

Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della
trasparenza
2025-2027
OPI CAGLIARI

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

OPI DI CAGLIARI	
Acronimo	Ordine delle Professioni Infermieristiche di Cagliari
Presidente	Dott.ssa Francesca Cottogno
Telefono	3493145351
E-mail (PEC)	cagliari@cert.ordine-opi.it
Sede legale	Via Simon Mossa 48 Selargius (CA)
Codice fiscale	80022320925
Sito istituzionale	https://www.opicagliari.it
Social media	https://www.instagram.com/opicagliari/
Tipologia ente	Ente pubblico non economico
Numero dipendenti	al 31/12/2024: 0 (1 personale amministrativo a tempo parziale mediante contratto di somministrazione) Dal 18/02/2025 n° 1 unita personale dipendente "impiegato part time per 20 ore appartenente all'area degli assistenti - CCNL Funzioni Centrali"



Rischi corruttivi e trasparenza

Parte generale

La presente sezione “Rischi corruttivi e trasparenza” costituisce l’aggiornamento del precedente Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT) per il triennio 2025-2027. Anche in questo caso si ribadisce la natura di strumento di pianificazione del sistema di prevenzione della corruzione dell’OPI di Cagliari.

Così come i Piani precedenti, in coerenza con l’attuale normativa che ha visto l’approvazione del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA, Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023), il modello di gestione del rischio di corruzione delineato nel presente documento tiene conto del consolidato quadro regolamentare attualmente vigente (Determinazione n. 12 del 28 ottobre 2015 – Aggiornamento 2015 al PNA 2013, decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97, Delibera ANAC n. 831 del 3 agosto 2016 – PNA 2016, Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 - PNA 2019).

Grazie alla solida impostazione metodologica adottata nei Piani precedenti, rivelatasi perfettamente coerente con le indicazioni del nuovo PNA, la presente sottosezione del PIAO conferma i principi cardine del sistema, la metodologia su cui si fonda il sistema di prevenzione dell’OPI di Cagliari.

Inoltre, coerentemente con le indicazioni specifiche del PIAO per le organizzazioni con meno di 50 dipendenti e come avvenuto per la realizzazione dei precedenti Piani, non si rileva la necessità di effettuare modifiche significative al sistema progettato. Nonostante ciò, in una logica di miglioramento continuo del sistema e a causa del contesto esterno di riferimento che ha inevitabilmente inciso sulle attività ordinarie e non ordinarie dell’OPI di Cagliari, nel presente Piano si è verificato e confermato il registro dei rischi di corruzione, nonché sono state aggiornate le misure di prevenzione identificate.

Nel presente documento, inoltre si richiama quanto descritto e analizzato nei precedenti Piani nell’ambito dei seguenti aspetti:

- analisi del contesto interno ed esterno e mappatura dei processi;
- livello di integrazione del ciclo di prevenzione della corruzione con il processo di pianificazione strategica e il processo di programmazione operativa;
- processo di valutazione del rischio e di trattamento dello stesso;

- sistema di monitoraggio:
- incremento del livello di adempimento degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza.

1.1 Soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione

Come raccomandato dall'Autorità Anticorruzione, anche l'aggiornamento del presente Piano ha previsto il pieno coinvolgimento, con ruoli e responsabilità naturalmente diverse, di tutte le componenti dell'OPI di Cagliari.

Pertanto, i soggetti che continuano a concorrere all'aggiornamento e alla implementazione del sistema di gestione del rischio di corruzione nell'Ordine, sono:

- Consiglio Direttivo, quale organo di indirizzo politico-istituzionale, con competenze di approvazione e vigilanza sull'attuazione del Piano;
- Presidente dell'Ordine, quale rappresentante legale e garante del corretto funzionamento del sistema di prevenzione;
- RPCT – Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, cui spettano compiti di coordinamento, predisposizione e monitoraggio del Piano;
- Consiglieri con delega specifica chiamati a integrare le misure di prevenzione nei rispettivi ambiti di responsabilità;
- Personale amministrativo, responsabile dell'attuazione operativa delle misure, della gestione documentale e degli obblighi di trasparenza;
- Collegio dei Revisori dei Conti, con funzioni di controllo contabile e di vigilanza sull'utilizzo corretto delle risorse;

1.2 Approccio metodologico

L'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Cagliari adotta un approccio metodologico integrato e proporzionato alle dimensioni e alle specificità dell'Ente, finalizzato a prevenire i rischi di corruzione in modo sostanziale e non meramente formale.

