

**ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE
DI GENOVA**

**PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
E TUTELA DELLA TRASPARENZA 2026/2028**

**predisposto dal Responsabile per la prevenzione
della corruzione e Trasparenza**

Adottato dal Consiglio Direttivo con Delibera

n° __ 9 __ del __ 21 Gennaio 2026 __

I. PREMESSA

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

III. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO

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

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

V. LA STRATEGIA ANTICORRUZIONE E IL SISTEMA DI GESIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO –ANNO 2026-2028

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

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

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

VII. LE PRINCIPALI MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

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

VIII. LE AREE A MAGGIOR RISCHIO DI CORRUZIONE

IX. TRASPARENZA ED ACCESSO ALLE INFORMAZIONI

II.

I. PREMESSA

La presente sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatta in attuazione della Legge 6 novembre 2012, n. 190, nonché del decreto legislativo n. 33 del 2013, come modificato dal decreto legislativo n. 97 del 2016, e del decreto-legge n. 80 del 2021 convertito in legge n. 113 del 2021, che ha introdotto il PIAO quale strumento unitario di programmazione delle attività delle pubbliche amministrazioni.

La legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*” (c.d. Legge Anticorruzione) ha introdotto una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche, sia centrali che locali, negli enti e nelle società in controllo pubblico.

La Legge Anticorruzione è stata approvata dal legislatore italiano in attuazione della Convenzione dell’Organizzazione della Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall’Assemblea Generale dell’ONU il 31 ottobre 2003, e della Convenzione di Strasburgo del 27 gennaio 1999, in forza delle quali ciascuno Stato aderente è tenuto ad elaborare ed applicare politiche di prevenzione della corruzione efficaci e coordinate, adoperarsi al fine di attuare e promuovere efficaci pratiche di contrasto al fenomeno corruttivo, vagliarne periodicamente l’adeguatezza e collaborare con gli Stati e le organizzazioni regionali ed internazionali per la promozione e messa a punto delle predette misure.

Obiettivo primario della Legge n. 190/2012 è la realizzazione di un sistema strutturato e organico di procedure e attività di controllo volte a prevenire e ridurre il rischio corruttivo nonché la promozione dell’etica e della legalità.

A tale scopo, la legge n.190/2012 si raccorda con il D. Lgs. 33/2013 in materia di pubblicità e di trasparenza, con il D.lgs. 39/2013 in materia di inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi, con il D.lgs. 235/2012 sulla disciplina delle incandidabilità, con il D.P.R. 62/2013 in materia di codice di comportamento dei dipendenti pubblici e con il D.lgs. 150/2009 sul ciclo delle performance (c.d. Decreto Brunetta).

Ulteriori strumenti legislativi di riferimento sono le Circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica e gli atti dell’Autorità Nazionale Anticorruzione - A.N.A.C., Linee Guida e delibere, nonché i Piani Nazionali Anticorruzione (delibera n. 72/2013 dell’11 settembre 2013, aggiornata con determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015, delibera n. 831 del 3 agosto 2016 e poi con delibera 1208 del 22 novembre 2017).

Ai sensi della sopra citata normativa, il termine “*corruzione*” dev’essere interpretato in senso estensivo in quanto comprensivo di tutte quelle situazioni nelle quali, a prescindere dalla rilevanza penale della condotta, viene in rilievo un malfunzionamento dell’amministrazione a causa dell’uso a fini privati delle funzioni attribuite.

A tal riguardo spetta alle singole amministrazioni valutare e gestire il proprio rischio corruttivo, secondo una metodologia che comprende l’analisi del contesto (interno ed esterno), la valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione del rischio) ed il trattamento del rischio (identificazione e programmazione delle misure di prevenzione). In assenza di un’adeguata analisi propedeutica l’attività di identificazione e progettazione delle misure di prevenzione nel PTPCT può, infatti, rivelarsi inadeguata, esponendo la P.A. a sanzioni e contestazioni.

Sono destinatari della sopra citata normativa anticorruzione le seguenti tre macro categorie

di soggetti:

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

Anche a fronte della nota sentenza della Corte di cassazione n. 21226/2001¹, con deliberazione n. 145/2014 e successiva nota del 18.11.2014, l'ANAC deliberava l'applicazione delle disposizioni di prevenzione della corruzione di cui alla L. n. 190/2012 anche agli ordini e ai collegi professionali, con obbligo di provvedere alla predisposizione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, del Piano triennale della trasparenza e del Codice di comportamento settoriale del dipendente pubblico, alla nomina del Responsabile della prevenzione della corruzione, nonché ad adempiere agli obblighi in materia di trasparenza di cui al D.lgs. n. 33/2013 s.m.i. e garantire il rispetto delle prescrizioni in tema di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi di cui al D.lgs. n. 39/2013.

Anche il nuovo PNA 2022-2024, approvato dal Consiglio dell'ANAC il 16 novembre 2022, conferma a carico degli Ordini Professionali l'obbligatorietà dell'adozione -alla scadenza annuale del 31 gennaio prevista dalla legge n.190/2012, di un nuovo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) valido per il successivo triennio, ancorché con modalità semplificata laddove nell'anno successivo all'adozione del PTPCT non siano intercorsi fatti corruttivi o modifiche organizzative rilevanti.

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

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

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

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

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

In linea con le determinazioni del sopra citato Comitato Centrale FNOPI, nel triennio 2026-2028 l'Ordine Professioni Infermieristiche di Genova intende proseguire nell'implementazione e miglioramento continuo della propria strategia anti-corruttiva e sistema di gestione del relativo rischio, elaborati nel rispetto dei criteri e dei principi metodologici declinati nel PNA, alla luce dei migliori standard internazionali di *risk management*.

III. ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO E INTERNO

Contesto esterno

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

Con riguardo all'analisi del contesto esterno, si rileva che l'Opi di Genova ha sede legale nel capoluogo della regione Liguria, nel cuore di una vasta area urbana che include il territorio centrale ed i comuni rivieraschi regionali, con oltre 1,5 milioni di abitanti. Genova è il più grande e popoloso comune ligure, il terzo del Nord Italia, il sesto del Paese; è uno dei maggiori centri economico-produttivi d'Italia (insieme a Milano e Torino componeva il triangolo industriale negli anni del boom economico), nonché uno dei principali poli universitari, scientifici, culturali, artistici, musicali, enogastronomici, fieristici, turistici sportivi del Paese. Il suo porto è per molte ragioni il più grande, importante e famoso d'Italia e rappresenta la maggiore industria genovese nonché uno dei più importanti scali a livello mediterraneo ed europeo. La città vanta, anche, una lunga tradizione in numerosi settori industriali come ad esempio quelli dell'industria pesante, della cantieristica navale, della subacquea e dell'industria alimentare. Genova è, inoltre, un affermato polo crocieristico, editoriale, bancario-assicurativo e delle tecnologie delle comunicazioni.

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

Dette informazioni risultano esplicitate nel PTPCT della Città metropolitana, come di seguito:

“A partire dalla primavera del 2021, l'economia ligure - che nel 2020 aveva risentito significativamente degli effetti della crisi pandemica da Coronavirus (COVID-19) ha iniziato a recuperare il calo dell'attività causato dall'emergenza sanitaria. Vi è stata una

ripresa, sia nell'industria che nei servizi, e nel comparto delle costruzioni si è registrato un incremento della produzione. I flussi turistici hanno recuperato in misura significativa. Il traffico commerciale ha segnato un parziale miglioramento, riportando nella componente marittima containerizzata e in quella autostradale un pieno recupero dei livelli pre-pandemia. Le compravendite immobiliari hanno conseguito un considerevole aumento. Per quanto concerne il mercato del lavoro, si registra una crescita sia del numero degli occupati che delle persone in cerca di occupazione. I maggiori contributi alla creazione di posti di lavoro sono giunti dai comparti dei servizi, in particolare del turismo. La presenza straniera nel territorio genovese è in aumento. Alla data dell'1/1/2021 risultano risiedere a Genova 77977 stranieri (38461 maschi e 39516 femmine) che rappresentano il 10,47% della popolazione residente. La comunità straniera più numerosa è quella proveniente dall'Ecuador, seguita dall'Albania e dalla Romania. Data la conformazione territoriale e la specializzazione di filiera che si intende rafforzare sul territorio, si è dato avvio ad un progetto di aggregazione nonché di facilitazione, legato alla blue economy, che vede nella costituzione del Genova Blue District la sua massima espressione.

Il Comune di Genova sta altresì attuando, una serie di interventi di carattere sociale a favore degli stranieri e dell'immigrazione tramite l'Ufficio Cittadini Senza Territorio (UCST)³. Continua il trend di invecchiamento degli abitanti ed il numero dei nati nel 2020 diminuisce ancora (al 30 giugno 2020 gli abitanti da 0 a 18 anni sono pari al 14% mentre gli over 60 sono pari al 35%. Il 6 dicembre 2017) ed è stata istituita nel Comune di Genova l'Agenzia per la famiglia con il compito di promuovere il ruolo culturale, sociale, educativo ed economico della famiglia, fornire supporto alle autorità istituzionali e valutare l'impatto sulle famiglie delle politiche comunali.

