



**ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE
DI TREVISO**

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

TRIENNIO 2026-2028

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

**Adottato nella seduta di Consiglio del 14 gennaio 2026
con Delibera n° 004/2026**

Indice

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	4
SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	5
2.1 Sottosezione di programmazione – Valore Pubblico	5
2.2 Sottosezione di programmazione – Performance	5
2.3 Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza	5
Il Quadro Normativo: Passaggio da Collegio a Ordine	5
Organizzazione Interna dell'OPI di Treviso	6
Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza	7
Metodologia Utilizzata per la Gestione del Rischio	8
Il Disegno organizzativo	9
I Soggetti Coinvolti nel programma anticorruzione	9
Il processo per la gestione del rischio di corruzione	9
Analisi del Contesto Interno ed Esterno	10
Individuazione delle Aree a Rischio	14
La misurazione e valutazione del rischio	16
Misure Generali e Specifiche per ciascuna Area di Rischio Individuata	16
Verifica ipotesi di Inconferibilità ed Incompatibilità	19
Whistleblower - Tutela del Dipendente che Effettua Segnalazioni di Illecito	19
Codice di Comportamento	21
La ponderazione dei rischi: Priorità di Intervento	21
Trasparenza e obblighi di pubblicità	21
SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	23
3.1 Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa	23
3.2 Sottosezione di programmazione - Organizzazione del Lavoro Agile	24
3.3 Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni del Personale	24
SEZIONE 4 - MONITORAGGIO	27

Premessa

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, previsto dall'articolo 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, è il documento unico di programmazione e governance che assorbe molti dei Piani che finora le PPAA erano tenute a predisporre annualmente, quali il piano di performance, di fabbisogno del personale, della parità di genere, del lavoro agile, dell'anticorruzione e trasparenza.

I contenuti del PIAO, inizialmente indicati dall'art. 6 sopra citato, sono stati riformulati con il DM del 30 giugno 2022 che ha previsto uno schema di PIAO ordinario ed uno semplificato per gli Enti con non più di 50 dipendenti.

L'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Treviso ("Ordine", "OPI Treviso"), rientrando tra le Amministrazioni con non più di 50 dipendenti, adotta il PIAO semplificato che, come tale, non prevede - rispetto allo schema ordinario - né la compilazione della Sezione 2, nella parte "Valore pubblico" e nella parte "Performance", né della Sezione 4 relativa al "Monitoraggio"; l'Ordine, pertanto, procede alla compilazione esclusivamente della Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza, e della Sezione Organizzazione e Capitale Umano, ossia il Piano dei Fabbisogni del Personale e il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA).

Il PIAO viene predisposto in base a criteri di proporzionalità, in formato digitale e viene pubblicato sul proprio sito istituzionale - nella sezione Amministrazione Trasparente - e sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il presente PIAO è stato approvato dal Consiglio Direttivo in data 14.01.2026 e con Deliberan° n. 004/2026 e sarà oggetto di aggiornamento entro il 31 gennaio di ogni anno.

SEZIONE 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Ordine delle Professioni Infermieristiche di Treviso
Indirizzo:	Via Sile, 17/B 31057 Silea (TV)
C.F.	80014140265
Rappresentante Legale	Dott. Daniele Casarin
Telefono	0422305011
Codice IPA	Cpit
Codice Univoco	UF5HIT
Tipologia	Ente Pubblico non Economico
Sito istituzionale	www.opitreviso.it
Indirizzo Pec	treviso@cert.ordine-opi.it
Indirizzo e-mail	presidente@opitreviso.it

SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione – Valore Pubblico

Sezione non applicabile alle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti ai sensi del comma 6, dell'articolo 6, del D.L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113 e del Decreto Ministeriale 24 giugno 2022 recante le regole e le modalità semplificate di attuazione.

2.2 Sottosezione di programmazione – Performance

Sezione non applicabile alle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti ai sensi del comma 6, dell'articolo 6, del D.L. 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113 e del Decreto Ministeriale 24 giugno 2022 recante le regole e le modalità semplificate di attuazione.

2.3 Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza

La presente sottosezione contiene il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito Piano), divenuto parte integrante del PIAO.

Il Piano descrive i principi e la metodologia utilizzata in OPI Treviso per la gestione del rischio corruttivo, nonché il processo attraverso il quale, a partire dall'individuazione delle Aree a Rischio si è giunti alle relative misure di prevenzione della corruzione da realizzare nel prossimo triennio, oltre che l'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza.

Alla luce di quanto definito dalle recenti prescrizioni normative e dalle raccomandazioni dell'Autorità Anticorruzione così come recepite nel documento elaborato dalla FNOPI "Supporto Metodologico per l'implementazione di un Sistema di Prevenzione della Corruzione negli Ordini delle Professioni Infermieristiche" sono stati analizzati i seguenti aspetti:

- Contesto Interno ed Esterno;
- Individuazione delle Aree a Rischio;
- Misurazione e valutazione del rischio e trattamento dello stesso;
- Obblighi di pubblicità ai fini della Trasparenza.

Il Consiglio Direttivo con deliberazione n. 128 del 25/11/2024, ha nominato la dott.ssa Danusca Gorza Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

Il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione, già Responsabile della Trasparenza, si occupa di vigilare e garantire l'applicazione delle norme anticorruzione adottate dall'Ordine, nonché il rispetto del codice di comportamento dei dipendenti e delle norme in materia di inconfiribilità e incompatibilità. La scelta del responsabile è stata effettuata anch'essa nel rispetto dei criteri indicati dalla L. 190/12, oltre che dal P.N.A. (Piano Nazionale Anticorruzione) e dai provvedimenti regolatori del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero della Salute, tenuto conto delle specificità e del ristretto apparato organizzativo dell'OPI.

Il Quadro Normativo: Passaggio da Collegio a Ordine

Con l'entrata in vigore il 15 febbraio 2018 della Legge "Delega al Governo in materia di sperimentazione clinica di medicinali nonché disposizioni per il riordino delle professioni sanitarie e per la dirigenza sanitaria del Ministero della salute" n. 3/2018, il Collegio degli

Infermieri Professionali Assistenti Sanitari Vigilatrici d'Infanzia (IPASVI) di Treviso, istituito con la Legge 29/10/1954 n. 1049 e regolamentato dal DLCPS 13/9/1946 n. 233, dal DPR 5/4/1952 n. 221 e successive modifiche e integrazioni, ha cambiato denominazione in Ordine delle Professioni Infermieristiche di Treviso.

Tale modifica è dovuta alla trasformazione dei Collegi Provinciali in Ordini Provinciali - Ordini delle Professioni Infermieristiche - oltre che dalla cancellazione del nome "infermiere professionale" e "vigilatrice d'infanzia" (oggi solo infermiere e infermiere pediatrico) e dal trasferimento ad altro ordine della categoria degli Assistenti Sanitari operata proprio attraverso la summenzionata legge di riforma. Gli Ordini provinciali OPI sono enti di diritto pubblico non economici, istituiti e regolamentati da apposite leggi (DLCPS 233/46 e DPR 221/50), dotati di una propria autonomia gestionale e decisionale, sono posti sotto la vigilanza del Ministero della Salute e coordinati nelle loro attività istituzionali dalla Federazione Nazionale Ordini delle Professioni Infermieristiche. In Italia ci sono 102 OPI: i primi si sono costituiti nel 1954 (legge 29 ottobre 1954, n. 1049). La norma affida agli Ordini una finalità esterna e una finalità interna:

- La Finalità Interna è rivolta agli infermieri iscritti all'Albo che l'Ordine è tenuto a tutelare nella loro professionalità esercitando il potere di disciplina, contrastando l'abusivismo, vigilando sul rispetto del Codice deontologico, favorendo la crescita culturale degli iscritti, attraverso la formazione e l'aggiornamento, offrendo servizi di supporto per un corretto esercizio professionale.
- La Finalità Esterna è rivolta alla tutela del cittadino/utente che ha il diritto, sancito dalla Costituzione, di ricevere prestazioni sanitarie da personale qualificato, in possesso di uno specifico titolo abilitante, iscritto ad un Albo Professionale che provvede alla garanzia del Professionista rispetto ai requisiti previsti.