Il metodo si ispira alle indicazioni dell’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) contenute nei Piani Nazionali Anticorruzione e, in particolare, nell’Allegato 1 – Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi, nonché allo standard internazionale ISO 31000:2018 in materia di risk management.

L’approccio si articola nelle seguenti fasi:

1. **Analisi del contesto interno ed esterno**
Valutazione dei fattori normativi, istituzionali, organizzativi e tecnologici che possono incidere sull’esposizione al rischio, con individuazione dei processi più sensibili.
2. **Identificazione e valutazione dei rischi**
Individuazione degli eventi rischiosi connessi ai processi istituzionali e amministrativi; analisi della probabilità di accadimento e della gravità dell’impatto; attribuzione di priorità ai rischi rilevati.
3. **Trattamento del rischio**
Adozione di misure generali (trasparenza, etica, formazione, conflitti di interesse) e di misure specifiche per le aree maggiormente esposte (gestione albo, procedimenti disciplinari, approvvigionamenti, affidamenti, gestione risorse umane).
4. **Comunicazione e consultazione**
Coinvolgimento degli organi istituzionali (Consiglio Direttivo, Commissioni d’Albo, Collegio dei Revisori), del personale amministrativo e degli stakeholder esterni (iscritti e cittadini), mediante strumenti di informazione, formazione e partecipazione attiva.
5. **Monitoraggio e verifica**
Controllo periodico sull’attuazione delle misure preventive, con raccolta di evidenze documentali e aggiornamento del registro dei rischi.
6. **Miglioramento continuo**
Revisione periodica del Piano sulla base dei risultati conseguiti, delle criticità emerse e delle evoluzioni normative, con l’obiettivo di mantenere il sistema sempre aggiornato, efficace e coerente con le esigenze istituzionali dell’Ordine.

In tal modo, l'OPI di Cagliari garantisce un modello di prevenzione che non solo assicura la conformità alla normativa vigente, ma contribuisce anche alla creazione di un contesto organizzativo basato su integrità, correttezza e trasparenza.

1.3 Ciclo di gestione del rischio corruttivo

Il processo di gestione dei rischi di corruzione adottato dall'OPI di Cagliari è conforme alle indicazioni metodologiche fornite dal PNA 2019 (Allegato 1) e confermate dal PNA 2022, nonché allo standard internazionale ISO31000:2018.

Il ciclo si articola nelle seguenti fasi:

1. Individuazione e analisi del contesto interno ed esterno

L'analisi prende in considerazione:

- il contesto esterno (normativo, istituzionale, sociale e tecnologico) che può incidere sulla vulnerabilità ai rischi corruttivi;
- il contesto interno (assetto organizzativo, procedure, risorse umane e strumentali, flussi documentali) al fine di rilevare eventuali aree critiche.

2. Valutazione del rischio

Il processo di valutazione comprende:

- identificazione dei rischi: individuazione degli eventi potenzialmente corruttivi nei processi dell'Ordine;
- analisi: valutazione della probabilità e dell'impatto di tali eventi;
- ponderazione: attribuzione di un livello di rischio (alto, medio, basso) in base a criteri condivisi.

3. Trattamento del rischio

Definizione e attuazione delle misure preventive generali e specifiche, finalizzate a ridurre la probabilità e/o l'impatto degli eventi rischiosi.