Per quanto concerne invece l'ambito criminologico, dalle relazioni della Direzione Nazionale Antimafia –anno 2020 emerge che il territorio della Liguria è fortemente attrattivo per le varie organizzazioni criminali in ragione sia della sua posizione geografica, quale crocevia tra Versilia, Costa Azzurra, regioni del nord Italia e nord Europa, sia dei collegamenti verso gli altri continenti offerti dall'importante sedime portuale di Genova. L'utilizzo dei porti liguri, da parte della 'ndrangheta, sembra in aumento sia per ragioni meramente logistiche che, verosimilmente, per una minor incisività dei controlli rispetto ad altri approdi, come ad esempio quello di Gioia Tauro (RC). Numerose sono le operazioni di polizia che evidenziano la centralità del cd. "Sistema Portuale del Mar Ligure Occidentale", principale scalo italiano per volume dei traffici movimenti e per numero di collegamenti marittimi, comprensivo dei porti di Genova, la Spezia e Vado Ligure, nell'importazione di ingenti quantitativi di stupefacenti, tipo cocaina, dai paesi del sud America, ad opera di organizzazioni criminali nazionali e transnazionali, non solo di matrice mafiosa. I tentativi di infiltrazione mafiosa, non solo di matrice calabrese, dell'imprenditoria ligure trovano conferma specie nel settore degli appalti pubblici per l'esecuzione di grandi opere e in quello del ciclo dei rifiuti, oltre al comparto della cantieristica navale. Gli interessi mafiosi e la necessità di riciclare proventi illeciti interessano anche altri settori, come la ristorazione, le strutture alberghiere e le società di gioco e scommesse.

I sodalizi criminali stranieri sono operativi altresì nell'immigrazione clandestina.

A livello locale, si segnala che in data 17 gennaio 2019 è stato siglato dal Prefetto di Genova e dal Commissario Straordinario il "Protocollo d'intesa per la prevenzione dei tentativi di infiltrazione criminale" per garantire uno screening preventivo delle attività più esposte al rischio di infiltrazione ed estendere il regime delle verifiche antimafia a tutti i

³ L'Ufficio Cittadini Senza Territorio (UCST) è inserito nella Direzione Politiche Sociali e si rivolge ai minori non accompagnati, adulti italiani e comunitari senza dimora, adulti stranieri non residenti e non domiciliati, vittime della tratta.

contratti, indipendentemente dall'importo, dalla durata e da altre condizioni e modalità di esecuzione. Tra gli altri provvedimenti previsti per combattere i traffici illegali è stato incrementato l'utilizzo dei sistemi di scannerizzazione e il potenziamento della videosorveglianza delle aree portuali attraverso circuiti integrati e l'implementazione di dispositivi per la lettura delle targhe dei veicoli, consentendo tra l'altro la creazione di "black list" di veicoli sospetti."

Infine, con particolare riguardo al settore sanitario regionale, dal *"Rapporto preliminare sull'applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza della Regione Liguria in materia di sanità"* di A.Li.Sa (oggi Liguria Salute)⁴, approvato all'esito di un confronto tra le aziende sanitarie liguri, emerge che, a fronte di importanti episodi corruttivi hanno riguardato la sanità con particolare riguardo a forniture di farmaci, apparecchiature elettromedicali, servizi di pulizia, nomine irregolari, malagestione di reparti ospedalieri e/o strutture distaccate, casi di "malasanità", false invalidità, ospedalizzazioni irregolari, favori elettorali in cambio di prestazioni mediche, occorre identificare le buone pratiche già esistenti di sostegno all'integrità del SSR e diffondere gli strumenti aziendali appropriati per prevenire gli illeciti.

In quest'ottica, l'Assessorato alla salute, in collaborazione con A.Li.Sa. (oggi Liguria Salute), ha ritenuto indispensabile e necessario mantenere alto il livello di attenzione e di coinvolgimento di tutti gli operatori delle Aziende sanitarie su questo tema ed ha promosso la costituzione di un Gruppo di Lavoro composto da numerosi RPCT con l'obiettivo di "racogliere direttamente dal campo" le esperienze, le criticità ma anche le opportunità emerse in fase applicativa.

In tale conteso, sotto il profilo della prevenzione della corruzione a livello regionale, nell'anno 2020 con nota in data 23/04/2020 trasmessa a tutti gli enti del SSR, Regione Liguria ha assicurato anche il costante monitoraggio in tema di tracciabilità dei flussi finanziari e delle donazioni c.d. "Covid-19", richiedendo una rendicontazione mensile di tutte le elargizioni liberali, sia in danaro che in beni materiali, nell'ottica di massima trasparenza nella gestione di tali risorse.

A questo proposito, occorre doverosamente rilevare che il presente Piano risente ancora oggi delle conseguenze dovute alla crisi pandemica da Covid-19 iniziata nel 2020 e tutt'ora presente, sia pure in forme diverse. La pandemia inciso sfavorevolmente sulle attività dell'Ente, posto che sono imputabili al virus oltre n.12 giornate di assenza per un numero di ore lavorative non prestate pari complessivamente a n. 97.12. La situazione pandemica ha inoltre imposto in itinere adeguamenti organizzativi progressivi a contenimento del contagio, per mantenere e, laddove possibile, addirittura estendere la propria azione a favore dell'intera popolazione degli iscritti.

In tal senso, nel triennio 2026-2028 si continuerà nella strada intrapresa prestando particolare attenzione alla gestione informatizzata delle attività, all'uso di piattaforme online, al continuo adeguamento degli strumenti informatici per uno sviluppo digitale nell'ottica della trasparenza nonché, laddove possibile, alla promozione dello *smartworking*.

⁴ Alisa: è un acronimo che significa Azienda ligure sanitaria: è stata costituita con la Legge Regionale n. 41 del 7 del dicembre 2006, *"Riordino del Servizio Sanitario Regionale"*, con l'intento di fornire un qualificato supporto tecnico agli Assessorati competenti in materia di Servizi alla persona (sia sociali che sanitari)". Dal 1° settembre 2025 l'Azienda Ligure Sanitaria (A.Li.Sa.) ha modificato la propria denominazione in 'Liguria Salute'. Le funzioni precedentemente svolte da Alisa sono ora ridistribuite a Liguria Salute e Dipartimento Salute (per i dettagli si rimanda alla legge regionale 29/5/2025 n.7).

Invero, dall'inizio della pandemia l'OPI ha sottoscritto un abbonamento per l'utilizzo della piattaforma *Zoom*, principalmente per assicurare le attività in videoconferenza del Consiglio Direttivo nonché, più in generale, garantire il corretto e regolare svolgimento di tutti i compiti. Il contratto con *Zoom* è cessato a Marzo 2025. Sono stati attivati pacchetti Office Professional che includono la piattaforma *Teams* con la quale vengono gestite le videocall per le sole attività dei gruppi di lavoro e saltuariamente per consentire a qualche componente del CD, prevalentemente il Presidente, di partecipare alle riunioni del CD.

Fin dal mese di febbraio 2022, l'OPI di Genova si avvale della piattaforma "*dipendenti in cloud*" per la gestione del personale di segreteria (attività di rilevazione e registrazione delle presenze/assenze; gestione delle ferie/permessi e assenze a vario titolo). Nel 2025 si è continuato con l'utilizzo del software e se ne prevede l'uso anche nel 2026.

Nel 2024 è stata attivata una consulenza triennale con una società (Transizione Digitale s.r.l.) rispetto agli adempimenti della transizione digitale al fine di meglio adempiere agli obblighi derivanti in materia dalla normativa vigente. Detta consulenza proseguirà nel corso dell'intero anno 2026.

Nel corso dell'anno 2025 si è fatto ricorso allo smartworking per una sola giornata per una delle tre impiegate; per il 2026 si prevede di autorizzare tale modalità di lavoro solo a fronte di espresse richieste motivate da parte del personale dipendente.

Contesto Interno

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

In generale, gli Ordini delle Professioni Infermieristiche (OPI) sono istituiti e regolamentati dalla Legge 3/2018 recante "*Delega al Governo in materia di sperimentazione clinica di medicinali nonché disposizioni per il riordino delle professioni sanitarie e per la dirigenza sanitaria del Ministero della salute*" (pubblicata in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n.25 del 31-01-2018).

La norma affida agli Ordini due finalità:

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

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

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

Natura giuridica e finalità istituzionali

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

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

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

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

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

Aspetto dimensionale e dotazione organica

Rispetto all'anno 2024, l'OPI di Genova ha registrato nel corso dell'anno 2025 una lieve contrazione del suo aspetto dimensionale, come risulta dallo schema riepilogativo di seguito indicato

ANNI	Totale personale	Infermieri	Inf. pediatrici	Abilitaz. a bordo
2024	8345	7304	962	79
2025	8234	7246	926	62

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

L'assetto interno si contraddistingue per la presenza di uffici di piccole dimensioni, con una dotazione organica estremamente esigua. Ad oggi sono in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato solo n. 3 unità di personale amministrativo con qualifica di assistente di segreteria, di cui n. 2 a tempo pieno con contratto a n.36 ore settimanali e n. 1 a tempo parziale con contratto a n.20 ore settimanali. Anche nell'anno 2025 non si è proceduto ad alcuna assunzione, né sono previste nuove assunzioni nel 2026.