Tutta l'attività istituzionale è sovvenzionata dalle quote degli iscritti, che, ogni Ordine, 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 Nazionale per finanziare le iniziative centrali.

Organizzazione Interna dell'OPI di Treviso

L'Ordine in quanto ente di diritto pubblico non economico come sopra esposto al precedente paragrafo agisce quale organo sussidiario dello Stato al fine di tutelare gli interessi pubblici, garantiti dall'ordinamento, connessi all'esercizio professionale e più precisamente:

- promuove e assicura l'indipendenza, l'autonomia e la responsabilità delle professioni e dell'esercizio professionale, la qualità tecnico- professionale, la valorizzazione della funzione sociale, la salvaguardia dei diritti umani e dei principi etici dell'esercizio professionale indicati nei rispettivi codici deontologici, al fine di garantire la tutela della salute individuale e collettiva;
- verifica il possesso dei titoli abilitanti all'esercizio professionale e cura la tenuta, anche informatizzata, e la pubblicità, anche telematica, degli albi dei professionisti;
- assicura un adeguato sistema di informazione sull'attività svolta, per garantire accessibilità e trasparenza alla sua azione, in coerenza con i principi del decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33;
- partecipa alle procedure relative alla programmazione dei fabbisogni di professionisti, alle attività formative e all'esame di abilitazione all'esercizio professionale;
- rende il proprio parere obbligatorio sulla disciplina regolamentare dell'esame di abilitazione

all'esercizio professionale;

- contribuisce con le istituzioni sanitarie e formative pubbliche e private alla promozione, organizzazione e valutazione delle attività formative e dei processi di aggiornamento per lo sviluppo continuo professionale di tutti gli iscritti agli albi, promuovendo il mantenimento dei requisiti professionali anche tramite i crediti formativi acquisiti sul territorio nazionale e all'estero;
- separa, nell'esercizio della funzione disciplinare, a garanzia del diritto di difesa, dell'autonomia e della terzietà del giudizio disciplinare, la funzione istruttoria da quella giudicante;
- vigila sugli iscritti agli albi, in qualsiasi forma giuridica svolgano la loro attività professionale, compresa quella societaria, irrogando sanzioni disciplinari.

Sono organi dell'OPI:

- Il Presidente: ha la rappresentanza dell'Ordine, di cui convoca e presiede il Consiglio Direttivo e le Assemblee degli Iscritti;
- Il Consiglio Direttivo: è l'organo di governo dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche. A Treviso è costituito da 15 componenti, eletti ogni quattro anni. Al proprio interno vengono assegnate le cariche di Presidente, Vicepresidente, Segretario e Tesoriere;
- Il Collegio dei Revisori: è l'organo di controllo e garanzia del corretto funzionamento dell'Ordine sotto il profilo economico-amministrativo. È composto da un Presidente iscritto nel Registro dei revisori legali e da tre membri, di cui uno supplente, eletti tra gli iscritti agli albi.
- La Commissione d'Albo, costituita da 9 membri eletti, nomina al suo interno un presidente con le procedure e le modalità individuate dal decreto del Ministro della Salute 15 marzo 2018. Le attribuzioni spettanti alle commissioni di albo di cui all'art. 1, sono individuate dall'art. 8, comma 16, del decreto legislativo del Capo Provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 233 e successive modifiche.

L'Ordine possiede anche un ruolo di regolamentazione, autorizzazione e certificazione dell'aggiornamento professionale degli iscritti che, specificamente per le professioni sanitarie, è inquadrato e regolamentato dalla normativa vigente sull'educazione continua in medicina (ECM).

Tutte le attività svolte dall'OPI sono finanziate esclusivamente con i contributi degli iscritti, senza oneri per la finanza pubblica.

I bilanci preventivo e consuntivo sono redatti dal Tesoriere dell'Ordine e sottoposti ad approvazione annuale da parte dell'Assemblea degli Iscritti.

Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza sono:

- Prevenire la corruzione e l'illegalità attraverso una valutazione del diverso livello di esposizione dell'Ordine al rischio corruttivo;
- Evidenziare e valutare tutte le aree nelle quali è più elevato il rischio di corruzione, sia tra le attività indicate dalla Legge 190/2012 (art. 1 comma 16), sia fra quelle specifiche svolte dall'Ordine;

- Indicare gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- Garantire l'idoneità, morale ed operativa, del personale chiamato ad operare nei settori sensibili;
- Assicurare la puntuale applicazione delle norme sulla Trasparenza;
- Assicurare la puntuale applicazione delle norme sulla Inconferibilità e l'Incompatibilità;
- Assicurare la puntuale applicazione del Codice di Comportamento dei dipendenti.

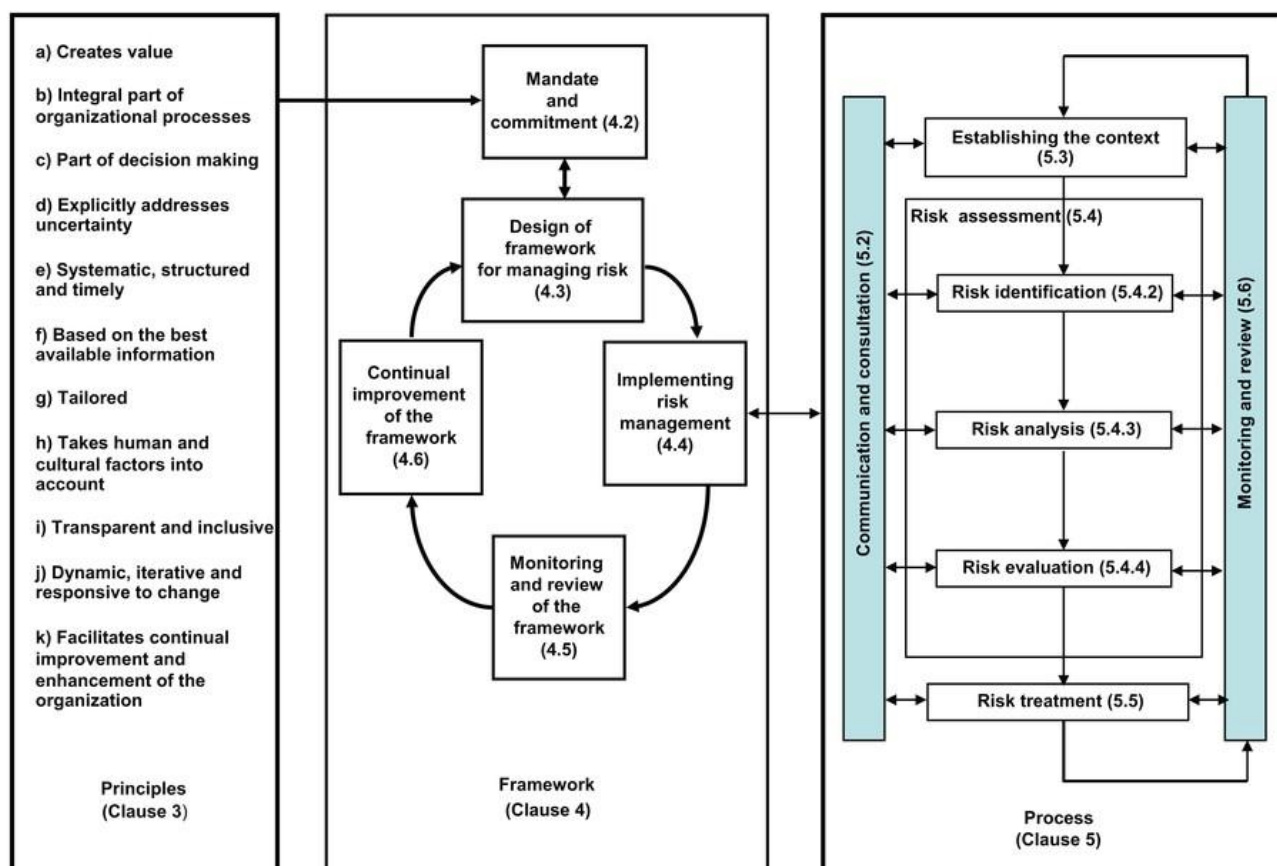
La gestione del rischio è, pertanto, finalizzata allo sviluppo della qualità dei processi gestionali, attraverso l'analisi di eventi inespresi, problemi e/o criticità già manifestatesi all'interno della realtà organizzativa.

