PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2025 – 2027

Aggiornamento per l'annualità 2026

Adottato con delibera del Comitato centrale n. 8 del 30 gennaio 2026

INDICE

I. Premessa e riferimenti normativi

II. Modalità semplificate per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. e 2.2. Valore pubblico e Performance (sottosezioni non obbligatorie per Amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti)

2.3. Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1. Premessa

2.3.2. Valutazione del contesto esterno

2.3.3. Valutazione del contesto interno

2.3.4. Mappatura dei processi

2.3.5. Identificazione e valutazione del rischio corruttivo

2.3.6. Misure di prevenzione

2.3.7. Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

2.3.8. Trasparenza

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. Struttura organizzativa

3.1.1. Normativa, istituzione ed evoluzione della Federazione nazionale

3.1.2. Attribuzioni e compiti della Federazione nazionale

3.1.3. Gli organi della Federazione nazionale

3.2. Organizzazione del lavoro agile

3.3. Piano Triennale del Fabbisogno del Personale

I. Premessa e riferimenti normativi.

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa.

In particolare, per quanto di interesse per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, il PIAO assorbe il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale.

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;

- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

L'art. 6, comma 5, del citato D.L. 80/2021 ha previsto che *"Entro il 31 marzo 2022 con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, emanati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, siano individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione".*

Il successivo comma 6 dell'art. 6 del D.L. 80/2021 prevede che *"Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.*

Il *"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"* è stato adottato con D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022, il quale all'art. 1, comma 3, stabilisce che *"Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021".*

Il decreto ministeriale contenente il "Piano tipo" nonché le modalità semplificate per le Amministrazioni dipendenti è stato adottato in data 30.6.2022: trattasi del decreto n. 132/2022, recante *"Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione"*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 7.9.2022 ed entrato in vigore il 22.9.2022.

La questione dell'ambito applicativo del PIAO è ancora assai dibattuta.

Con riferimento agli Ordini professionali, il PNA ANAC 2022 prevede che essi siano tenuti:

- all'adozione del PIAO *"se tenuti ad adottare per legge oltre alla sottosezione anticorruzione e trasparenza anche tutte le altre sottosezioni di cui al DM 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione"*;

- all'adozione del PTPCT *"se non tenuti per legge ad adottare i Piani confluiti nel PIAO diversi dalla programmazione prevenzione della corruzione e della trasparenza (per i Piani confluiti nel PIAO v. DM 30 giugno 2022, n. 132" Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione")"*.

La Federazione nazionale è consapevole dell'orientamento dell'ANAC secondo cui gli Ordini professionali possono adottare il PTPCT anziché il PIAO, essendo obbligati alla sola pianificazione in materia di anticorruzione e trasparenza; tuttavia, poiché la Federazione nazionale adotta anche il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP), si ritiene preferibile, in ottica prudenziale. elaborare un documento unico, in ossequio alla *ratio* di semplificazione sottesa alla normativa istitutiva del PIAO.

A ciò si aggiunga che:

- gli Ordini delle professioni sanitarie disciplinati dalla L. 3/2012 sono espressamente qualificati dalla richiamata legge quali enti pubblici non economici, come tali rientranti nella categoria di "Pubbliche Amministrazioni" di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001;
- nel PNA 2022, l'ANAC ribadisce che *"Sono tenute ad adottare il PIAO le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, co. 2, del d.lgs. n. 165/2001"*;
- nel medesimo PNA, gli enti pubblici non economici sono inseriti nell'elenco delle Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO.
- l'aggiornamento 2023 del PNA, adottato dall'ANAC con delibera n. 605 del 19.12.2023, non contiene nuove indicazioni al riguardo;
- parimenti, l'aggiornamento 2024 del PNA ANAC, attualmente in consultazione, non contiene nuove indicazioni sul punto.

La Federazione nazionale ha, quindi, adottato le disposizioni previste dalla Delibera ANAC 777/2021, che introduce significative semplificazioni per gli Ordini professionali, consentendo un'applicazione proporzionata degli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione; tra le aree semplificate si annoverano la gestione dei processi di mappatura dei rischi, la trasparenza nella pubblicazione dei dati e la razionalizzazione delle procedure amministrative.