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

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

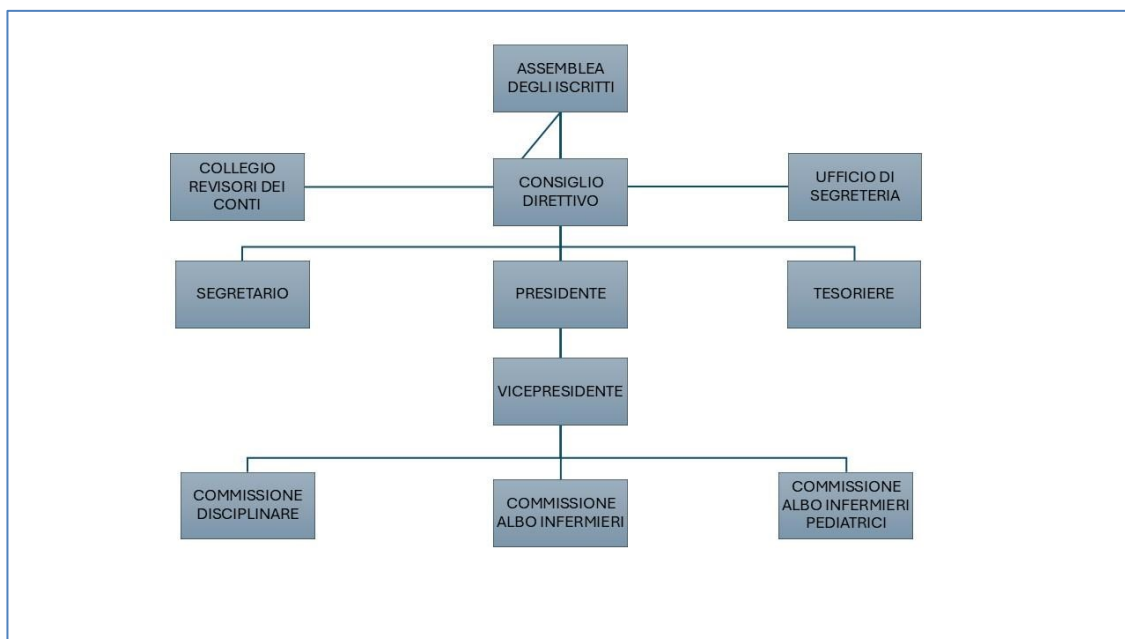
Struttura organizzativa

Anche nell'anno 2025, la struttura organizzativa dell'OPI di Genova è risultata essere così composta:

- a) Presidente;
- b) Consiglio Direttivo (*composto da 1 Presidente, 1 Vicepresidente, 1 Segretario, 1 Tesoriere, 11 Consiglieri*);
- c) Commissione di Albo degli infermieri (*composta da Presidente, Vicepresidente, Segretario e n.6 componenti*);
- d) Commissione di Albo degli infermieri Pediatrici (*composta da Presidente, Vicepresidente, Segretario e n.2 componenti*);
- d) Collegio dei revisori (*composto da un Presidente (revisore dei conti esterno all'OPI), due componenti ed un supplente*)
- g) i dipendenti amministrativi (3 nel 2025)

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

Valga il seguente organigramma:



Presidente

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

Consiglio Direttivo

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

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

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

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

Le sedute del Consiglio Direttivo non sono pubbliche. Di ogni seduta è redatto il verbale, che deve essere approvato dal Consiglio stesso. Le deliberazioni sono prese a maggioranza

dei voti; in caso di parità prevale il voto del/della Presidente. Le delibere sono sottoscritte dal/dalla Segretario/a e dal/dalla Presidente stesso/a.

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

L'istituzione delle Commissioni d'Albo Infermiere e Infermiere Pediatrico è prevista dalla citata Legge n. 3/2018 che attribuisce loro una serie di funzioni gestionali nonché il compito di supportare altre istituzioni nello studio e nell'attuazione di svariate attività che riguardano la Professione, compresa la formazione e l'aggiornamento professionale, le procedure di iscrizione dei nuovi infermieri e la partecipazione all'istruzione dei provvedimenti disciplinari.

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

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

La Commissione di Albo Infermiere pediatrico cura prevalentemente le istanze di carattere pediatrico.

V.LA STRATEGIA ANTICORRUZIONE E IL SISTEMA DI GESIONE DEL RISCHIO CORRUTTIVO – TRIENNIO 2026-2028.

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

In ossequio alle previsioni legislative, alle indicazioni del PNA 2022 e ai recenti *“Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza”* forniti dall'ANAC nel mese febbraio 2022, il PTPCT 2026-2028 dell'Opi di Genova si continua a caratterizzare per la progressiva applicazione delle seguenti fasi metodologiche:

- 1) analisi del contesto (interno ed esterno);
- 2) valutazione del livello di esposizione al rischio di corruzione (identificazione ed analisi del rischio);
- 3) evidenziazione e valutazione delle aree nelle quali è più elevato il rischio di corruzione, in termini generali e specifici, e relativo trattamento (identificazione del

- rischio e programmazione delle misure di prevenzione);
- 4) consultazione e comunicazione;
 - 5) monitoraggio e riesame del sistema;
 - 6) puntuale declinazione di ruoli, funzioni, compiti e responsabilità dei principali attori coinvolti in tema di anticorruzione e trasparenza;
 - 7) approvazione del PTPCT all'esito di una procedura di partecipazione attiva
 - 8) formazione e aggiornamento professionale di contenuto "valoriale" per rafforzare la conoscenza delle regole e promuovere e diffondere l'etica pubblica;
 - 9) puntuale applicazione delle norme sulle inconferibilità e le incompatibilità;
 - 10) predisposizione e/o revisione del Codice di comportamento settoriale dei dipendenti, ai sensi della Deliberazione ANAC n. 177/2020;
 - 11) completa ed esaustiva disciplina della figura del Responsabile della Prevenzione e del suo sostituto (c.d. Vice-RPCT);
 - 12) predisposizione e/o revisione del Regolamento interno sul sistema di segnalazione degli illeciti da parte del dipendente e tutela del c.d. "*Whistleblower*", in attuazione della Legge n. 179 del 30 novembre 2017 e della Deliberazione ANAC n. 469 del 9 giugno 2021.

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza

Il Piano Anticorruzione è un atto programmatico con il quale l'OPI di Genova individua le aree e le attività esposte a maggior rischio corruttivo, le misure preventive e le azioni di monitoraggio e controllo delle attività programmate ai fini della prevenzione, gli interventi di formazione e di trasparenza amministrativa. Come già per gli anni precedenti, il Piano per il triennio 2026-2028 è costituito da un documento unico che riguarda sia le misure di prevenzione della corruzione che quelle relative alla trasparenza, in ossequio alla normativa vigente. Tale documento è integrato nel PIAO.

Come più volte rilevato dall'ANAC, il Piano ha un carattere dinamico e necessita, quindi, di continuo adattamento/aggiornamento a cura del RPCT.

La sostanziale adeguatezza resa evidente dalla ultima relazione del RPCT sull'andamento periodico, nonché l'assenza di fenomeni corruttivi con riferimento anche agli anni pregressi, hanno guidato la stesura del presente documento nel segno di una sostanziale continuità rispetto al precedente Piano, fatti salvi i necessari adeguamenti dei contenuti legati alla ricerca di una sempre maggiore aderenza ai processi di lavoro che si realizzano all'interno dell'Ente e alle indicazioni dell'ANAC contenute in particolare nel P.N.A 2022. Si rileva, infine, che nella predisposizione del presente Piano ci si è avvalsi degli strumenti di autovalutazione (check list), forniti dall'ANAC per verificare la completezza PTPC.

Stante le previsioni del PNA 2022-2024, l'OPI predispone il presente Piano valevole per il triennio 2026-2028.

È fatto obbligo a tutti i destinatari prendere visione del presente PTPCT, attenersi alle disposizioni in esso contenute e segnalare al RPCT ogni violazione. Ogni possibile proposta per il miglioramento del piano dovrà essere portata all'attenzione del RPCT e del Consiglio Direttivo, alla prima riunione utile.

Il Piano potrà essere oggetto di integrazioni e/o modifiche, in ragione di eventuali esigenze organizzative sopravvenute ovvero di possibili innovazioni normative e/o regolamentari.

Metodologia

In accoglimento delle indicazioni fornite dall'ANAC con il PNA 2019 circa la nuova metodologia da utilizzare nella definizione del PTPCT, l'OPI di Genova si propone dell'arco del triennio considerato di superare l'approccio quantitativo a favore di quello qualitativo con il quale l'esposizione al rischio è stimata in base a motivate valutazioni, espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, su specifici criteri garantendo la massima trasparenza. Di tratta di valutazioni empiriche, basate sull'esperienza, le cui conclusioni si traggono a seguito dell'osservazione diretta o indiretta dei fatti e la cui rappresentazione finale non è espressa in termini numerici⁵.