Metodologia Utilizzata per la Gestione del Rischio

Il Sistema che viene utilizzato ai fini della prevenzione dei rischi di corruzione (Sistema di Risk Management) è stato redatto secondo i criteri dello standard internazionale ISO 31000 raccomandato da ANAC.

L'ISO 31000:2009 intende il Sistema di gestione dei rischi come un complesso strutturato (v. Figura) in cui rientrano:

1. I Principi alla base del Sistema di Prevenzione (riquadro a sinistra);
2. Il Disegno del modello di gestione o Architettura di Sistema (riquadro centrale);
3. il Processo di Gestione (riquadro a destra).



Il Disegno organizzativo

Particolare attenzione è dedicata dal Sistema ISO 31000:2009 all'analisi e progettazione organizzativa (cosiddetto "Disegno del modello di gestione o Architettura di Sistema" 2). È importante, infatti, che l'ente si doti di un adeguato modello organizzativo per la gestione del processo anticorruzione, dallo stesso dipendendo l'efficacia del sistema. Il Sistema suggerisce di progettare la struttura di riferimento per la gestione del rischio secondo il seguente schema:

- Comprensione del contesto, esterno ed interno, in cui l'amministrazione opera oltre che definizione delle modalità di interazione con gli stakeholders e coinvolgimento delle diverse collettività individuate;
- Declinazione degli obiettivi strategici della prevenzione in obiettivi operativi assegnati ai responsabili delle misure da introdurre nei piani di performance purché sostenibili in termini di impegno economico;
- Definizione delle responsabilità;
- Integrazione dei processi organizzativi;
- Assegnazione delle risorse;
- Definizione dei meccanismi di comunicazione e reporting interni ed esterni.

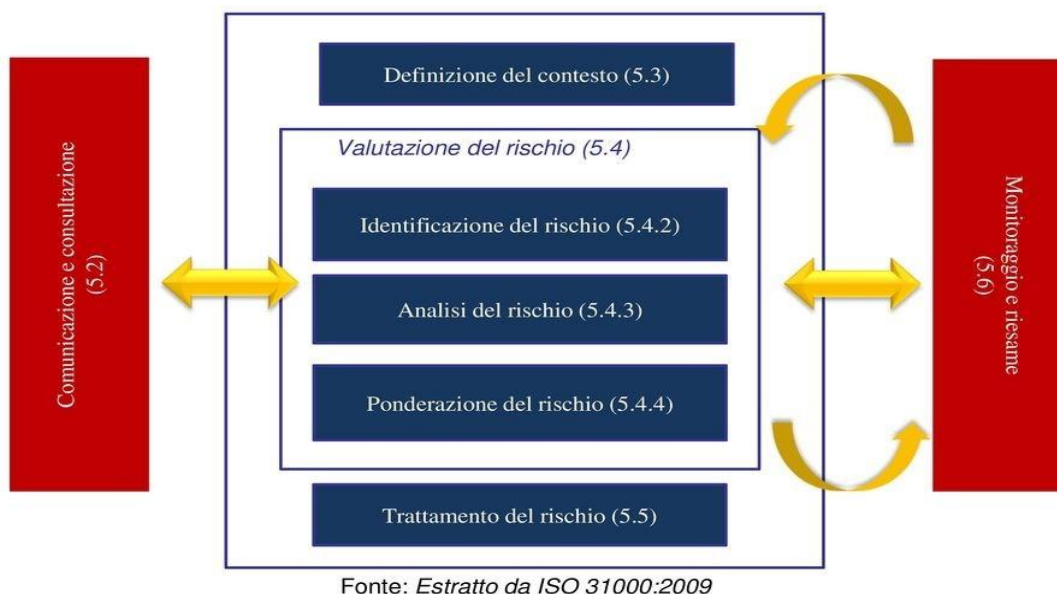
I Soggetti Coinvolti nel programma anticorruzione

Al fine di definire gli obiettivi operativi strategici, le responsabilità, i processi organizzativi e le relative risorse, nonché i meccanismi di comunicazione come sopra esposto, come raccomandato dall'Autorità Anticorruzione e dalle Linee Guida FNOPI, i contenuti del sistema di gestione del rischio corruttivo sono stati definiti con la collaborazione e la partecipazione di tutti gli organi statutari dell'Ordine.

Le funzioni attribuite al Responsabile della Prevenzione Corruzione e Trasparenza 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 esigendo.

Il processo per la gestione del rischio di corruzione

ISO 31000:2009 – Processo



39

Il Processo di gestione dei rischi di corruzione, in conformità agli standard ISO 31000:2009 si articola nelle seguenti fasi:

1. Individuazione ed Analisi del contesto di riferimento interno ed esterno;
2. Identificazione dei rischi di corruzione;
3. Misurazione e valutazione dei rischi di corruzione;
4. Ponderazione: Priorità d'intervento;
5. Trattamento del rischio di corruzione.

Completano lo schema del processo le fasi trasversali:

- Comunicazione e consultazione degli stakeholder;
- Monitoraggio del sistema e controllo delle sue risultanze