4. Comunicazione e consultazione

Condivisione del registro dei rischi e delle misure adottate con gli organi istituzionali, il

personale interno e gli stakeholder esterni, al fine di promuovere la trasparenza e il coinvolgimento.

5. Monitoraggio e controllo
Attività di verifica periodica sull'efficacia delle misure adottate, raccolta di evidenze e aggiornamento annuale del Piano, con eventuali correttivi.

1.4 Analisi del contesto

L'OPI di Cagliari è un ente pubblico non economico con sede in Selargius (CA), via Simon Mossa n° 48. È iscritta all'indice della PA ed opera coerentemente ai disposti della legge 30 ottobre 2013 n. 125.

L'Ente si uniforma ai criteri di correttezza, trasparenza, efficacia ed efficienza così come richiesto agli organismi delle pubbliche amministrazioni (PA) oltre che adottare i principi e valori contenuti nel Codice Deontologico dell'Infermiere.

L'OPI di Cagliari esercita funzioni di interesse pubblico e, in particolare:

- la tenuta e l'aggiornamento dell'Albo professionale;
- la vigilanza sull'esercizio della professione e sul rispetto del Codice Deontologico;
- la tutela del titolo professionale e della correttezza degli iscritti;
- la promozione della formazione continua e dello sviluppo professionale;
- la rappresentanza istituzionale della professione infermieristica nei confronti delle istituzioni locali e nazionali, anche tramite la FNOPI;
- la collaborazione con enti pubblici e privati per favorire qualità, sicurezza e innovazione in ambito sanitario.

Norme istitutive e di riferimento

Le principali fonti normative che regolano l'attività dell'Ordine sono:

- R.D. 27 luglio 1934, n. 1265 – Testo Unico delle Leggi Sanitarie;
- L. 29 ottobre 1954, n. 1049 (istituzione dei Collegi delle infermiere professionali);
- D.Lgs. 13 settembre 1946, n. 233 (riordino degli enti di disciplina e vigilanza delle professioni);
- L. 10 agosto 2000, n. 251 (disciplina delle professioni sanitarie infermieristiche e ostetriche);



- L. 1 febbraio 2006, n. 43 (ordinamento della professione infermieristica);
- L. 3/2018 (trasformazione dei Collegi IPASVI in Ordini delle Professioni Infermieristiche e istituzione della FNOPI);
- D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016 (trasparenza e obblighi di pubblicità);
- D.L. 80/2021 convertito in L. 113/2021 (introduzione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO).

Vision

La vision dell'OPI di Cagliari è quella di consolidare il ruolo dell'infermiere quale figura centrale del sistema salute, riconosciuta dai cittadini e dalle istituzioni come garanzia di qualità, sicurezza, innovazione e umanizzazione dell'assistenza.

Mission

La mission dell'Ordine consiste nel tutelare la salute pubblica assicurando che l'assistenza infermieristica sia erogata da professionisti competenti, eticamente corretti e costantemente aggiornati. L'OPI di Cagliari, inoltre, si impegna a valorizzare la professione infermieristica, a supportare gli iscritti nel percorso di crescita professionale e a promuovere principi di trasparenza, responsabilità e partecipazione.

I meccanismi operativi di cui si avvale l'Ordine sono esplicitati nei Piani, Regolamenti e Linee guida approvati dal relativo Organo direttivo – il Consiglio Direttivo – e sono consultabili nel sito internet dell'Ente.

Il contesto in cui l'Ordine di Cagliari opera è quindi caratterizzato da:

- un forte fabbisogno di infermieri in Sardegna e in Italia, che ne accresce il ruolo strategico nel sistema salute;
- la necessità di un costante adeguamento normativo e organizzativo per rispondere agli obblighi di legge, alle linee guida FNOPI e alle aspettative dei cittadini;
- un quadro di crescente domanda di qualità, sicurezza e umanizzazione delle cure, che rende indispensabile il contributo degli infermieri come professionisti competenti e responsabili.