Consultazione e comunicazione

Anche per l'anno 2025 l'OPI ha approvato il PTPCT all'esito di una procedura di partecipazione attiva e con il pieno coinvolgimento di tutti coloro che a vario titolo sono responsabili dell'attività dell'OPI (stakeholders, interni ed esterni). Onde assicurare una fase efficace di consultazione e comunicazione, con il concreto coinvolgimento dei soggetti interni ed esterni all'Amministrazione, la proposta di PTPCT è stata veicolata a tutti i predetti soggetti interessati e posto in consultazione pubblica per almeno n. 10 giorni. All'esito, i feedback pervenuti e le informazioni pertinenti sono raccolti, esaminati e condivisi, sarà fornita una risposta ad ogni contributo e saranno accolte le proposte che suggeriscono miglioramenti.

Per quanto sopra nell'anno 2025, l'Ordine Professioni Infermieristiche di Genova, visti i principi di economicità, efficacia, imparzialità, pubblicità e trasparenza dell'azione amministrativa (articolo 1, comma 1, della legge 7 agosto 1990 numero 241 e s.m.i.); la legge 6 novembre 2012 numero 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"; l'articolo 1, comma 8 della Legge 6 novembre 2012, n. 190 ("Disposizioni per la prevenzione la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"), il quale prevede che l'organo di indirizzo politico, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione, entro il 31 gennaio di ogni anno, adotti il Piano di Prevenzione della Corruzione (PTPC); vista la nota prot. n. 2987 del 29 Dicembre 2025 con la quale la proposta di PTPCT dell'OPI di Genova è stata posta in consultazione dalla data del 29 Dicembre 2025 al 9 Gennaio 2026 allo scopo di acquisire da parte di stakeholder interni o esterni, proposte di integrazioni e/o modifiche; preso atto che alla data indicata per il termine della consultazione non sono pervenute osservazioni; visto il D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 (in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.63 del 15-03-2023) recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali"; dato atto che, rispetto alla bozza di Piano posta in consultazione, sono state apportate alcune modifiche, in linea con quanto disposto dal sopra

⁵ Nell'approccio di tipo quantitativo si utilizzano, invece, analisi statistiche o matematiche per quantificare l'esposizione dell'organizzazione al rischio in termini numerici.

citato D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24; con deliberazione n 9 del 21 Gennaio 2026, il Consiglio Direttivo ha approvato il PTPCT 2026-2028 disponendone la pubblicazione immediata sul sito istituzionale in formato aperto (ad esempio HTML o PDF/A) nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione di primo livello "Altri contenuti-Prevenzione della corruzione".

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

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

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

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

Organi di vertice

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

In particolare, gli organi di vertice dell'OPI:

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

Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza

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

- elabora e propone il Piano triennale di prevenzione della corruzione che viene adottato dall'organo di indirizzo politico entro il 31 gennaio di ogni anno;

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

Nel corso dell'anno 2025 non sono intervenute modifiche nell'assetto istituzionale in materia di RPCT rispetto all'anno precedente nel corso del quale con Deliberazione del Consiglio Direttivo n. 16 del 21 febbraio 2024 era stato nominato il nuovo Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza individuato nella persona del Dott. Marcello Del Papa, consigliere Opi, di comprovata serietà e rettitudine morale e del tutto estraneo a procedimenti disciplinari e/o giudiziari per reati contro la PA⁶.

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

Anche per il PTPCT 2026/2028, l'Opi di Genova conferma la figura del Vice-Responsabile anticorruzione e Trasparenza in grado di garantire l'immediata sostituzione del titolare, in caso di assenza e/o impedimento di quest'ultimo ovvero nelle ipotesi d'incompatibilità. Attualmente detto ruolo è ricoperto dalla Consigliera Dott.ssa Cristina Scialò, nominata con Deliberazione del Consiglio Direttivo n.105 del 04 Novembre 2024.

Organismo indipendente di Valutazione (OIV)

Dalla data del 31 Ottobre 2023 OPI Genova ha provveduto alla costituzione dell'OIV con delibera del Consiglio Direttivo n 85.

Collegio dei revisori dei conti

Il Collegio dei Revisori dei conti, nella sua attività di controllo della regolarità contabile, svolge un ruolo importante di verifica dell'operato dell'OPI con riguardo all'attuazione delle misure relative all'attività anticorruzione e gli adempimenti in materia di trasparenza. Tale attività è prevista specificatamente dalla Circolare-Vademecum per la revisione amministrativo-contabile negli Enti del Ministero dell'economia e finanze del 5 maggio 2017 (v. punto 2.12). In particolare, nell'arco temporale considerato nel presente Piano, si prevede l'invio preventivo al Collegio, a cura del Responsabile anticorruzione, della relazione annuale sull'attività svolta nell'anno precedente e del Piano Piano triennale di prevenzione della corruzione. Al Collegio vengono inoltre inviate le relazioni predisposte a seguito dell'effettuazione delle attività di monitoraggio.

Invero, con nota prot. 2963 del 19 Dicembre 2025 si è provveduto a notificare il Collegio

⁶ La scelta del RPCT è stata effettuata nel rispetto dei criteri indicati dalla L. 190/12, dal P.N.A. e dai provvedimenti regolatori del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero della Salute, tenuto conto delle specificità e del ristretto apparato organizzativo dell'Ente.

dell'avvenuta elaborazione del report di monitoraggio periodico dei procedimenti disciplinari e della sua pubblicazione sul sito istituzionale.

Commissione Disciplinare (c.d. “U.P.D”).

Nell'ambito dell'OPI, l'attività disciplinare è gestita da un gruppo di lavoro interno denominato “Commissione disciplinare”, composto da alcuni membri del Consiglio Direttivo e delle due sopra citate Commissioni.

La Commissione Disciplinare istruisce l'inchiesta disciplinare e, al termine, consegna le risultanze istruttorie al Consiglio Direttivo, il quale delibera l'eventuale sanzione o l'archiviazione dell'esito procedimentale.

Nell'ultimo triennio sono state sette i procedimenti istruiti.

La Commissione Disciplinare dell'OPI

- svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza;
- provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria;
- propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

Anche sulla base dell'azione di monitoraggio circa lo stato di attuazione del Codice di Comportamento, è emerso - rispetto al 2024 nel corso del quale è stato istituito un solo procedimento disciplinare che ha riguardato il settore della Libera professione per violazione degli artt. 1, 28, 29 Codice Deontologico (diffusione di immagini su social network, senza autorizzazione alla pubblicazione da parte di terzi interessati) – che nell'anno 2025 risultano essere stati istruiti n.3 (tre) procedimenti disciplinari.

I suddetti procedimenti hanno riguardato i seguenti episodi: 1) violazione del codice deontologico a seguito di reato definito con sentenza passata in giudicato; 2) nessuna violazione accertata; 3) Notizia di possibile reato con violazione del codice deontologico.

Con riguardo al procedimento di cui al sopracitato punto 1) si precisa quanto segue:

- In data 21.07.2025 è avvenuta la convocazione per sospensione dall'albo (sospensione già attivata nel 2023 e interrotta dopo un anno). In data 07.08.2025 il procedimento si è concluso con la radiazione dall'albo.

Per quanto concerne il procedimento di cui al punto 2), si rappresenta quanto segue:

- L'istruttoria si è aperta il 14.07.2025. Il procedimento si è concluso con la archiviazione deliberata in data 13.11.2025.

Per quanto concerne, infine, il procedimento di cui al punto 3), si rappresenta quanto segue:

- L'istruttoria si è aperta il 14.07.2025. Il procedimento è ancora in corso.

Personale dipendente

I dipendenti dell'OPI:

- segnalano le situazioni di illecito al RPCT e all' Ufficio Procedimenti Disciplinari;
- segnalano casi di personale conflitto di interessi;

- osservano le misure contenute nel presente Piano e nel Codice di comportamento dell'OPI.

Collaboratori a qualsiasi titolo

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

Modalità di coinvolgimento e interazione

Il coinvolgimento e interazione tra tutti i soggetti coinvolti nelle attività previste dal piano anticorruzione, sono promosse e assicurate dal RPCT il quale, con cadenza almeno semestrale, provvede anche in modalità asincrona ad incontri formativi/informativi per favorire confronti, scambi di idee e riflessioni, nell'ottica della cooperazione e della leale collaborazione.

Inoltre, l'interazione e la cooperazione sinergica si realizza anche nell'ambito di piccoli gruppi di lavoro che operano al fine del perseguimento del fine comune e del miglioramento collettivo.

Supporto al RPCT

Come già rappresentato nei paragrafi che precedono, in ragione dell'attuale consistenza della dotazione organica del personale dipendente, estremamente esigua, ad oggi il RPCT svolge molteplici e ulteriori attività amministrative e non è oggettivamente possibile che lo stesso sia affiancato da una struttura organizzativa di supporto interna all'Ente.