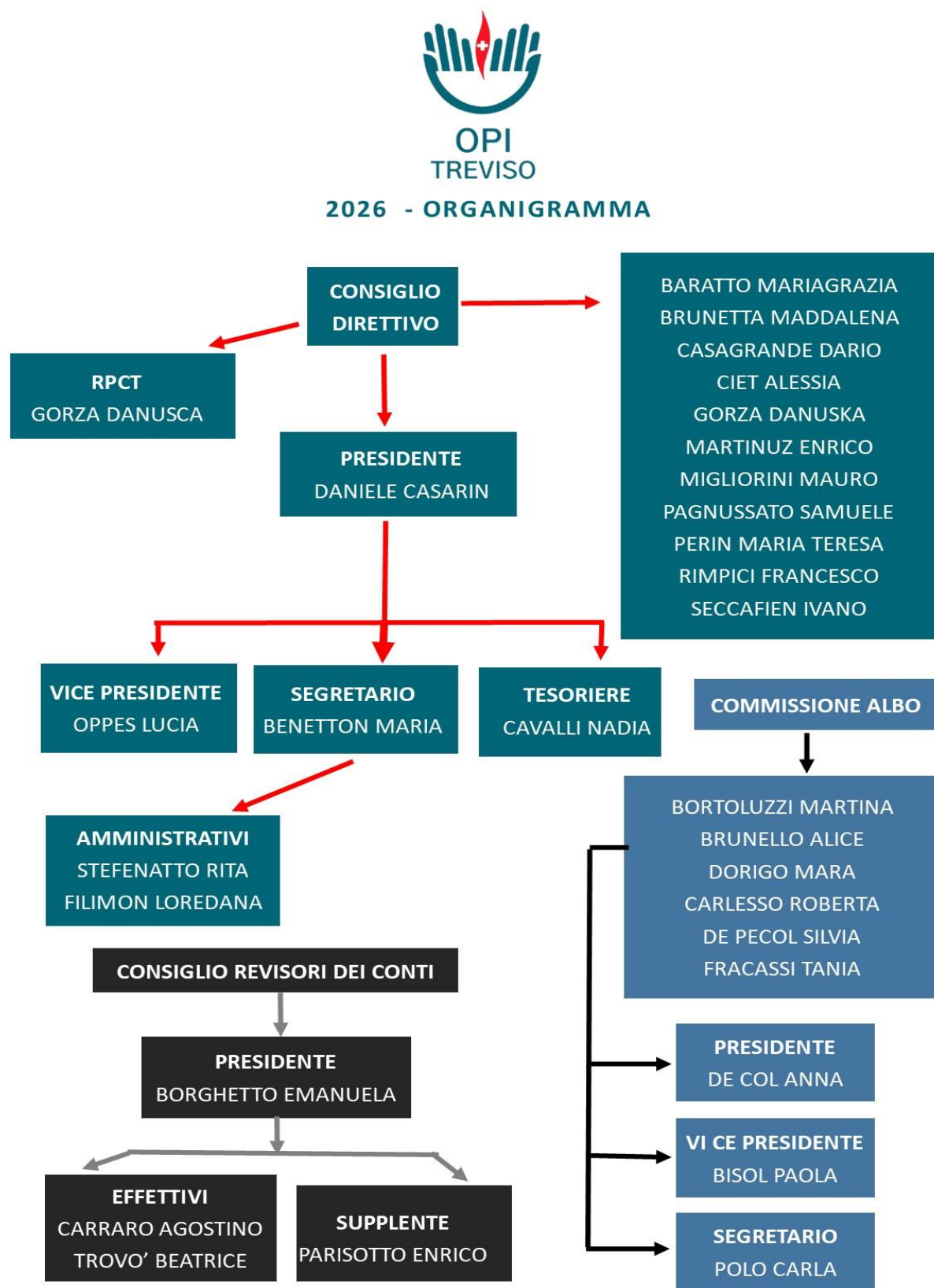
Analisi del Contesto Interno ed Esterno

1. Ambiente Interno

L'analisi dell'ambiente interno all'Ordine riguarda ciò che dall'interno può avere effetto sulla capacità di raggiungere gli obiettivi strategici ed operativi.

L'OPI di Treviso ha deliberato e adottato una propria organizzazione e gestione operativa sintetizzata nel seguente organigramma funzionale, allo scopo di evidenziare da un lato il sistema delle responsabilità, dall'altro, il livello di complessità dell'ente.

A tale proposito il presente Ordine ritiene che questa definizione possa favorire e semplificare la comprensione della dimensione organizzativa dell'ente, attraverso la rappresentazione dei flussi e delle interrelazioni tra le varie attività.



2. Ambiente Esterno

L'analisi del contesto esterno rappresenta una indispensabile fase del processo di gestione del rischio, attraverso la quale ottenere informazioni necessarie a comprendere come il rischio di corruzione possa manifestarsi per via della specificità dell'ambiente in cui l'Ordine opera in termini di strutture territoriali e dinamiche sociali, economiche e culturali.

L'analisi P.E.S.T.L.E. fornisce una fotografia istantanea del contesto esterno in cui opera un'organizzazione in un determinato momento storico ed è quindi uno strumento utile nei momenti di riflessione strategica, in quanto permette una miglior comprensione dell'ambiente al di fuori dell'organizzazione, importante per supportare la strategia deliberata dal vertice aziendale.

Ragionare in ottica P.E.S.T.L.E. a partire dalle fasi iniziali significa, per un'organizzazione, effettuare uno sforzo collettivo per elaborare un prospetto di sintesi sul contesto esterno e un'occasione di verifica della corrispondenza tra le aspettative degli stakeholder e i servizi/prodotti offerti.

Lo strumento della P.E.S.T.L.E. analysis si può inserire nel più ampio processo dell'elaborazione dello "scenario planning", il cui fine principale è quello di giungere ad una previsione finalizzata ad individuare un'area di attività in cui investire o disinvestire maggiormente in termine di risorse economiche, fisiche e strumentali.

La valutazione simultanea delle sei variabili permette alla Governance di determinare l'attrattività strategica dell'area oggetto d'analisi e quindi l'eventuale convenienza economica dell'impegno, tenendo presente che l'importanza di ognuna delle sei prospettive non è assoluta ma varia al variare del settore di riferimento.

Nel dettaglio, le variabili considerate dall'analisi P.E.S.T.L.E. sono:

- **political:** i fattori che bisogna considerare in questa sede si ricollegano principalmente ai provvedimenti adottati dagli organi legislativi e ai relativi effetti economici, nonché alla frequenza con cui sono introdotti o modificati provvedimenti normativi;
- **economic:** i fattori di tipo economico che occorre considerare includono tipicamente le risorse economiche e finanziarie disponibili, fortemente influenzate dalle scelte politiche;
- **social:** i fattori di tipo sociale definiscono in maniera sintetica la struttura e le caratteristiche della società in cui opera l'organizzazione, nonché la composizione interna del personale, evidenziando anche aspetti demografici e culturali, quali: l'eventuale mobilità sociale, l'andamento demografico, le pari opportunità, le relazioni con gli stakeholder, etc.;
- **technological:** in questa prospettiva si analizza il livello tecnologico che caratterizza un determinato contesto esterno ed interno, ad es. il dimensionamento degli impianti informatici, collegamenti internet efficaci, fondi destinati alla ricerca e allo sviluppo, tutela della proprietà intellettuale o industriale;
- **legal:** i fattori legali che un'organizzazione deve considerare non riguardano esclusivamente le normative che disciplinano lo svolgimento delle attività, ma anche una serie di aspetti utili a constatare l'efficacia e il livello di tutela che l'apparato giudiziario è in grado di fornire. A tal proposito, potrebbero essere oggetto d'analisi aspetti come la durata media dei procedimenti giudiziari in caso di controversie con soggetti terzi o i tempi legati alle istruttorie per ottenere autorizzazioni e certificazioni necessarie per avviare nuove attività;
- **environmental:** i fattori ambientali si riferiscono alle caratteristiche naturali, morfologiche e climatiche dell'area oggetto di valutazione, come ad esempio il rischio idrogeologico, il rischio sismico, la qualità dell'aria e dell'acqua, la presenza di infrastrutture che potrebbero determinare

vantaggi in termini logistici, le principali fonti energetiche e il livello di inquinamento;

- ethical: in tale dimensione rientrano i comportamenti organizzativi che possono essere giudicati negativamente dal punto di vista etico da parte degli stakeholder più autorevoli, con particolare attenzione ai temi della prevenzione della corruzione e della promozione della trasparenza. A tali elementi si aggiungono quelli relativi alla crescita della cultura organizzativa interna e della formazione delle competenze tecniche e gestionali.

Sulla base delle informazioni derivanti dall'analisi P.E.S.T.L.E., il management può accedere ad un maggior livello di consapevolezza dei punti di forza interni all'azienda (strengths) che agevolano il raggiungimento degli obiettivi e i punti di debolezza (weaknesses) che possono rappresentare un ostacolo al raggiungimento degli stessi, oltre alla possibilità di individuare le opportunità (opportunities) e le minacce (threats) potenziali che incombono nel contesto in cui opera l'organizzazione.

Nella Tavola 1 è riportata l'analisi PESTLE elaborata, sulla base delle informazioni acquisite in sede di analisi organizzativa, da parte della FNOPI.