In questo scenario, l'OPI di Cagliari svolge la propria attività come garante istituzionale della professione infermieristica, assicurando al tempo stesso il rispetto delle norme di trasparenza e

prevenzione della corruzione, la valorizzazione degli iscritti e la tutela del cittadino come destinatario ultimo del valore pubblico generato dall'azione ordinistica.

1.5 Identificazione, analisi e ponderazione dei rischi corruttivi

Come accennato nel precedente paragrafo, il processo di identificazione dei rischi, che così come per l'anno precedente è avvenuta attraverso una partecipazione attiva del personale in forze all'Ordine coordinata dal RPCT.

1.6 Misure di trattamento dei rischi corruttivi

Misura generale: implementazione, gestione e aggiornamento della sezione trasparenza e relativi obblighi di pubblicazione.

Nel triennio 2025-2027, l'OPI di Cagliari continua a garantire il costante aggiornamento della sezione *Amministrazione Trasparente* del proprio sito istituzionale.

L'obiettivo per il triennio è migliorare la fruibilità e la chiarezza dei dati pubblicati, anche mediante un restyling grafico e una semplificazione delle sezioni.

Misura generale: informatizzazione.

Nel corso del 2025, l'Ordine ha investito nel potenziamento tecnologico con l'acquisto di un PC fisso dedicato alla sede e l'aggiornamento dei software gestionali e di protocollo.

È stato avviato un processo di digitalizzazione degli archivi e della corrispondenza interna, con l'obiettivo di rendere tutti i procedimenti amministrativi progressivamente informatizzati.



Nel triennio 2025-2027 l'OPI intende consolidare la transizione digitale, integrando i sistemi di PEC, protocollo, albo online, pagamenti attraverso PAGOPA e piattaforma documentale.

Misura generale: formazione

L'Ordine promuove la formazione continua del personale e degli organi direttivi sui temi di anticorruzione, trasparenza, privacy e comportamento etico.

Ogni anno vengono pianificati moduli di aggiornamento e momenti formativi anche in collaborazione con la FNOPI e con enti accreditati ECM.

L'obiettivo è consolidare una cultura amministrativa fondata su competenza, responsabilità e integrità.

4. Misura generale: definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento

L'OPI adotta e diffonde i principi del Codice Deontologico dell'Infermiere e del Codice di comportamento per i dipendenti pubblici.

Sono previsti incontri informativi e materiali divulgativi per sensibilizzare tutti i rappresentanti e collaboratori dell'Ente al rispetto dei valori di correttezza, equità e imparzialità.

5. Misura generale: whistleblowing

Per il triennio 2025-2027 è prevista una campagna informativa per diffondere la conoscenza dello strumento tra iscritti, collaboratori e personale. Verrà predisposto un canale di segnalazione interna, conforme al D.Lgs. 24/2023, che garantisce la riservatezza e la protezione dei segnalanti.

6. Misure generale: regolazione del conflitto di interessi

Ogni componente degli organi dell'Ordine è tenuto a dichiarare eventuali situazioni di conflitto di interessi in relazione alle delibere e alle attività amministrative.



Le dichiarazioni vengono raccolte e archiviate annualmente. Per il triennio 2025-2027 è prevista la configurazione di un registro interno dei conflitti d'interesse per garantire tracciabilità e controllo. Il RPCT verifica la coerenza tra dichiarazioni e attività effettive, promuovendo la prevenzione di qualsiasi forma di condotta incompatibile con la funzione pubblica.

7. Misura specifica: sistema di gestione degli approvvigionamenti

L'Ordine ha adottato procedure interne per gli affidamenti sotto soglia in conformità al nuovo Codice dei Contratti Pubblici (D.Lgs. 36/2023).

È stato introdotto un controllo preventivo del RPCT sugli affidamenti diretti con successiva iscrizione al portale MEPA e un sistema di archiviazione digitale delle procedure per garantire massima trasparenza.