Per quanto sopra, allo scopo di realizzare nel triennio di riferimento del PTPCT, una progressiva implementazione degli interventi di integrazione/aggiornamento necessari a mantenere e incrementare il grado di *compliance* alla normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, l'OPI di Genova ha ritenuto di avvalersi anche di un servizio specialistico in affiancamento e supporto al RPCT per lo svolgimento della formazione e aggiornamento professionale in materia di etica e legalità.

Detto supporto specialistico ha l'obiettivo di collaborare con il RPCT per assicurare il costante e continuo aggiornamento dello stesso e dell'intera organizzazione sulle fonti normative e le prassi applicative, allo scopo di intercettare nel più breve tempo possibile le novità in materia e le loro ricadute sull'attività dell'Ente, anche a mezzo di informative scritte che riassumano e chiariscano non solo la novella, ma soprattutto i concreti risvolti applicativi per l'OPI. Le "News" di maggiore interesse, ove ritenute saranno veicolate dal RPCT a tutti i soggetti coinvolti nella strategia anti-corruttiva dell'Ente, anche al fine di attivare utili dibattiti interni per ogni possibile miglioramento del sistema di prevenzione.

Anche per l'anno 2025, come già per il precedente anno 2024 si è garantita la pubblicazione della reportistica relativa alle sanzioni disciplinari sul sito dell'Ente, secondo la Delibera ANAC 1237 del 2019.

VII. PRINCIPALI MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

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

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

Come anticipato, nell'anno 2024 l'OPI di Genova ha proceduto alla nuova nomina del RPCT e del relativo vice.

Nel medesimo anno, l'OPI di Genova ha proceduto:

- all'adozione del codice di comportamento settoriale, in ossequio alle previsioni della Legge n. 179/2017 e alle indicazioni ANAC di cui alla Delibera n. 177 del 19 febbraio 2020;
- alla somministrazione adeguati interventi formativi a favore dell'intera organizzazione;
- adozione di un atto organizzativo interno per la gestione delle segnalazioni degli illeciti e tutela del c.d. whistleblower, in attuazione del D.Lgs. 24/2023.

Ferma la trasparenza e correttezza dell'impianto anti-corruttivo ad oggi definito dall'OPI di Genova, oltre alla nomina del RPCT, all'adozione del PTPCT e all'assolvimento degli obblighi normativi di pubblicazione e di trasparenza amministrativa applicabili all'Ente, per l'anno 2026, si intendono implementare, declinandole in modo più approfondito e puntuale, le seguenti misure di prevenzione del rischio corruttivo, secondo le modalità, le tempistiche e le attività di monitoraggio indicate:

- implementazione dei flussi informativi fra RPCT ed il Vice-RPCT, incaricato della immediata sostituzione, in caso di assenza e/o impedimento del titolare ovvero nelle ipotesi di incompatibilità);
- formalizzazione con cadenza annuale delle dichiarazioni sul conflitto di interesse;
- approfondimenti sulle aree di maggior rischio corruttivo e individuazione delle misure generali e specifiche a prevenzione dello stesso;
- elaborazione di un prospetto definito secondo variabili di interesse per la formalizzazione di modalità, soggetti incaricati, criteri e tempi di attuazione del monitoraggio.
-

Formazione in Materia di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza Amministrativa

L'attuale contesto storico, politico nonché socioeconomico caratterizzato da una grave e persistente crisi finanziaria e da una continua riduzione delle risorse stanziata a favore del SSN, enfatizza sempre più l'importanza del personale dipendente e, più in generale, di tutti coloro che operano nel settore sanitario.

In quest'ottica, i dipendenti in servizio presso l'OPI, svolgono un ruolo di importanza focale giacché risultano essere il punto di diretto contatto e di interfaccia con gli iscritti, l'anello di collegamento tra l'Ente e gli utenti di riferimento; rappresentano un canale di apertura e ascolto dei bisogni degli stakeholder che necessitano di informazioni e di orientamento nel complesso mondo della professione infermieristica.

Ciò posto, atteso che la formazione è certamente una misura fondamentale non solo per incrementare la qualità delle competenze professionali e trasversali ma anche, relativamente al tema che qui ci occupa, per garantire piena consapevolezza e conoscenza della strategia adottata in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa, favorendo la circolarità delle informazioni e la condivisione dei relativi obiettivi, il RPCT⁷ -in stretto raccordo con i vertici dell'OPI di Genova- ha predisposto e veicolato ai dipendenti una circolare informativo/formativa allo scopo di sensibilizzarli in materia di anticorruzione e trasparenza, allo scopo di potenziare il più possibile la cultura della legalità ed incrementare l'empowerment culturale, superando una logica meramente adempimentale.

Detta circolare è stata trasmessa ai dipendenti, nonché agli organi di vertice e, più in generale, anche tutti coloro i quali sono, a vario titolo, coinvolti nella strategia anti-corruptiva dell'OPI di Genova (in data 18 Dicembre 2025 con nota prot. n. 2943).

Con la circolare, considerato che spesso le criticità riscontrate nelle attività quotidiane possono essere superate o, comunque, di gran lunga mitigate, proprio in forza di adeguati interventi formativi, si è inteso procedere ad una ricognizione "bottom-up" dei bisogni formativi che i destinatari sono stati invitati a rappresentare in relazione a possibili argomenti di maggior interesse lavorativo e/o di rilevante attualità, per poter definire, nel corso del 2026, un nuovo programma formativo che tenga conto sia delle principali novità intervenute nel settore di interesse sia delle specifiche esigenze formative così segnalate.

Invero, per l'anno 2026, l'OPI di Genova intende realizzare un nuovo, importante, intervento di formazione ed aggiornamento professionale sui temi dell'etica, della legalità, dell'integrità e trasparenza, sia di livello generale che di livello specifico. Al fine di garantire la più ampia partecipazione, l'intervento formativo, della durata di n. 4 ore, sarà tenuto in modalità *e-learning*⁸ da docenti esperti nella materia di comprovata esperienza e competenza, con l'uso di strumenti tecnologici messi a disposizione dall'OPI, la

⁷ Ai sensi della Legge 190/2012 il Responsabile della prevenzione della corruzione individua le unità di personale chiamate ad operare nei settori particolarmente esposti al rischio che siano commessi reati di corruzione allo scopo di inserirli in appositi e idonei percorsi formativi.

⁸ Nel caso si preferisce la modalità *e-learning* che permette di fruire della formazione nell'ambito della ordinaria giornata lavorativa di talché, terminata la lezione seguita sulla piattaforma on line, il dipendente/operatore/collaboratore potrà continuare a svolgere le proprie mansioni lavorative per il disbrigo di altre attività, magari aventi carattere di urgenza, senza mai doversi allontanare dalla propria postazione e senza dispendio di tempo prezioso, magari dovuti agli spostamenti con mezzi di trasporto nel traffico della città.

distribuzione di contenuti didattici multimediali e l'ausilio di diapositive in formato power point.

Il progetto formativo prevedrà ampi spazi di discussione e di approfondimento su casi concreti ed una forte interattività, stimolando interazioni, dibattito e confronto e sollecitando un ampio coinvolgimento dei discenti.

Allo scopo di invogliare i discenti a comunicare *on line* e invitarli a formulare, in tempo reale, domande e richieste di chiarimenti su specifici aspetti tecnici oggetto della lezione ovvero su tematiche più ampie, l'evento formativo verrà moderato dal RPCT il quale, sempre con attenzione alla *live chat* dell'evento, garantirà la corretta gestione d'aula e il dialogo continuo con i docenti, *trait d'union* dell'intero progetto formativo.

Il corso verrà erogato tramite piattaforma online che consentirà di rendere il percorso formativo non solo tracciato, ma anche più flessibile e accessibile, ma anche estremamente efficace nel garantire un apprendimento duraturo e di qualità. La formazione erogata in questa modalità offre, infatti, anche grazie alla messa a disposizione di contributi registrati, una serie di vantaggi significativi per garantire una comprensione più profonda delle materie trattate assicurando flessibilità di fruizione (le lezioni possono essere seguite da qualsiasi luogo e in qualsiasi momento, permettendo ai partecipanti di adattare l'apprendimento ai propri ritmi e ai propri impegni personali e professionali), possibilità di revisione (i discenti possono rivedere le lezioni più volte, soffermandosi sui passaggi più complessi o riascoltando le spiegazioni per rafforzarne la comprensione) e modalità di apprendimento personalizzato (ogni persona, infatti, ha tempi e modalità di apprendimento differenti). Con le lezioni registrate, ciascuno potrà approfondire le tematiche con il proprio ritmo, senza la pressione di dover seguire un calendario fisso.

La soluzione implementata, inoltre, garantirà comunque piena possibilità di approfondimento e di chiarimento di eventuali dubbi emersi a seguito delle lezioni. Ai discenti verrà consentito, infatti, di formulare domande via e-mail ai docenti ricevendo così risposte mirate e personalizzate in forma scritta. Questo favorirà una maggiore interazione e approfondimento sui temi più complessi o di particolare interesse nell'ottica di garantire la concreta applicazione delle nozioni apprese.