POLITICA	ECONOMIA	SOCIETA'	TECNOLOGIA	LEGALE	AMBIENTE	ETICA/CULTURA
potenziali conflitti di interesse nelle nomine e/o partecipazione a Organi	effetti della crisi economica sulla capacità di spesa delle disponibilità finanziarie	mutamento nella richiesta di assistenza sanitaria	digitalizzazione e protocollo informatico	evoluzione normativa	adesione alle norme e politiche di smaltimento dei rifiuti	identificazione con il ruolo
instabilità e cambiamenti nelle politiche di Governo nella gestione degli Ordini	proprietà immobiliare disponibile	debolezze del SSN	utilizzo del canale CONSIP per gli acquisti e necessità di competenze adeguate	implementazione trasparenza e privacy	attenzione al benessere organizzativo	sensibilità alla tutela dei lavoratori
riforma dei Collegi professionali e passaggi agli Ordini	autonomia e indipendenza finanziaria	piena possibilità di esplicazione delle funzioni	nuovi mezzi di comunicazione	semplificazione		attenzione della società alle tematiche della trasparenza e dell'etica
autonomia e indipendenza contrapposta a dipendenza governativa	sottodimensionamento organico per la formazione nei confronti della professione infermieristica	bisogno indotto a causa dei carichi di lavoro	accessibilità ai servizi nel rapporto con gli Ordini	interpretazione del disposto normativo		comportamento adesivo ai principi espressi dagli enti regolatori

estensione delle prerogative dell'Authority a Ordini e Collegi	limiti nella programmazione	differenti condizioni di lavoro	implementazione della formazione a distanza	adeguamento alla riforma entrante sugli Ordini e Collegi professionali		incremento indotto nella richiesta di servizi
rapporti/collaborazioni di natura informativa a livello internazionale		eterogeneità degli stakeholders	gestione dei processi relativi agli aspetti finanziari e all'amministrazione del personale	obblighi normativi interni rispondenti alla riforma entrante		condizioni agevolanti per l'incremento del lavoro nero
		differenti connotazioni geografiche del territorio di appartenenza degli iscritti		iscrizione obbligatoria all'ordine per l'esercizio della professione		
		composizione demografica del territorio				
		attenzione alla reputazione e legittimazione				
		sbilanciamento tra domanda e offerta formativa				

Individuazione delle Aree a Rischio

Le aree di rischio considerate comprendono quelle individuate come aree sensibili dall'Art. 1, co. 16, L. n. 190/2012 e riprodotte nell'allegato 2 al PNA (Piano Nazionale Anticorruzione). Nel dettaglio, l'Art. 1, co. 16, della Legge n. 190/2012 indica le seguenti macroaree come i settori di attività dell'amministrazione in cui è più elevato il rischio che il fenomeno corruttivo si verifichi (aree sensibili):

- Autorizzazione o concessione
- Scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi
- Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, attribuzione di

vantaggi economici a persone ed enti pubblici e privati

- Concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera

Rispetto alle macroaree, il PNA individua le seguenti aree e sotto aree di rischio:

Area A: acquisizione e progressione del personale:

- reclutamento
- progressioni di carriera
- conferimento di incarichi di collaborazione

Area B: affidamento di lavori, servizi e forniture:

- Definizione oggetto dell'affidamento
- Individuazione strumento/istituto per l'affidamento
- Requisiti di qualificazione
- Requisiti di aggiudicazione
- Valutazione delle offerte
- Verifica eventuale anomalia delle offerte
- Procedure negoziate
- Affidamenti diretti
- Revoca del bando
- Redazione del cronoprogramma
- Varianti in corso di esecuzione del contratto
- Subappalto
- Utilizzo dei metodi 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

- Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an*
- Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato
- Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an* e a contenuto vincolato
- Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
- Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an*
- Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an* e nel contenuto

Altre aree di rischio:

Formazione per professionisti sanitari

Adozione di pareri di congruità sui corrispettivi per le prestazioni professionali

Indicazione di professionisti per l'affidamento di incarichi specifici

La misurazione e valutazione del rischio

La valutazione del rischio è stata effettuata su ogni attività ricomprese nelle aree di rischio sopraindicate, con riferimento al grado di esposizione alla corruzione calcolato sulla base dei criteri indicati nell'allegato 5 del Piano Nazionale Anticorruzione. I livelli di rischio sono espressi con valore numerico, il cui risultato massimo è 25, corrispondente al livello di rischio più alto.

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

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

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: 5,25 = rischio limitato

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

Risultato valutazione complessiva del rischio: 6,51 = rischio limitato

Altra area di rischio: Formazione per professionisti sanitari:

Risultato valutazione complessiva del rischio: 4,34 = rischio limitato

Misure Generali e Specifiche per ciascuna Area di Rischio Individuata

L'OPI di Treviso intende assicurare lo svolgimento delle attività amministrative nel rispetto dei principi di legalità, trasparenza e deontologia, adottando le seguenti cautele specifiche per ogni area.

Area A: acquisizione e progressione del personale

Per frequenza ed impatto il rischio è sostanzialmente inesistente, atteso che il l'OPI di Treviso ha in organico 2 risorse a tempo indeterminato. Il reclutamento, ove necessario, avviene con procedure ad evidenza pubblica mentre l'avanzamento è deliberato rispettando scrupolosamente la contrattualistica collettiva.

Con l'obiettivo di eliminare ogni rischio corruttivo, l'attuale procedimento per l'assunzione e la progressione di carriera del personale prevede l'assunzione mediante concorso pubblico, con

pubblicazione del relativo bando, oltre che ove normalmente previsto, anche sul sito istituzionale OPI Treviso.

Area B: affidamento di lavori, servizi e forniture

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

Per l'aggiudicazione dei servizi necessari all'Ordine per l'espletamento della propria attività istituzionale vengono applicate le disposizioni contenute nel nuovo Codice Appalti (dl.gs 36/2023)

Per quanto riguarda i servizi professionali e incarichi a studi di professionisti, nonostante non vi sia necessità di procedure di evidenza pubblica, l'Ordine agisce nel massimo rispetto di criteri di trasparenza, valutando i criteri di competenza, disponibilità ed economicità, richiedendo preventivamente una stima dei costi e successivamente formalizzando l'incarico in sede di Consiglio Direttivo.

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

La tenuta dell'Albo, pur presentando teorici profili di rischio, risulta interamente regolata dalla normativa vigente, annullando di fatto il rischio correlato. In tale tipologia di provvedimenti rientrano, unicamente, le decisioni inerenti all'Albo. Le procedure adottate del Consiglio direttivo garantiscono in modo sufficiente la trasparenza.

Il Consiglio non eroga contributi. Laddove si rendesse necessaria l'adozione di un simile provvedimento, le relative delibere saranno adottate secondo criteri di trasparenza, via via rinforzati in funzione della sopravvenuta normativa. Attualmente partecipano alle commissioni di tesi di Laurea esclusivamente i membri del Consiglio Direttivo e i revisori dei conti che si rendono disponibili, garantendo una periodica rotazione di tale funzione.

Rischi e Misure specifiche in ambito di Formazione per Professionisti Sanitari

L'OPI di Treviso organizza corsi di formazione aperti ai propri iscritti o agli iscritti di altri Ordini.

Ogni attività che preveda un impegno economico viene deliberata in Consiglio Direttivo. Rispetto ai processi rilevanti in materia di formazione professionale, è possibile individuare, sempre in astratto e a titolo meramente esemplificativo, 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 inefficiente vigilanza sugli "enti terzi" autorizzati all'erogazione della formazione;
- inefficiente organizzazione e svolgimento delle attività formative da parte dell'Ordine;
- manipolazioni nella gestione dei corsi finalizzate a favorire soggetti particolari.

Rispetto a detti eventi rischiosi, come da indicazioni del PNA, è possibile individuare alcune possibili misure e precisamente:

- introduzione di adeguate misure di pubblicità e trasparenza legate agli eventi formativi dell'Ordine preferibilmente mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale;
- controlli a campione sulla persistenza dei requisiti degli "enti terzi" autorizzati all'erogazione della formazione (modulo per assenza conflitto di interesse).