Inoltre, in linea con quanto stabilito dal D.Lgs. 36/2023, come da ultimo modificato dal D.lgs. 209/2024, è stato avviato un percorso di digitalizzazione che garantisce una maggiore efficienza e tracciabilità nei contratti pubblici, assicurando al contempo l'interoperabilità con le piattaforme nazionali per una gestione integrata e conforme ai principi di legalità e trasparenza.

Il Comitato centrale si è pertanto attivato per aggiornare il PIAO 2024-2026 in linea con la normativa così come sopra riepilogata, sulla base dello schema tipo e delle modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con non più di cinquanta dipendenti, indicate nel decreto n. 132/2022.

Il PIAO viene inoltre redatto nel rispetto del PNA e degli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC (compresa la Delibera n. 777/2021 specifica per gli ordini professionali).

II. Modalità semplificate per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

A norma dell'art. 6 del Decreto n. 132 del 30.6.2022:

"1. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

a) autorizzazione/concessione;

b) contratti pubblici;

c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;

d) concorsi e prove selettive;

e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

2. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

3. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

4. Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo".

Il predetto decreto è altresì dotato di un allegato recante il "Piano tipo", in formato grafico, che individua per ciascuna sezione del PIAO sia il contenuto specifico che l'applicabilità o meno alle Amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione: Federazione nazionale Ordini TSRM e PSTRP

Indirizzo: via Magna Grecia, 30/A – 00183 Roma

Codice Fiscale: 01682270580

Codice IPA: fedna_rm

Rappresentante legale: Diego Catania

Numeri dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 5

Telefono: 06.77590560

Sito internet: www.tsrm-pstrp.org

E-mail: federazione@tsrm.org

PEC: federazione@pec.tsrm.org

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. e 2.2. Le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti non sono tenute alla compilazione delle sottosezioni "Valore pubblico" e "Performance".

2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.3.1. Premessa.

La presente sezione è predisposta dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Federazione nazionale, dott. Iacopo Negri, sulla base delle risultanze delle attività di monitoraggio e controllo dallo stesso svolte nel 2024 ed evidenziate sia nelle cc.dd. "Attestazioni OIV o struttura analoga" sia nella Relazione annuale.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. b) del D.P.R. n. 81/2022, gli adempimenti relativi al PTPCT sono *"soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)"*; ne deriva che i contenuti precedentemente propri del PTPCT vengono ora elaborati e riportati all'interno della presente sezione del PIAO, secondo le indicazioni fornite dalla normativa vigente e, in particolare, sulla base delle "modalità semplificate" dettate per le Amministrazioni con non più di cinquanta dipendenti.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Il presente aggiornamento si sostanzia nell'indicazione delle misure di prevenzione adottate nell'ultimo anno e da programmare per il triennio, in particolare con riferimento alla disciplina del *whistleblowing* ed all'innalzamento delle soglie per gli affidamenti diretti operato dal d.lgs. 36/2023 (nuovo Codice dei contratti pubblici), nonché nell'indicazione del nuovo regime in materia di trasparenza vigente per i contratti pubblici, radicalmente innovato dal nuovo Codice appalti e dal successivo decreto correttivo D.Lgs. 209/2024, in vigore dal 31.12.2024.

Per il resto, verranno riproposti e dunque confermati i contenuti del PIAO 2024-2026 non essendosi verificati, nell'ultimo anno, eventi corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o disfunzioni amministrative.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Il PIAO viene pubblicato sul sito istituzionale della Federazione nazionale, nella Sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Disposizioni generali – Atti generali".

Il PIAO è altresì pubblicato sul "Portale PIAO" (sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica).

La sezione "Rischi corruttivi e trasparenza", inoltre, viene condivisa con ANAC mediante la pubblicazione sulla Piattaforma di acquisizione dei Piani triennali, secondo le modalità indicate da ANAC.

L'attuazione della sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" e, precedentemente, del PTPCT, risponde all'obiettivo della Federazione nazionale di rafforzare i principi di legalità, di correttezza e di trasparenza nella gestione delle attività svolte.