Nell'ambito delle lezioni verranno proposti esempi concreti e casi pratici anche tratti dalla giurisprudenza in materia al fine di trarre suggerimenti per non incorrere in situazioni di rischio. Sarà somministrato altresì un questionario finale di autoverifica dell'apprendimento elaborato dal RPCT e veicolato sempre tramite la piattaforma.

La partecipazione al corso permetterà a tutti i partecipanti di ottenere automaticamente apposito attestato di frequenza direttamente tramite la piattaforma.

Codice di Comportamento Nazionale e Settoriale

Con il Decreto del Presidente Repubblica n. 62 del 2013 è stato approvato il codice nazionale di comportamento dei dipendenti pubblici, avente carattere generale ed applicabile a tutte le amministrazioni, che stabilisce le regole alle quali i dipendenti pubblici devono conformarsi per assicurare la qualità dei servizi, il rispetto dei doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e cura dell'interesse pubblico previsti dalla Costituzione nonché la

prevenzione dei fenomeni di corruzione.

Per quanto sopra, tutti i componenti il Consiglio Direttivo e tutti i dipendenti, devono rispettare il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici e quello del O.P.I. Genova. 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.

In ossequio alle previsioni della Legge n. 179/2017, alle indicazioni dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) di cui alla Delibera n. 177 del 19 febbraio 2020 nonché a quanto espressamente enunciato nel par. VII del Piano Triennale, l'OPI di Genova ha provveduto, nell'anno 2023, all'aggiornamento del proprio Codice declinando doveri di condotta in linea con la realtà organizzativa e funzionale dell'Ente, conformemente ai propri procedimenti e processi decisionali.

Come ribadito anche dal Codice nazionale di cui al DPR n.81/2023, sono tenuti al rispetto del Codice non solo i dipendenti e gli Organi di vertice, ma anche soggetti esterni all'Amministrazione inclusi eventuali operatori economici che lavorano in outsourcing (operatori di Ditte, società, cooperative).

Allo scopo di assicurare che tutti i dipendenti siano sensibilizzati sui principali temi disciplinati nel Codice di Comportamento dell'OPI, il progetto formativo 2026 conterrà una specifica sezione dedicata a questa tematica anche in ragione del fatto che, nel 2025, rispetto all'anno precedente sono significativamente aumentati i procedimenti disciplinari avviati per violazione del Codice.

Altra specifica sezione verrà dedicata nell'ambito del progetto formativo al corretto utilizzo dei social network da parte dei dipendenti pubblici, trattandosi di argomenti particolarmente di interesse in questo periodo storico.

Gestione della segnalazione di illeciti (c.d. “Whistleblowing”)

Per quanto riguarda l'istituto per la tutela delle persone che segnalano illeciti (cd. *Whistleblowing*: termine di origine anglosassone che richiama l'azione «soffiare il fischietto», come l'arbitro che segnala un fallo o a quella di un poliziotto che tenta di fermare un'azione illegale)⁹, introdotto dall'art. 54 bis, del D.Lgs. n. 165 del 2001 e successivamente innovato dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179, nel ribadire che negli anni pregressi non è mai pervenuto alcun tipo di segnalazione, l'OPI si è dotato nell'anno 2024 di un sistema dedicato alla presentazione e gestione delle segnalazioni in attuazione del

⁹ L'istituto del *whistleblowing*, introdotto, dalla Legge 190/2012, (fa riferimento al pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia”.

D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24¹⁰ (in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.63 del 15-03-2023), a garanzia di tutela dell'identità del segnalante e dei dati in essa contenuti, con la definizione di uno specifico atto organizzativo interno di disciplina e regolamentazione.

Con deliberazione n.2/2024 è stato approvato il Regolamento dell'OPI di Genova per la ricezione e la gestione delle segnalazioni Whistleblowing che disciplina, tra l'altro, i soggetti titolati a presentare la segnalazione; l'ambito di operatività della denuncia e la compatibilità con il diritto di accesso previsto dalla legge n. 241/90 e s.m.i.; gli effetti a carico del segnalante; le modalità di ricezione delle segnalazioni; i termini per l'avvio e la definizione dell'istruttoria; i tempi per l'esame preliminare della segnalazione; le modalità di tutela della riservatezza dell'istruttoria, dell'intero procedimento e della conservazione degli atti; le regole di gestione delle segnalazioni anonime o che pervengono da soggetti estranei alla p.a.; termini di conclusione del procedimento; casi di archiviazione.

In allegato al suddetto regolamento è previsto un modulo per segnalazione whistleblowing corredato da un'informativa privacy per il segnalante e l'informativa privacy per il segnalato o comunque menzionato tutti pubblicati sul sito istituzionale.

Nel corso del 2025 non risultano pervenute segnalazioni.

Con specifica circolare veicolata a tutta l'organizzazione a cura del RPCT è stata rammentata l'approvazione del Disciplinare dell'OPI di Genova per le segnalazioni di condotte illecite e relative forme di tutela (c.d. "*Whistleblowing*") ricordando che lo stesso consente di effettuare segnalazioni di illeciti nel rispetto delle garanzie di riservatezza riconosciute ai segnalanti, ai segnalati e ai comunque menzionati anche in linea con gli orientamenti in tal senso espressi dall'Autorità Garante per la protezione dei dati personali. Si è così richiesto ai destinatari di voler rammentare a loro volta, all'interno delle articolazioni organizzative di competenza, l'esistenza del sistema utile a far emergere eventuali fenomeni corruttivi, situazioni di irregolarità e/o anomalie e rendere l'Ordine sempre più trasparente, prevenendo anche potenziali danni economici e di immagine.

Il tutto rammentando i canali attualmente disponibili per le eventuali segnalazioni nell'ambito dell'OPI di Genova.

Per l'anno 2026, si valuterà l'opportunità di attivare una piattaforma informatica dedicata allo scopo di favorire maggiormente l'accesso da parte dei segnalanti anche in ossequio agli orientamenti in tal senso espressi dall'ANAC.

Pantouflage o Revolving Doors

Il divieto di *pantouflage* o *revolving doors* è un'altra importante misura di prevenzione e fa riferimento al vincolo per tutti i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali¹¹ per conto delle P.A., di non poter svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di impiego, una attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati che erano destinatari della loro attività lavorativa quando erano in servizio.

¹⁰ Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali

¹¹ Per "poteri autoritativi o negoziali" si intende l'attività volta all'emanazione di provvedimenti amministrativi, perfezionamento di atti giuridici, stipula di contratti.

Come chiarito dall'ANAC con la Delibera n.99 dell'8 febbraio 2017, il divieto di *pantouflage* ha lo scopo di prevenire situazioni di conflitto d'interessi ed evitare che il dipendente possa sfruttare la conoscenza che aveva quando lavorava negli uffici interni alla PA per poi trarre dopo vantaggi di natura patrimoniale o non patrimoniale.

L'articolo 53 del D.lgs. n. 165/2001, al comma 16 ter, chiarisce che la conseguenza della violazione del divieto di *pantouflage* ricade su contratti conclusi e su incarichi conferiti con la sanzione di carattere civilistico della nullità, prevedendo che *“i contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto di pantouflage sono nulli”* con relativo obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi conferiti.

Ai fini della corretta attuazione della misura di prevenzione in oggetto, nel triennio 2026-2028 l'OPI di Genova, per il tramite del RPCT, continuerà a garantire l'inserimento di apposite clausole negli atti di assunzione del personale che prevedono specificamente il divieto di *pantouflage*; inoltre, al fine della più ampia sensibilizzazione del personale, il tema in esame sarà oggetto di trattazione e di approfondimento in sede di eventi formativi già programmati.

Nell'ambito del 2025, il RPCT ha inoltrato in data 20 Aprile 2025 apposita circolare informativa in relazione al parere di cui al Fascicolo n. 4801/2024 dell'ANAC con il quale l'Autorità ha esaminato il caso di una società che ha richiesto chiarimenti sulla possibilità di assumere un dipendente attualmente in forza ad una società a controllo pubblico che funge da stazione appaltante della stessa società richiedente.

A seguito di tale intervento, è scaturita una verifica sui modelli contrattuali attualmente utilizzati nell'ambito dell'Ordine per l'assunzione di dipendenti con espresso riferimento alla tematica del *pantouflage*.

All'esito è emerso che i modelli in questione risultano adeguati, ferma restando la vigilanza del RPCT con riferimento anche a questi aspetti nel caso di eventuali nuove assunzioni.

Assenza Conflitti di Interesse

La disciplina sul conflitto di interesse è un'altra importante misura di prevenzione della corruzione¹².

Il Consiglio di Stato¹³ ha chiarito che il conflitto di interessi è una condizione giuridica che si verifica quando, all'interno di una PA, lo svolgimento di una determinata attività sia affidato ad un funzionario che ha o potrebbe avere interessi personali o di terzi, la cui eventuale soddisfazione comporti una riduzione del soddisfacimento dell'interesse pubblico.