Rischi e Misure Specifiche nelle procedure di resa del Parere di Congruità sui Corrispettivi per le Prestazioni Professionali

Sussiste l'obbligo dei Consigli degli Ordini territoriali di esprimersi sulla «liquidazione di onorari e spese» relativi alle prestazioni professionali laddove venga richiesto un “parere di congruità” dal 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 nei casi in cui la richiesta provenga dal Giudice che debba provvedere alla liquidazione giudiziale dei compensi ai sensi dell'art. 2233 c.c.

A seguito dell'abrogazione delle tariffe professionali (D.L. 1/2012 convertito dalla L. 27/2012) sono mutati unicamente i criteri da porre a fondamento della citata procedura di accertamento, che permane intatta nella restante parte.

Ad oggi non si rileva nessuna richiesta all'OPI di Treviso di rilascio di pareri di congruità.

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, si indicano:

- presenza 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.

Rischi e misure specifiche nei casi di Affidamento di Incarichi Specifici ai Professionisti

In tutti i casi in cui l'Ordine nomina, a vario titolo, professionisti ai quali conferisce incarichi specifici, in conformità a quanto previsto dal PNA 2016, 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 - 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:

- utilizzo di criteri di trasparenza sugli atti di conferimento degli incarichi;
- rotazione dei soggetti da nominare a parità di competenza;
- prevalenza del criterio della competenza e nomina del medesimo soggetto sulla base di ampia e adeguata motivazione in ordine alla assoluta idoneità rispetto alle funzioni richieste;
- valutazioni preferibilmente collegiali, con limitazioni delle designazioni dirette da parte del Presidente nei casi di urgenza;
- se la designazione avviene da parte del solo Presidente con atto motivato, previsione della successiva ratifica da parte del Consiglio Direttivo;
- 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;
- 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'OPI di Treviso intende assicurare lo svolgimento di tale attività amministrative nel rispetto dei principi di legalità, trasparenza e deontologia, adottando le cautele suggerite dal PNA e sopra esposte.

Verifica ipotesi di Inconferibilità ed Incompatibilità

Il D.L. 39/13 elenca le cause di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni. L'ordine verifica la sussistenza delle condizioni ostative di legge in capo ai dipendenti ed ai soggetti cui intende conferire incarichi. Ove, all'esito della verifica, risultassero sussistenti una o più condizioni ostative, l'OPI di Treviso, conferirà l'incarico ad altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'articolo 17 decreto legislativo n. 39/2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

Whistleblower - Tutela del Dipendente che Effettua Segnalazioni di Illecito

L'introduzione nell'ordinamento nazionale di un sistema di gestione delle segnalazioni e di un'adeguata tutela del dipendente che segnala condotte illecite dall'interno dell'ambiente di lavoro è prevista in convenzioni internazionali (ONU, OCSE, Consiglio d'Europa) ratificate dall'Italia, oltre che in raccomandazioni dell'Assemblea parlamentare del Consiglio d'Europa.

In particolare, la legge 6 novembre 2012, n. 190, con l'articolo 1, comma 51, ha introdotto l'art. 54-bis all'interno del d.lgs. 165/2001 in virtù del quale è stata prevista una misura finalizzata a favorire l'emersione di fattispecie di illecito, nota nei paesi anglosassoni con il termine di whistleblowing.

Con il Regolamento per la gestione delle segnalazioni e per l'esercizio del potere sanzionatorio in materia

di tutela degli autori di segnalazioni di illeciti o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro di cui all'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001, ANAC ha definito ulteriori disposizioni operative in materia.

L'Unione Europea ha successivamente licenziato la Direttiva Europea 2019/1937 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, al fine di creare uno standard minimo per la protezione dei diritti dei whistleblowers in tutti gli stati membri. L'Italia ha attuato la Direttiva Europea con d.lgs. 10 marzo 2023 n. 24.

L'Ordine di Treviso ha inteso conformarsi alle suddette prescrizioni normative, nonché agli indirizzi forniti dal PNA e dall'ANAC adottando i seguenti documenti:

- procedura per il ricevimento e la gestione delle segnalazioni whistleblowing (d.lgs. 24/2023)
- vademecum operativo
- procedura di valutazione di impatto

Lo scopo dei sopra richiamati documenti, che si inseriscono nel campo delle attività di prevenzione della corruzione previste da questo Piano è:

- chiarire i principi ispiratori dell'Ordine di Treviso, evidenziando le regole cui lo stesso Ordine deve osservare;
- precisare le modalità di gestione delle segnalazioni;
- dettagliare le modalità seguite per tutelare la riservatezza dell'identità segnalante, del contenuto della segnalazione e dell'identità di eventuali soggetti indicati.

Tale documentazione intende quindi rimuovere i fattori che possono disincentivare o ostacolare il ricorso all'istituto, come ad esempio dubbi e incertezze circa le modalità da seguire e timori di ritorsioni o discriminazioni. L'obiettivo perseguito è quello di fornire al whistleblower e ai soggetti coinvolti all'interno dell'Ordine di Treviso chiare indicazioni operative in merito all'oggetto, ai contenuti, ai destinatari e alle modalità di trasmissione delle segnalazioni, nonché circa le forme di tutela che vengono offerte al segnalante nel nostro ordinamento.

Il procedimento di gestione delle segnalazioni garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante sin dalla ricezione e in ogni contatto successivo alla stessa. Ciò, tuttavia, non significa che le segnalazioni siano anonime, rilevato che chi segnala illeciti è tenuto a dichiarare la propria identità al fine di vedersi garantita la tutela dell'istituto del whistleblowing.

Salva la responsabilità e le conseguenze per calunnia o diffamazione, il segnalante che denuncia all'Autorità Giudiziaria, o segnala al proprio superiore o al Consiglio Direttivo dell'Ordine di Treviso condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del proprio operato e le persone ad esso collegate previste dalla normativa vigente (ex Dlgs 24/2023), non può essere licenziato, sanzionato, sottoposto a misura discriminatoria per motivi collegati alle iniziative di cui trattasi.

Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo consenso nei termini di legge stabiliti. La segnalazione arriva al Responsabile della Prevenzione della Corruzione dell'Ordine di Treviso con le modalità riportate sul sito istituzionale e nella documentazione sopra richiamata. A questo scopo Opi Treviso ha scelto di adottare, quale canale in forma scritta la piattaforma informatica Globaleaks Whistleblowing fornita dalla società Whistleblowing Solutions I.S. S.r.l. Per l'utilizzo della modalità orale, il segnalante può contattare il gestore del canale al numero 3384694198. In questo secondo caso verrà redatto un apposito verbale. Inoltre, il segnalante può chiedere un incontro diretto al soggetto deputato alla gestione della segnalazione, che verrà svolto entro un termine ragionevole in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante. Dell'incontro verrà stilato un

verbale, che previa verifica del contenuto sarà sottoscritto anche dalla persona segnalante, oltre che dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione. Copia del verbale dovrà essere consegnata al segnalante.

Codice di Comportamento

La legge anticorruzione si fonda su un approccio preventivo dei fenomeni corruttivi promuovendo a come modello di riferimento l'integrità, attuabile attraverso l'adozione di misure verso i dipendenti, dirigenti, funzionari (c.d. Codice di Comportamento), oltre che per la tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito.