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

Le finalità e gli obiettivi perseguite dalla presente sezione sono:

- la prevenzione di corruzione ed illegalità attraverso una valutazione del diverso livello di esposizione della Federazione nazionale al rischio di corruzione;
- il rispetto ed il costante miglioramento delle misure di anticorruzione già in essere, anche attraverso il monitoraggio periodico e l'adozione di nuove misure di prevenzione specifiche ai rischi rilevati;

- l'evidenziazione e valutazione delle aree nelle quali è più elevato il rischio di corruzione, sia tra le attività espressamente indicate dalla legge n. 190/2012 (art. 1.16), sia fra quelle specifiche svolte dalla Federazione nazionale;
- l'indicazione degli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio;
- la garanzia dell'idoneità, etica ed operativa, del personale chiamato ad operare nei settori sensibili;
- la puntuale applicazione delle norme sulla trasparenza;
- la puntuale applicazione delle norme sulle inconferibilità e le incompatibilità;
- la puntuale applicazione del Codice di comportamento dei dipendenti;
- il supporto agli Ordini territoriali per una migliore e più omogenea rispondenza alla normativa anticorruzione e trasparenza.

L'attuazione e l'implementazione del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza viene attuato mediante la cooperazione sinergica di tutto l'ente, sotto l'impulso ed il coordinamento del RPCT; in particolare:

A. il Comitato centrale:

- adotta gli atti direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- nomina il RPCT secondo le indicazioni fornite dalla normativa e dall'ANAC;
- definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- adotta il PIAO, compresa quindi la sezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- collabora nell'individuazione di nuove fonti di rischio corruttivo nell'ambito della gestione amministrativa della Federazione nazionale, nonché nella proposta di soluzioni o misure volte a prevenire la verificazione di tali rischi;
- osserva le misure contenute nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza";

B. il Consiglio nazionale:

- segnala eventuali situazioni di conflitto di interesse e di illecito;
- osserva le misure contenute nel PTPCT/PIAO;

C. il Collegio dei Revisori:

- considera i rischi e applica le misure inerenti alla prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti di controllo contabile al medesimo attribuiti;
- suggerisce le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti di controllo contabile al medesimo attribuiti;
- osserva le misure contenute nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza";
- segnala eventuali situazioni di conflitto di interesse e di illecito;

D. il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza:

- predispone la sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" e la sottopone al Comitato centrale per la necessaria approvazione;
- elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione;
- cura la diffusione della conoscenza del Codice etico e di comportamento adottato dall'amministrazione nonché il monitoraggio annuale sulla loro attuazione;
- cura e attesta l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale sulla base della normativa di legge e delle indicazioni dell'ANAC, assicurandone completezza ed aggiornamento;
- verifica l'efficace attuazione delle misure previste nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO e la sua idoneità e propone modifiche della stessa;
- gestisce le richieste di accesso civico semplice nonché i casi di riesame per l'accesso civico generalizzato;

E. Tutti i dipendenti dell'amministrazione:

- partecipano al processo di gestione del rischio;
- coadiuvano il RPCT nella gestione della pubblicazione dei documenti sul sito della Federazione nazionale;
- sono tenuti al rispetto di quanto previsto nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" nonché a segnalare eventuali situazioni di illecito di cui dovessero venire a conoscenza;

F. DPO (Data Protection Officer): supporta i soggetti incaricati negli obblighi di pubblicazione e nella gestione delle richieste di accesso, laddove via siano tematiche afferenti alla protezione dei dati personali.

2.3.2. Valutazione di impatto del contesto esterno.

La Federazione nazionale:

− è ente pubblico non economico che agisce quale organo sussidiario dello Stato con la finalità di tutelare gli interessi pubblici connessi all'esercizio professionale;

− è dotata di autonomia patrimoniale, finanziaria, regolamentare e disciplinare;

− è sottoposta alla vigilanza del Ministero della salute;

− è finanziata esclusivamente con il contributo annuo che ciascun Ordine deve versare in rapporto al numero dei propri iscritti.