8. Misura specifica: linee di indirizzo per gli acquisti e gli affidamenti

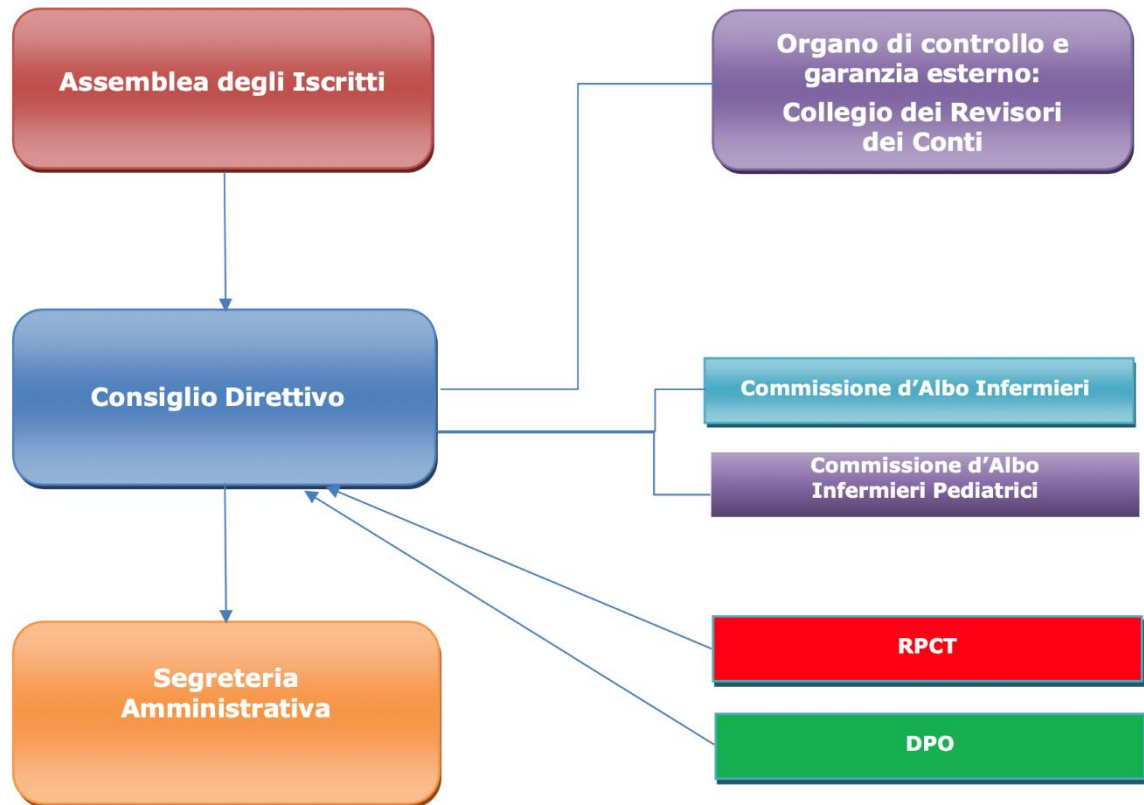
Nel triennio 2025-2027 l'Ordine intende adottare un regolamento interno aggiornato per la gestione degli acquisti e degli affidamenti, con criteri di economicità, trasparenza come da regolamento FNOPI e gestione portale MEPA.

Tale documento sarà redatto in coerenza con le linee guida ANAC e approvato dal Consiglio Direttivo.

SEZIONE 2. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

2.1 Struttura organizzativa

All'atto della stesura del presente PIAO, l'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Cagliari è così governato:



L'Ordine si compone di un Consiglio Direttivo costituito da n.15 Consiglieri, una Commissione d'Albo Infermieri costituita da 9 Commissari e da una Commissione d'Albo Infermieri Pediatrici composta a sua volta da 5 Commissari, tutti eletti per il quadriennio 2024-2028.

Allo stato attuale l'Ordine ha una dipendente a tempo parziale dal 18/02/2025 n° 1 unità personale dipendente "appartenente all'area degli assistenti - CCNL Funzioni Centrali".