Il codice dei dipendenti pubblici generale è contenuto del DPR 62/2013, "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", " il quale definisce, ai fini dell'art. 54 d.lgs. 165/2001, i doveri minimi di diligenza, lealtà, imparzialità e buona condotta che i pubblici dipendenti sono tenuti ad osservare. in considerazione anche del contesto in cui sono inseriti, avuto riguardo a dimensioni, organizzazione interna, livello di rischi previsti, azioni preventive e/o mitigatrici. L'adozione di un Codice di Comportamento specifico, oltre a costituire un obbligo di legge, rappresenta una delle principali "azioni e misure" di attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione, costituendo una misura preventiva obbligatoria della corruzione.

L'Opi di Treviso garantisce la più ampia diffusione al Codice di Comportamento, pubblicandolo sul proprio sito internet istituzionale, nella sezione denominata "Amministrazione trasparente".

La ponderazione dei rischi: Priorità di Intervento

Per la conclusione del processo di analisi, come indicato dallo Standard ISO 31000:2009, è stata avviata la ponderazione dei rischi rilevati, ai fini della determinazione delle priorità di intervento. La priorità di intervento si basa sul livello di rischio rilevato, per cui maggiore è il livello di rischio maggiore sarà la priorità di intervento, l'obbligatorietà della misura di prevenzione e l'impatto organizzativo e finanziario connesso all'implementazione della misura.

Dalla valutazione dei rischi sopra esposta e di cui all'allegato 1 del presente Piano risulta evidente come l'OPI di Treviso svolga un numero ridottissimo di attività aventi rilievo dal punto di vista corruttivo, sia sotto il profilo delle probabilità che dell'impatto che il rischio si concretizzi.

Trasparenza e obblighi di pubblicità

La sezione del sito istituzionale "Amministrazione Trasparente" dell'OPI di Treviso è strutturata secondo quanto previsto dalla normativa vigente ed in particolare dalla L. 33/2013, così come riformata dal D.lgs. 97/2016.

La responsabilità del monitoraggio delle pubblicazioni relative agli obblighi della normativa sulla trasparenza è in capo al RPCT.

Tutti i processi organizzativo-gestionali e gli strumenti volti a garantire la massima trasparenza

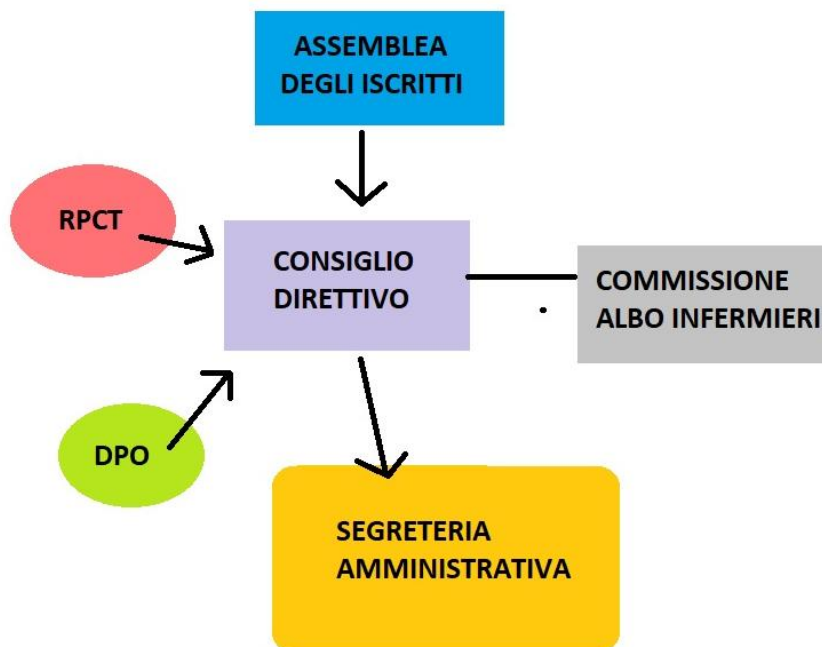
nell'attività amministrativa dell'OPI di Treviso saranno oggetto di verifica per ottemperare, attraverso un'attività di monitoraggio costante, a quanto prescritto dalla normativa vigente.

Al Consiglio Direttivo rimane la responsabilità della verifica della compliance del sistema adottato dall'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Treviso con tutti gli obblighi di legge in materia.

SEZIONE 3 - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa

All'atto della predisposizione del presente PIAO, l'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Treviso ha il seguente sistema di governance:



L'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Treviso è governato da un Consiglio Direttivo, da una Commissione Albo, prevista dalla Legge 3/2018, e da un Collegio dei Revisori dei Conti, eletti ogni quadriennio dall'Assemblea elettiva degli iscritti dell'OPI di Treviso.

Per il quadriennio 2026-2028;

CONSIGLIO DIRETTIVO

<i>Presidente</i>	<i>Casarin Daniele</i>
<i>Vicepresidente</i>	<i>Oppes Lucia</i>
<i>Segretario</i>	<i>Benetton Maria</i>
<i>Tesoriere</i>	<i>Cavalli Nadia</i>
<i>Consigliere</i>	<i>Baratto Maria Grazia</i>
<i>Consigliere</i>	<i>Brunetta Maddalena</i>
<i>Consigliere</i>	<i>Casagrande Dario</i>
<i>Consigliere</i>	<i>Ciet Alessia</i>
<i>Consigliere</i>	<i>Gorza Danusca</i>
<i>Consigliere</i>	<i>Martinuz Enrico</i>
<i>Consigliere</i>	<i>Migliorini Mauro</i>
<i>Consigliere</i>	<i>Pagnussato Samuele</i>
<i>Consigliere</i>	<i>Perin Maria Teresa</i>
<i>Consigliere</i>	<i>Rimpici Francesco</i>
<i>Consigliere</i>	<i>Seccafien Ivano</i>

COMMISSIONE ALBO INFERMIERI

<i>Presidente</i>	<i>De Col Anna</i>
<i>Vicepresidente</i>	<i>Bisol Paola</i>
<i>Segretario</i>	<i>Polo Carla</i>
<i>Componente</i>	<i>Bortoluzzi Martina</i>
<i>Componente</i>	<i>Brunello Alice</i>
<i>Componente</i>	<i>Carlesso Roberta</i>
<i>Componente</i>	<i>De Pecol Silvia</i>
<i>Componente</i>	<i>Dorigo Mara</i>
<i>Componente</i>	<i>Fracassi Tania</i>

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

<i>Presidente</i>	<i>Borghetto Manuela</i>
<i>Revisore effettivo</i>	<i>Carraro Agostino</i>
<i>Revisore effettivo</i>	<i>Trovò Beatrice</i>
<i>Revisore supplente</i>	<i>Parisotto Enrico</i>

L'incarico di Presidente dei Revisori dei Conti, come previsto dalla Legge 3/2018, è stato conferito ad un professionista esterno regolarmente iscritto nel Registro dei Revisori Legali.

Il personale amministrativo e di segreteria dell'Ordine si compone di n. 2 unità in AreaB a tempo pieno e indeterminato. Presso l'Ordine non vi sono posizioni Dirigenziali; i poteri deliberativi sono integralmente detenuti dal Consiglio Direttivo. I Dipendenti non hanno né poteri deliberativi, né decisionali.

3.2 Sottosezione di programmazione - Organizzazione del Lavoro Agile

L'Ordine non ha adottato un Piano Organizzativo per il Lavoro Agile dei dipendenti.

3.3 Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni del Personale

3.3.1 La consistenza del personale

Alla data del 1° gennaio 2025, la consistenza di personale, in servizio presso l'OPI di Treviso era pari a n. 2 unità, così suddivise: n. 1 in categoria B1 e n. 1 in categoria B2. La consistenza non è variata nel corso dell'anno.

Nel corso del triennio interessato dal presente piano si programmano le assunzioni ed i passaggi interni di categoria previsti dal CCNL nei limiti delle risorse assunzionali previste dalla legislazione vigente.