Alla Federazione nazionale, oltre ai compiti istituzionale previsti dalla legge costitutiva, sono attribuiti compiti di indirizzo e coordinamento e di supporto amministrativo agli Ordini nell'espletamento dei compiti e delle funzioni istituzionali.

La Federazione nazionale ha la propria sede in Roma, ma la sua operatività si estende su base nazionale.

Con riferimento sia al contesto territoriale che a quello professionale in cui la Federazione nazionale opera, si rinvia alle rilevazioni operate dal CENSIS nel proprio Rapporto annuale, ove in particolare viene rilevato che *"l'ambito destinato ad aggravarsi nell'immediato futuro è quello del personale sanitario. È evidente che, non solo l'attuazione degli obiettivi previsti nella Missione 6 del Pnrr, ma anche la stessa gestione attuale della sanità risultano fortemente problematiche alla luce della carenza di medici, di infermieri e di altro personale sanitario …"*.

Di seguito di indicano i principali *stakeholders* della Federazione nazionale:

− Ordini territoriali provinciali, interprovinciali;

− altri enti ordinistici professionali, principalmente in ambito sanitario;

− Ministeri;

− Commissioni tecniche;

− Università;

− consulenti;

− Fondazioni ed Associazioni attive in ambito sanitario;

− Società scientifiche;

− articolazioni del Ssn;

- Regioni

− etc.

Le relazioni con gli *stakeholder* istituzionali si sostanziano in una stabile e reciproca collaborazione tesa al perseguimento ed al consolidamento del benessere delle professioni sanitarie all'interno del sistema economico/assistenziale nazionale.

I rapporti con gli *stakeholder* sono intrattenuti prevalentemente dal Comitato centrale, in persona del Presidente e/o dei Consiglieri a ciò delegati, e tutte le iniziative vengono trattate, discusse ed approvate in sede consiliare.

Ciò posto, in relazione alla valutazione dell'impatto esterno, la Federazione nazionale non ha rilevato alcuna forma di pressione e/o influenza negativa derivante dall'ambiente socio-territoriale in cui opera.

2.3.3. Valutazione di impatto del contesto interno.

Il contesto interno in cui opera la Federazione nazionale è dato dai propri organi, e in particolare:

- il Comitato centrale, costituito da n. 15 componenti, eletti dal Consiglio nazionale; ogni Comitato centrale elegge nel proprio seno, a maggioranza assoluta degli aventi diritto, il Presidente, il Vicepresidente, il Tesoriere e il Segretario e si riunisce almeno una volta al mese; nella sua corrente composizione, il Comitato centrale è stato eletto in data 18.03.2025 e il mandato ha una durata quadriennale; ad esso spettano le seguenti principali attribuzioni:

- vigilare, sul piano nazionale, sulla conservazione del decoro e dell'indipendenza delle rispettive professioni;
- fornire supporto amministrativo agli Ordini territoriali anche con riferimento alla gestione degli Albi professionali e degli Elenchi speciali detenuti dagli Ordini di appartenenza;
- coordinare e promuovere l'attività dei rispettivi Ordini nelle materie che, in quanto inerenti alle funzioni proprie degli Ordini, richiedono uniformità di interpretazione ed applicazione;
- promuovere e favorire, sul piano nazionale, tutte le iniziative intese a facilitare il progresso culturale degli iscritti, anche in riferimento alla formazione universitaria finalizzata all'accesso alla professione;
- designare i rappresentanti della Federazione nazionale presso commissioni, enti od organizzazioni di carattere nazionale, europeo ed internazionale;
- dare direttive di massima per la soluzione delle controversie fra gli iscritti, o fra un iscritto e persona o ente a favore dei quali questi abbia prestato o presti la propria opera professionale, per ragioni di spese, di onorari e per altre questioni inerenti all'esercizio professionale;

- Il Consiglio nazionale, costituito dai Presidenti degli Ordini territoriali; si riunisce, in linea di massima, due volte l'anno, salvo la convocazione di Consigli nazionali straordinari; spettano al Consiglio nazionale le seguenti attribuzioni:

- approvazione del bilancio preventivo e del conto consuntivo della Federazione nazionale su proposta del Comitato centrale;
- approvazione del codice deontologico e dello statuto e delle loro eventuali modificazioni;
- stabilire, su proposta del Comitato centrale, il contributo annuo che ciascun Ordine deve versare in rapporto al numero dei propri iscritti per le spese di funzionamento della Federazione nazionale;

- Le Commissioni di albo, con le seguenti attribuzioni:

- dare il proprio concorso alle autorità centrali nello studio e nell'attuazione dei provvedimenti che comunque possano interessare la professione;
- esercitare il potere disciplinare;
- promuovere e favorire, sul piano nazionale, tutte le iniziative intese a facilitare il progresso culturale degli iscritti, anche in riferimento alla formazione universitaria finalizzata all'accesso alla professione

- designare i rappresentanti della relativa professione presso commissioni, enti od organizzazioni di carattere nazionale, europeo ed internazionale;
- dare direttive di massima per la soluzione delle controversie fra gli iscritti, o fra un iscritto e persona o ente a favore dei quali questi abbia prestato o presti la propria opera professionale, per ragioni di spese, di onorari e per altre questioni inerenti all'esercizio professionale.

- Il Collegio dei Revisori, composto da un presidente iscritto nel Registro dei revisori legali e da tre membri, di cui uno supplente, eletti tra gli iscritti agli albi, avente la funzione di controllo di regolarità amministrativa e contabile sugli atti adottati dalla Federazione nazionale, con particolare riferimento alla regolare tenuta della contabilità e delle scritture e all'accertamento della consistenza della cassa, oltre al controllo sul bilancio preventivo e sul conto consuntivo.

Quanto alla valutazione di impatto del contesto interno, non si ritiene che la composizione interna dell'ente possa incidere sull'esposizione al rischio corruttivo o impattare negativamente sulla gestione del sistema anticorruzione, anche alla luce della natura collegiale delle determinazioni finali adottate dalla Federazione nazionale.

2.3.4. Mappatura dei processi.

La mappatura dei processi rappresenta il punto di partenza della strategia di prevenzione del rischio; essa consiste nella individuazione ed analisi dei processi organizzativi propri dell'amministrazione, con l'obiettivo di identificare le aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

In conformità a quanto stabilito dal DM 132/2022, la Federazione nazionale ha adottato modalità semplificate per la mappatura dei processi e per il rispetto degli obblighi di trasparenza, in linea con il principio di proporzionalità, tenendo conto delle dimensioni organizzative, del numero di dipendenti e della natura non economica dell'ente. La mappatura è stata limitata ai processi strategici e maggiormente esposti al rischio corruttivo, come le procedure di approvvigionamento, gestione dei contratti e concessioni, evitando duplicazioni e sovrapposizioni con altre attività di rendicontazione.

Secondo le indicazioni fornite dal DM 132/2022, infatti, le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti procedono alle attività di mappatura dei processi per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi, con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico, considerando quali aree a rischio corruttivo, ai sensi dell'art. 1, co. 16, della L. 190/2012, quelle relative a:

a) autorizzazione/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;

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

d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale e progressioni di carriera.

A tali aree di rischio "generali" devono aggiungersi quelle c.d. "specifiche", determinate con riferimento alle attività svolte dai singoli enti, e che per gli ordini professionali sono state individuate dall'ANAC in:

- formazione professionale continua;

- rilascio di pareri di congruità;

- indicazione di professionisti per l'affidamento di incarichi specifici.

Si specifica che l'area di rischio relativa al rilascio di pareri di congruità non verrà presa in esame nella presente sezione, in quanto l'attività non è di competenza della Federazione nazionale, ma dei singoli Ordini.

Nella tabella vengono indicati i principali processi e sotto-processi in cui si articola l'attività della Federazione nazionale, nonché i soggetti responsabili della fase istruttoria ed esecutiva dei medesimi; deve tuttavia considerarsi che la deliberazione finale viene assunta collegialmente dal Comitato Centrale.