Con la Delibera n. 494 del 05.06.2019 di approvazione delle Linee guida sull'individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici, l'Autorità rappresenta la necessità di tracciare le attività svolte nei procedimenti amministrativi per verificare e responsabilizzare i dipendenti sulla sussistenza di possibili conflitti in tutti i procedimenti amministrativi.

¹² Ai sensi della Legge n.190/2012, il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche ed il provvedimento devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

¹³ Consiglio di Stato Sezione Consultiva per gli Atti Normativi Adunanza di Sezione del 31 gennaio 2019.

Alla luce di quanto sopra, in ossequio alle predette Linee guida dell'ANAC, l'OPI di Genova prevede che tale tracciabilità sia comprovata con adeguato supporto documentale, o protocollando le varie dichiarazioni, ovvero prevedendo la tenuta di apposito registro per queste dichiarazioni.

In particolare, nell'anno 2026, sarà chiesto nuovamente ai dipendenti di dichiarare sotto la propria responsabilità e nella piena conoscenza e consapevolezza delle responsabilità penali derivanti da dichiarazioni mendaci, ai sensi e per gli effetti dell'art.76 del D.P.R. n. 445/2000, delle disposizioni del Codice penale e dalle leggi speciali in materia, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 53 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., dal Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, dal Nuovo Codice di Comportamento settoriale dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche (OPI) di Genova, nonché dalla normativa vigente in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza, quanto segue:

- di non trovarsi in alcuna situazione di conflitto di interessi, reale o potenziale, tale da compromettere l'imparzialità e l'obiettività nell'esercizio delle proprie funzioni e responsabilità, ai sensi dell'art. 6-bis della Legge 7 agosto 1990, n. 241 e s.m.i.;
- di non svolgere incarichi o attività, retribuite o meno, che possano generare un conflitto con le funzioni esercitate presso l'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Genova, in conformità a quanto previsto dall'art. 53 del D.Lgs. 165/2001;
- di impegnarsi a segnalare tempestivamente e per iscritto al proprio sovraordinato e al Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza qualsiasi situazione di conflitto di interessi che possa sopraggiungere nel corso del rapporto di lavoro;
- di essere a conoscenza delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, in particolare degli obblighi di astensione in caso di conflitto di interessi (D.P.R. 81/2023) e delle sanzioni disciplinari previste in caso di violazione.

Inoltre, è stato chiesto ai non dipendenti, in relazione alle attività prestate presso l'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Genova, di dichiarare, sotto la propria responsabilità e nella piena conoscenza e consapevolezza delle responsabilità penali derivanti da dichiarazioni mendaci, ai sensi e per gli effetti dell'art.76 del D.P.R. n. 445/2000 nonché delle disposizioni del Codice penale e dalle leggi speciali in materia:

- l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse con l'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Genova;
- di non presentare alcuna causa di incompatibilità a svolgere la propria attività nell'esclusivo interesse dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Genova;
- di assumere, sotto la propria responsabilità, ai sensi della normativa vigente, specifico obbligo di riservatezza per qualunque informazione e/o dati trasmessi verbalmente, per iscritto e/o con qualsiasi altro mezzo. Dette informazioni e/o dati potranno essere utilizzate dal/dalla scrivente solo ai fini delle attività istituzionali dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Genova e per gli scopi previsti dal proprio incarico.

Rotazione degli Incarichi

La rotazione del personale è una misura di prevenzione prevista dalla legge 190/2012 che riguarda tutti i dipendenti, specialmente quelli operanti nelle aree a più elevato rischio corruttivo.

Al riguardo, si distingue tra rotazione ordinaria e straordinaria.

La rotazione c.d. “*ordinaria*” prevede la rotazione di dirigenti e funzionari che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione allo scopo di evitare, in via preventiva, il consolidarsi di relazioni che possano alimentare dinamiche improprie nella gestione amministrativa.

La rotazione c.d. “*straordinaria*” è invece una misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni illeciti, di natura non sanzionatoria e di carattere eventuale e cautelare¹⁴.

Stante l’organizzazione del O.P.I. Genova, il Consiglio Direttivo ritiene che la rotazione ordinaria non possa trovare applicazione per la carenza del presupposto in fatto; se, infatti, è senz’altro vero che l’alternanza tra soggetti decidenti riduce il rischio di situazioni particolari tra amministrazioni ed utenti fino a veri e propri privilegi ed aspettative, è per altro verso lo stesso Piano Nazionale Anticorruzione a precisare che, nei casi di amministrazioni di ridotte dimensioni e numero limitato di personale, la rotazione del personale causerebbe inefficienza e inefficacia dell’azione amministrativa tale da precludere in alcuni casi la possibilità di erogare in maniera ottimale i servizi ai cittadini.

In ogni caso, l’OPI intende adottare soluzioni organizzative diverse per conseguire gli stessi risultati della rotazione quale ad es. massima compartecipazione del personale alle attività del proprio ufficio e/o meccanismi di condivisione tra più soggetti delle fasi procedurali ed evitare la concentrazione di più mansioni in capo ad un unico soggetto.

Laddove, invece, si verificassero le ipotesi previste dalla normativa vigente per l’applicazione della rotazione straordinaria, l’O.P.I. Genova vi provvederà immediatamente, stante il carattere obbligato di tale misura nei casi prescritti.

Verifica Inconferibilità e Incompatibilità

Il D.Lgs. n. 39/2013 e s.m.i. elenca le cause di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni.

Il Consiglio Direttivo, per il tramite del Responsabile della prevenzione della corruzione, accerta le ipotesi di inconferibilità/incompatibilità mediante acquisizione della dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, allo scopo di verificare la sussistenza delle condizioni ostative di legge in capo ai dipendenti ed ai soggetti cui intende conferire incarichi.

Ove, all’esito della verifica, risultasse la sussistenza di una o più condizioni ostative, il Consiglio conferirà l’incarico ad altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, ai sensi dell’articolo 17 del citato D.Lgs. n. 39/2013, l’incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui al successivo articolo 18.

Il Consiglio verifica, anche successivamente al conferimento dell’incarico, l’insussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità, in modo da attuare un costante monitoraggio del

¹⁴ È prevista dal d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, c.d. Testo Unico sul pubblico impiego (art. 16, comma 1, lettera l-quater) che prevede la valutazione dell’Amministrazione in merito alla rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, con il fine di tutelare l’immagine di imparzialità dell’Amministrazione.

rispetto della normativa in materia di inconferibilità e incompatibilità.

Attività di Monitoraggio

Gli Orientamenti ANAC per la pianificazione anticorruzione e trasparenza -Anno 2022, approvato dal Consiglio dell'Autorità in data 2 febbraio 2022, richiedono espressamente di incrementare le attività di Monitoraggio, con la puntuale descrizione dei processi e le attività da sottoporre a verifica nell'arco temporale di riferimento, la periodicità e le modalità delle verifiche; gli esiti del monitoraggio dell'anno precedente dovranno essere la base di partenza nell'anno successivo per il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di gestione del rischio, anche allo scopo di poter apportare i necessari aggiustamenti/correttivi nella nuova strategia di prevenzione.

Alla luce di quanto sopra, l'Opi di Genova prevede nel triennio 2026-2028 di sottoporre a monitoraggio i processi e/o attività di seguito elencati, in una logica di gradualità progressiva alla luce della valutazione del rischio e, ove possibile, con l'ausilio di strumenti informatici e la predisposizione di report specifici.

Per quanto concerne, invece, la periodicità del monitoraggio, l'OPI di Genova, in quanto ente con meno di n. 50 dipendenti, si avvale delle semplificazioni previste dal il Piano nazionale Anticorruzione (PNA) 2022-2024, prevedendo quindi un'unica programmazione di verifiche per l'intero triennio.

Monitoraggio attività di formazione

Per il triennio in esame, sarà svolta un'attività di monitoraggio anche sulle attività formative al fine della compilazione della relazione annuale del RPCT. In particolare, è oggetto di monitoraggio la consistenza numerica dei discenti che hanno ricevuto la formazione, con relativo profilo professionale e qualifica, modalità di erogazione dell'attività formativa, i temi trattati (etica, legalità e trasparenza amministrativa, codici di comportamento, contenuti del PTPCT, il processo di gestione del rischio, gli esiti dei questionari di rilevazione dell'efficacia dell'intervento, etc.). In particolare, per ogni partecipante al corso, la piattaforma di erogazione nel corso del 2026 fornirà un report specifico elaborato secondo le variabili di interesse del RPCT (nome, cognome, data e ora di collegamento, durata della fruizione, percentuale di completamento, scaricamento del diploma, ecc.).

Monitoraggio stato di attuazione del codice di comportamento

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

Monitoraggio stato di attuazione della disciplina sul *Whistleblower*

Il RPCT provvede al monitoraggio annuale sullo stato di attuazione dell'atto organizzativo interno in materia di segnalazione degli illeciti e tutela del c.d. *whistleblower*, in attuazione del D.Lgs. 24/2023.