3.3.2 Riferimenti normativi

Al fine dell'elaborazione di questa sezione, relativa all'organizzazione ed al capitale umano, si è tenuta in considerazione la seguente normativa:

- articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che include gli ordini professionali tra gli enti pubblici non economici
- articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal decreto legislativo 25

- maggio 2017, n. 75, che prevede l'obbligo di programmazione del fabbisogno di personale;
- decreto del Ministro per la pubblica amministrazione 3 settembre 2019, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali delle amministrazioni pubbliche";
- principi applicabili agli enti pubblici non economici in materia di sostenibilità finanziaria della spesa di personale, come elaborati dalla giurisprudenza della Corte dei conti;
- documenti di programmazione economico-finanziaria dell'Ordine e rendiconti approvati.

3.3.3 Pianta organica al 31.12.2025

Al 31.12.2025 la pianta organica dell'OPI era così formata:

Area	unità	profilo professionale	situazione attuale	tipologia rapporto
B1	1	assistente amministrativo	coperto	a tempo indeterminato
B2	1	assistente amministrativo	coperto	a tempo indeterminato
C1	1	funzionario amministrativo	non coperto	a tempo indeterminato

Alla medesima data il personale in servizio dell'ente era costituito da due unità, appartenenti rispettivamente all'area B1 e B2. Non si era dato corso al reclutamento del funzionario amministrativo di area C1, posto rimasto vacante e alle progressioni orizzontali previste dal CCNLL Funzioni Centrali 2022-2024. La composizione del personale è rimasta invariata nel corso dell'anno.

3.3.4 Capacità assunzionale dell'OPI

Dati finanziari di riferimento

A. Entrate correnti accertate

– anno 2022: € 511.891,51

– anno 2023: € 532.475,63

– anno 2024: € 512.386,22

Media triennale delle entrate correnti: € 518.917,79

B. Spesa di personale

– anno 2023: € 88.831,80 da consuntivo

– anno 2024: € 91.240,53 da consuntivo

– anno 2025: € 93.500,00 da preventivo

Rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti 18,02%

Il rapporto tra la spesa di personale sostenuta nell'anno 2025 e la media delle entrate correnti del triennio di riferimento risulta pari al 18,02%. Essendo tale valore inferiore al valore soglia del 25,3% previsto per gli enti pubblici non economici collocati nella fascia di virtuosità più elevata, possiamo determinare che l'OPI di Treviso rientra tra gli enti con stato di VIRTUOSITA'.

C. Determinazione della capacità assunzionale

Sulla base dei dati sopra riportati:

– spesa massima teorica di personale sostenibile: € 131.286,20

(Rapporto tra la media triennale delle entrate correnti e la percentuale di virtuosità delle tabelle EPNE 25,30%)

– spesa di personale di riferimento (2025): € 93.500,00

– capacità assunzionale teorica: € 37.786,20.

D. Programmazione del fabbisogno di personale 2026-2028

Per il triennio 2026–2028, nel rispetto dei limiti di spesa sopra determinati e degli equilibri di bilancio, l'Ordine potrà procedere:

- al mantenimento dell'attuale dotazione organica;
- all'eventuale copertura di posti vacanti;
- a nuove assunzioni o trasformazioni dei rapporti di lavoro, nei limiti della capacità assunzionale determinata.

3.3.5 Assunzione categorie protette ex legge 68/1999

Le soglie dimensionali dell'OPI Treviso comportano la non assoggettabilità agli obblighi di assunzione di personale appartenente alle categorie protette ex legge 68/1999.

3.3.6 Programmazione progressione di carriera del personale dipendente attuale

Entro la fine del triennio 2026-2028 OPI Treviso intende provvedere alla progressione orizzontale del personale attualmente in forza. In particolare, è previsto che la risorsa attualmente in area B2 passerà in area B3, mentre quella inquadrata in area B1 sarà avanzata all'area B2.

Per effetto delle citate progressioni di carriera, si renderà necessaria la variazione della pianta organica, che sarà così composta:

Area	unità	profilo professionale	situazione attuale	tipologia rapporto
B2	1	assistente amministrativo	coperto	a tempo indeterminato
B3	1	assistente amministrativo	coperto	a tempo indeterminato
C1	1	funzionario amministrativo	non coperto	a tempo indeterminato

3.3.7 Formazione del Personale

L'Ordine garantisce ai propri dipendenti attività formative, volte a potenziare le competenze e a migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché al mantenimento e allo sviluppo della professionalità, uniformandosi altresì al piano formativo per il personale amministrativo offerto dalla FNOPI, che garantisce un aggiornamento delle competenze e dello sviluppo professionale.

Oltre alla formazione predisposta da FNOPI, l'Ordine incoraggia la formazione erogata da soggetti terzi e funzionale allo svolgimento delle attività amministrative ordinistiche

SEZIONE 4 - MONITORAGGIO

Tale sezione non è applicabile alle Amministrazioni fino a 50 Dipendenti.

ALLEGATO 1.

RISULTATI DELLA VALUTAZIONE DEL RISCHIO PER OGNI AREA

(Riferimento allegato 5 Piano Nazionale Anticorruzione)

I CRITERI

Scala di valori e frequenza della probabilità:

- 0 = nessuna probabilità;
- 1 = improbabile;
- 2 = poco probabile;
- 3 = probabile; 4 = molto probabile; 5 = altamente probabile.

Scala di valori e importanza dell'impatto:

- 0= nessun impatto
- 1 = marginale
- 2 = minore
- 3 = soglia
- 4 = serio
- 5 = superiore

Il criterio di calcolo, come chiarito dalle precisazioni al Piano Nazionale Anticorruzione emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica è il seguente:

1. Viene individuata la media aritmetica tra i valori di probabilità (da 0 a 5) e i valori d'impatto (da 0 a 5). I due indici vengono moltiplicati tra di loro dando il risultato complessivo del rischio.
2. Il livello di rischio, determinato dal prodotto delle due medie, corrisponderà ad un valore numerico crescente fino ad un livello massimo di rischio estremo, pari a 25.

Acquisizione e progressione del personale

PROBABILITÀ		IMPATTO	
Discrezionalità 2		Organizzativo 1	
Rilevanza esterna 2		Economico 1	
Complessità del processo 1		Reputazionale 0	
Valore economico 2		Organizzativo/economico e sull'immagine 2	
Frazionalità del processo 1			
Controlli 2			
Valore probabilità	1,67	Valore impatto	1
VALORE COMPLESSIVO DEL RISCHIO= 1,67			

Affidamento di lavori, servizi e forniture

PROBABILITÀ		IMPATTO	
Discrezionalità	3	Organizzativo	2
Rilevanza esterna	5	Economico	1
Complessità del processo	2	Reputazionale	1
Valore economico	5	Organizzativo/economico e sull'immagine	3
Frazionalità del processo	1		
Controlli	2		
Valore probabilità	3	Valore impatto	1,75
VALORE COMPLESSIVO DEL RISCHIO= 5,25			

Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

PROBABILITÀ		IMPATTO	
Discrezionalità	2	Organizzativo	2
Rilevanza esterna	5	Economico	2
Complessità del processo	1	Reputazionale	3
Valore economico	3	Organizzativo/economico e sull'immagine	5
Frazionalità del processo	1		
Controlli	1		
Valore probabilità	2,17	Valore impatto	3
VALORE COMPLESSIVO DEL RISCHIO= 6,51			

Formazione professionale continua

PROBABILITÀ		IMPATTO	
Discrezionalità	2	Organizzativo	3
Rilevanza esterna	3	Economico	2
Complessità del processo	1	Reputazionale	0
Valore economico	4	Organizzativo/economico e sull'immagine 3	
Frazionalità del processo	1		
Controlli	2		
Valore probabilità	2,17	Valore impatto	2
VALORE COMPLESSIVO DEL RISCHIO= 4,34			