Area di rischio	**Processo**	**Sotto-processo**	**Responsabile del processo**	**Responsabile esecutivo**
Area A) Acquisizione e progressione del personale.	Acquisizione e progressione di carriera	Reclutamento, contrattualizzazione.	Dott.ssa Di Marco	Dott.ssa Di Marco
		Avanzamento di carriera	Dott.ssa Di Marco	Dott.ssa Di Marco
Area B) Affidamento di lavori, servizi e forniture	Affidamento contratti sopra – soglia	Definizione fabbisogno e modalità di affidamento, individuazione affidatario, contrattualizzazione,	Variabile a seconda della tipologia della gara e determinabile sulla base della	Variabile a seconda della tipologia della gara e determinabile sulla base della

(contratti pubblici)		verifica corretta esecuzione, pagamento	specifica delega all'interno del C.C.	specifica delega all'interno del C.C.
	Affidamento contratti sotto-soglia	Definizione del fabbisogno e delle modalità di affidamento, individuazione affidatario, contrattualizzazione, verifica corretta esecuzione, pagamento	Variabile a seconda della tipologia della gara e determinabile sulla base della specifica delega all'interno del Comitato centrale	Variabile a seconda della tipologia della gara e determinabile sulla base della specifica delega all'interno del Comitato centrale
Area C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetti economici diretti ed immediati per il destinatario	Provvedimenti ampliativi ma privi di effetti economici diretti ed immediati	Ammissione all'Albo fornitori	Comitato centrale	Comitato centrale
		Concessione di patrocini gratuiti a soggetti terzi	Dott. Negri	Dott. Negri
Area D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed	Erogazioni di sovvenzioni e contributi	Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e ausili finanziari a specifiche categorie di soggetti; Contributi a persone fisiche o giuridiche per iniziative tese a	La Federazione non fornisce sovvenzioni, contributi o sussidi. Non vengono elargiti contributi in favore degli	

immediato per il destinatario;		favorire il progresso culturale degli iscritti; Contributi agli Ordini professionali per corsi di aggiornamento	Ordini professionali. Qualora tale indirizzo mutasse, verrà aggiornato il presente Piano.	
Area E) Aree specifiche di rischio	Formazione professionale continua	Definizione del fabbisogno, organizzazione, gestione delle partecipazioni.	Dott. Negri	Dott. Negri
	Conferimento incarichi e nomine a consiglieri o a dipendenti	Individuazione del soggetto da incaricare, conferimento incarico	Comitato centrale	Comitato centrale
	Scioglimento Ordini Territoriali	Gestione della procedura	Comitato centrale, nel rispetto della normativa applicabile	Comitato centrale, nel rispetto della normativa applicabile

2.3.5. Identificazione e valutazione del rischio corruttivo.

La valutazione del rischio è la macro-fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure organizzative correttive/preventive (trattamento del rischio).

La valutazione del rischio avviene secondo due principali indicatori:

1) probabilità di verificazione → si fonda su elementi quali:

- discrezionalità del processo decisionale;

- esistenza / concretezza del vantaggio connesso al rischio;

- frequenza del processo;

- controlli e misure già in essere;

2) impatto sull'ente → si fonda su elementi quali:

- impatto economico del verificarsi del rischio;

- impatto reputazionale;

- impatto legale/sanzionatorio.

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

I livelli di rischio sono espressi con valore numerico, il cui risultato massimo è 25, corrispondente al livello di rischio più alto.

I valori di rischio risultanti dal calcolo possono 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.

La valutazione dei rischi – e conseguentemente la programmazione delle misure di prevenzione - è stata integrata alla luce delle indicazioni fornite dall'ANAC con l'aggiornamento 2023 del PNA, concernenti i potenziali rischi derivanti da alcune novità introdotte dal nuovo Codice dei contratti pubblici.

Con riferimento al contesto della Federazione nazionale, si ritiene che, tra tali rischi, vadano presi in considerazione principalmente quelli connessi all'innalzamento delle soglie per gli affidamenti diretti.

In particolare, l'aggiornamento 2023 del PNA ANAC ha evidenziato un possibile incremento del rischio di frazionamento artificioso oppure del rischio che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato in modo tale da non superare il valore previsto per l'affidamento diretto.

L'aggiornamento 2024, attualmente in consultazione, non contiene nuove indicazioni al riguardo.