Il CCNL di riferimento è Comparto Funzioni Centrali-Enti pubblici non economici, personale non dirigenziale.

L'Organigramma OPI non prevede posizioni di natura dirigenziale, essendo i poteri deliberativi normativamente assunti dal Consiglio Direttivo.

2.2 Organizzazione del lavoro agile

L'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Cagliari, in considerazione della propria dimensione organizzativa e della limitata dotazione di personale amministrativo, non ha ancora adottato un Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) strutturato.

Tuttavia, il Consiglio Direttivo riconosce la necessità di garantire, anche nel triennio 2025-2027, una maggiore flessibilità nelle modalità di lavoro, in coerenza con i principi del D.L. 80/2021 e delle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Pertanto:

- in caso di esigenze straordinarie o emergenziali, l'Ente può autorizzare lo svolgimento delle attività in modalità di lavoro agile o a distanza, nel rispetto della normativa vigente;
- è in corso la progressiva implementazione di strumenti digitali e piattaforme collaborative che consentano, laddove necessario, lo svolgimento delle attività in modalità flessibile;
- il Consiglio Direttivo si riserva di valutare, nel corso del triennio, la predisposizione di un modello organizzativo semplificato di lavoro agile, compatibile con le esigenze dell'Ente e con le dimensioni del personale in organico.

Con tali misure, l'Ordine intende coniugare l'efficienza organizzativa con il benessere del personale, favorendo modalità di lavoro che garantiscano continuità operativa, sicurezza dei dati e tracciabilità delle attività.



2.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

Il personale amministrativo rappresenta per l'OPI di Cagliari una risorsa strategica, in quanto costituisce il supporto operativo essenziale per l'attuazione delle attività istituzionali, per la gestione dei servizi agli iscritti e per l'adempimento degli obblighi normativi in materia di trasparenza, digitalizzazione e contabilità.

Nel triennio precedente (2024–2026), l'Ordine aveva programmato l'assunzione di un funzionario amministrativo di categoria da verificare. Tuttavia, nessuno dei candidati risultati idonei al concorso ha accettato l'incarico, determinando l'impossibilità di procedere all'assunzione prevista.

Alla data odierna, l'organico dell'Ente si compone pertanto di una sola unità amministrativa, ovvero Assistente amministrativa appartenente all'area professionale degli Assistenti a tempo parziale.

L'Ordine garantisce ai propri dipendenti attività formative finalizzate allo sviluppo e al potenziamento delle competenze professionali. La programmazione si uniforma al piano formativo definito da FNOPI per il personale amministrativo, promuovendo al tempo stesso la partecipazione a percorsi erogati da soggetti terzi, purché coerenti e funzionali allo svolgimento delle attività istituzionali dell'Ente. L'obiettivo è assicurare un aggiornamento costante e qualificato, in grado di rafforzare l'efficacia operativa e la qualità dei servizi offerti agli iscritti e alla collettività.

Il dipendente risulta inquadrato nel CCNL Funzioni Centrali Enti Pubblici non Economici
Il Consiglio Direttivo, preso atto di tale situazione, valuterà:

- l'incremento dell'orario lavorativo dell'impiegata amministrativa attualmente in servizio, al fine di garantire continuità e stabilità nella gestione ordinaria delle attività;
- riservarsi di indire, nel corso del triennio 2025–2027, un concorso consorziato per la figura di funzionario amministrativo, in collaborazione con altri Ordini professionali, al fine di ottimizzare i costi e accrescere l'attrattività del bando.

Risultati attesi (2025–2027):



- consolidamento della struttura amministrativa con maggiore stabilità organizzativa;
- rafforzamento delle competenze del personale, in coerenza con le sfide della transizione digitale e con gli obblighi normativi;
- eventuale inserimento di un funzionario amministrativo mediante concorso consorziato, compatibilmente con le risorse disponibili.

Recepito con delibera del Consiglio Direttivo n°1467 in data 16/10/2025.