Monitoraggio stato dei procedimenti disciplinari

Per essere sempre a conoscenza e poter valutare l'esistenza di eventi corruttivi (tentati o

compiuti) il RPCT implementa e formalizza i flussi informativi da e con l'Ufficio procedimenti disciplinari, anche con modelli e schemi standard.

Con riferimento al 2025, il RPCT ha verificato in ossequio a quanto già disposto dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2023/2025 dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Genova con l'Ufficio Procedimenti Disciplinari l'esistenza di eventi corruttivi (tentati o compiuti).

L'Ufficio ha fornito adeguato riscontro precisando che nel corso del 2025 sono stati attivati tre procedimenti disciplinari come già precedentemente rappresentato.

Monitoraggio stato delle richieste di accesso civico

Il RPCT provvede al monitoraggio annuale delle eventuali richieste di accessi "civico" e/o "generalizzato" anche mediante l'istituzione del Registro degli accessi nel quale saranno riportati, tra l'altro, il numero di protocollo e l'esito dell'istanza.

In quest'ottica, nel corso dell'anno 2025, non sono pervenute richieste di Accesso agli atti, né di Accesso civico semplice né di Accesso civico generalizzato

Monitoraggio sulla gestione documentale

L'OPI di Genova utilizza un protocollo della corrispondenza denominato Sicraweb che è stato affidato alla Srl Telco già da molti anni. È attualmente in corso di redazione il manuale della gestione documentale per la pubblicazione sul sito. Per quanto concerne le modalità di conservazione documentale, l'archivio cartaceo è contenuto presso la sede di OPI Genova in un ufficio dedicato a cui accedono solo le impiegate e che risulta chiuso a chiave; i documenti sono contenuti in faldoni con ordinamento numerico. L'OPI cerca di ridurre al minimo la stampa e predilige la conservazione su Nas e Cloud oltre allo spazio di ciascun iscritto presso la piattaforma Albo gestita dalla Federazione Nazionale degli Ordini delle Professioni Infermieristiche. Nell'ambito del Consiglio Direttivo del 15 Dicembre 2025 è stata deliberata (delibera n. 110) la nomina del responsabile della gestione e conservazione documentale (Sig.ra Giuliana Burlando) e della sua vice (Sig.ra Marzia Marcelli).

VIII. AREE A MAGGIOR RISCHIO DI CORRUZIONE

L'individuazione delle aree a maggiore rischio corruttivo avviene in conformità alle indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione adottato dall'ANAC, che individua alcune aree di rischio di carattere generale, comuni a tutte le amministrazioni pubbliche

Con il PNA 2022-2024 e la precedente Determina ANAC n. 777 del 24 novembre 2021 specificatamente dedicata agli Ordini ed al Collegi professionali, l'ANAC conferma che, anche per ragioni di semplificazione e di sostenibilità amministrativa per gli Enti di piccole dimensioni che non hanno dotazioni organiche significative e che faticano a sostenere il peso dei carichi di lavoro e delle continue e innumerevoli scadenze da rispettare, nella fase di mappatura del processi occorre concentrarsi in via prioritaria su quelli a maggior rischio e individuare in via prioritaria le misure preventive di carattere generale. In particolare, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, la mappatura dei processi opera con riferimento alle sole Aree a maggior rischio, secondo l'art. 1, comma 16 della Legge n. 190/2012.

Alla luce di quanto sopra, nel confermare che, in considerazione delle caratteristiche, dei compiti e delle funzioni dell'Opi, le aree potenzialmente a rischio corruzione sono

fortemente limitate e che all'esito del monitoraggio condotto all'interno dell'OPI non sono state mai evidenziate incongruenze, contraddizioni o omissioni, tutte le procedure di gestione del rischio sono confermate, come di seguito precisato.

In linea con le previsioni del PNA 2022-2024 e dell'art. 1.9 lett. a) L. 190/2012, il presente Piano individua le seguenti attività che presentano un più elevato rischio di corruzione, allo scopo di attivare specifici accorgimenti e verificarne l'adeguato livello di trasparenza:

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

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

I) Area acquisizione e progressione del personale

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

II) Area affidamento di lavori, servizi e forniture

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

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

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

5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an*
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an* e nel contenuto

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

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

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

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

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

La valutazione del rischio è stata effettuata su ogni attività ricompresa nelle aree di rischio sopraindicate, con riferimento al grado di esposizione alla corruzione calcolato sulla base dei criteri indicati nell'allegato 5 del Piano Nazionale Anticorruzione.

Va peraltro doverosamente ribadito che la particolarità del O.P.I. Genova, come peraltro di tutti gli OPI della stessa FNOPI, come quella di qualunque ente pubblico non economico ed in particolare qualunque Ordine professionale, è di svolgere una ridottissima attività avente rilievo dal punto di vista della corruzione, sia sotto il profilo della probabilità che dell'impatto che il rischio si concretizzi.

Per tale motivo, nella scheda acclusa al presente Piano, è contenuta, accanto alla valutazione del rischio, una breve illustrazione delle concrete tematiche alle quali va incontro il O.P.I. Genova, ferma l'inclusione della scheda analitica redatta secondo il PNA.

Nelle more dell'adozione dell'approccio qualitativo auspicato dall'ANAC, i livelli di rischio sono ancora espressi con valore numerico, il cui risultato massimo è 25, corrispondente al livello di rischio più alto.

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

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

L'analisi è consistita nella valutazione della probabilità che il rischio si concretizzi (probabilità) e delle conseguenze che ciò porterebbe (impatto).

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

Area A) Acquisizione e progressione del personale.

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

Area B) Affidamento di lavori, servizi e forniture;

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

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

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

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

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

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

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

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

SCHEDA A

AREA AQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE

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

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

SCHEDA B

AREA AFFIDAMENTO DEI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE

Nell'ambito dei lavori, servizi e forniture, il O.P.I. Genova, ove si tratti di contratti c.d. sopra soglia (oltre € 40.000,00) già procede con delibera a contrarre e successiva pubblicazione di bando. Per quelli inferiori, comunque, viene rispettato l'obbligo della trasparenza.

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

sensibilmente il rischio di successive impugnative.

SCHEDA C

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

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

SCHEDA D

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

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

SCHEDA E

AREA GRUPPI DI RICERCA, STUDIO, LAVORO

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

IX. TRASPARENZA ED ACCESSO ALLE INFORMAZIONI

Anche alla luce della Delibera ANAC n. 777 del 24 novembre 2021¹⁵ per la semplificazione per l'applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza agli Ordini e Collegi (nell'ottica di valutazioni di compatibilità, di riduzione degli oneri connessi ai tempi di aggiornamento, di snellimento degli oneri relativi agli ordini e ai collegi territoriali, rispetto a quelli nazionali, in base a un criterio di proporzionalità e di riformulazione dei contenuti di alcuni dati da pubblicare), il Consiglio Direttivo valuta che la già intervenuta adozione del Regolamento sull'Accesso agli Atti e sulla Trasparenza Amministrativa consente di

¹⁵ Con la Delibera n. 777 del 24 novembre 2021, l'ANAC ha recepito proposte di semplificazione per l'applicazione della normativa anticorruzione e trasparenza agli Ordini e Collegi professionali con l'eliminazione di alcuni obblighi di pubblicazione ritenuti non compatibili con l'assetto organizzativo dei predetti enti

ritenere già adempiuto il primo e più importante presupposto per la lotta alla corruzione, ovvero una normativa interna che, appunto, impronti alla trasparenza la complessiva azione, interna ed esterna, dell'OPI.

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

Si richiamano, inoltre, in quanto di particolare interesse operativo, le indicazioni fornite dall'ANAC in tema coordinamento tra gli obblighi di pubblicazione per ragioni di Trasparenza amministrativa e la disciplina sulla protezione dei dati personali di cui al Regolamento UE/2016/679 e al D.Lgs. 196/2003 come modificato e integrato dal D.lgs. n. 101/2018. Al riguardo, l'ANAC ha affermato che il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici è consentito unicamente laddove espressamente previsto da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento. Pertanto, fermo l'indiscutibile valore riconosciuto al principio di trasparenza, è necessario che le pubbliche amministrazioni, prima di diffondere sui propri siti web istituzionali dati personali, ovvero informazioni e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, provvedano ad una puntuale verifica circa la concreta sussistenza di una norma che preveda l'obbligo di pubblicazione e, in ogni caso, ad un giusto temperamento fra esigenze di trasparenza e *privacy* degli interessati, specie alla luce dell'utilizzo delle nuove tecnologie che espongono ad elevato rischio i dati.

Nei casi dubbi, per ogni eventuale richiesta di chiarimenti e/o indicazioni in materia di protezione dati e corretta applicazione del Regolamento EU/679/2016 (c.d. GDPR), importante punto di riferimento all'interno dell'organizzazione è il Responsabile per la protezione dei dati personali (c.d. DPO), ai sensi dell'art. 37 Gdpr.

SCHEDA A

Area A) Acquisizione e progressione del personale.

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

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

Area B) Affidamento di lavori, servizi e forniture;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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