifici approfondimenti in materia di

prevenzione della corruzione. In particolare, oltre ad una formazione di base, rivolta a tutti gli iscritti e al personale del Collegio, saranno programmati corsi di aggiornamento sulla normativa in tema di anticorruzione e trasparenza, rivolti al responsabile per la prevenzione della corruzione e ai soggetti operanti nei settori più sensibili al rischio corruzione. La formazione è rivolta a tutti i dipendenti e ai consiglieri. Saranno altresì previste iniziative formative e conoscitive della normativa anticorruzione aperte agli iscritti. I soggetti che erogano la formazione saranno individuati dal consiglio su proposta del responsabile della prevenzione della prevenzione della corruzione. La formazione in tema di anticorruzione, inoltre, è rafforzata mediante la pubblicazione sulla rivista dell'ente e/o sul sito internet del medesimo di articoli di approfondimento della materia.

#### **VIII. Codici di comportamento: rinvio.**

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

#### **IX. Trasparenza ed accesso alle informazioni: rinvio.**

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

**X. Ulteriori iniziative:** a) rotazione degli incarichi; b) verifica inconfiribilità e incompatibilità degli stessi; c) 'whistleblower'.

a) La legge n. 190/2012 prevede, quale ulteriore misura preventiva del rischio corruzione, la rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione. Stante l'organizzazione del Collegio IPASVI di Brescia, il Consiglio Direttivo ritiene che la suddetta norma non possa trovare applicazione per la carenza del presupposto in fatto. Se, infatti, è senz'altro vero che l'alternanza tra soggetti decidenti riduce il rischio di situazioni particolari tra amministrazioni ed utenti fino a veri e propri privilegi ed aspettative, è per altro verso lo stesso Piano Nazionale Anticorruzione a precisare che, nei casi di amministrazioni di ridotte dimensioni e numero limitato di personale, la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell'azione amministrativa tale da Approvato con delibera n. 63 del 05.08.2015 precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini.

b) Il D.L. 39/13 elenca le cause di inconfiribilità e di incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni. Il Consiglio Direttivo, tramite il responsabile della prevenzione della corruzione e facendo

ampio non meno che legittimo uso della richiesta di autocertificazione e di autodichiarazione degli interessati a termini di legge, intende verificare la sussistenza delle condizioni ostative di legge in capo ai dipendenti ed ai soggetti cui intende conferire incarichi. Ove, all'esito della verifica, risultasse la sussistenza di una o più condizioni ostative, il Consiglio conferirà l'incarico ad altro soggetto. In caso di violazione delle previsioni di inconfiribilità, secondo l'art. 17 D.Lgs. n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art. 18 del medesimo decreto. Il Consiglio verifica, anche successivamente al conferimento dell'incarico, l'insussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità, in modo da attuare un costante monitoraggio del rispetto della normativa in materia di inconfiribilità e incompatibilità.

c) L'art. 1, co. 51, L. n. 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del D.Lgs. n. 165 del 2001, l'art. 54-bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il cosiddetto whistleblower. Al di fuori di responsabilità da reato o per danni civili, il dipendente pubblico 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. La segnalazione di cui sopra deve essere indirizzata al responsabile della prevenzione della corruzione.

<b>Il Presidente, Dott. Stefano Bazzana</b>	<b>Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, Dott. Roberto Ferrari</b>
---	--