Partendo dai processi mappati nel paragrafo precedente, è stata quindi effettuata la valutazione del rischio per ogni processo mappato; insieme alla valutazione del rischio sono indicate le misure di prevenzione già attivate dalla Federazione nazionale in relazione allo specifico rischio (misure specifiche).

Area di rischio	**Processo**	**Sotto-processo**	**Descrizione del rischio**	**Valutazione del rischio**

Area A) Acquisizione e progressione del personale.	Acquisizione e progressione di carriera	Reclutamento, e avanzamento di carriera	Rischio di non corretto svolgimento della procedura di selezione; alterazione dei risultati della procedura concorsuale; valutazione discrezionale per l'avanzamento.	Il rischio è sostanzialmente inesistente, atteso che la Federazione nazionale ha n. 4 risorse a tempo indeterminato. Il reclutamento avviene con procedure ad evidenza pubblica, mentre l'avanzamento è deliberato rispettando le norme di riferimento in materia di pubblico impiego e la contrattualistica collettiva. **Valutazione = rischio 2**
Area B) Affidamento di lavori, servizi e forniture **(contratti pubblici)**	Affidamento contratti sopra – soglia	Definizione fabbisogno e modalità di affidamento, individuazione affidatario, contrattualizzazione, verifica corretta esecuzione, pagamento	Rischio di inappropriata analisi del fabbisogno; rischio mancato rispetto delle procedure ad evidenza pubblica previste dal Codice dei Contratti, di cui al d. lgs. 36/2023	In caso di contratti sopra soglia, la Federazione nazionale procede con delibera a contrarre e successiva pubblicazione di bando; viene assicurato il rispetto del

				Codice dei Contratti pubblici. **Valutazione = rischio 10**
	Affidamento contratti sotto-soglia	Definizione del fabbisogno e delle modalità di affidamento, individuazione affidatario, contrattualizzazione, verifica corretta esecuzione, pagamento	Rischio di inadeguatezza del livello qualitativo; mancata verifica dei requisiti; inappropriata valutazione del professionista al fine di privilegiare altri Rischio di frazionamento artificioso oppure che il calcolo del valore stimato dell'appalto sia alterato in modo tale da non superare il valore previsto per l'affidamento diretto	Per gli affidamenti sotto-soglia, viene rispettato l'obbligo della trasparenza ed imparzialità, anche attraverso l'Albo fornitori. Si procede inoltre con valutazione comparativa dei preventivi e deliberazione organo collegiale, conformemente alle esigenze dell'Ente. analisi degli operatori economici per verificare quelli che in un determinato arco temporale risultano come gli affidatari più ricorrenti. **Valutazione = rischio 12**

Area C) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetti economici diretti ed immediati per il destinatario	Provvedimenti ampliativi ma privi di effetti economici diretti ed immediati	Ammissione all'Albo fornitori	Rischio di preferenze; errata valutazione requisiti	Per l'ammissione all'Albo sono fissati criteri oggettivi sui quali non vi è discrezionalità dell'ente. La Federazione nazionale controlla accuratamente il possesso dei requisiti, anche sulla base delle autodichiarazioni rese. **Valutazione = rischio 10**
		Concessione di patrocini gratuiti a soggetti terzi	Nessun rischio rilevabile in quanto il patrocinio è gratuito e concesso ad associazioni senza scopo di lucro per l'esecuzione di corsi formativi	**Valutazione = rischio 1**
Area D) Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed	Erogazioni di sovvenzioni e contributi	Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e ausili finanziari a specifiche categorie di soggetti; Contributi a persone fisiche o giuridiche per iniziative tese a favorire il progresso	Nessun rischio, in quanto La Federazione non fornisce sovvenzioni, contributi o sussidi. Non vengono elargiti contributi in favore degli	**Valutazione = rischio 1**

immediato per il destinatario;		culturale degli iscritti; Contributi agli Ordini professionali per corsi di aggiornamento	Ordini professionali. Qualora tale indirizzo mutasse, verrà aggiornato il presente Piano.	
Area E) Aree specifiche di rischio	Formazione professionale continua	Definizione del fabbisogno, organizzazione, gestione delle partecipazioni	Rischio di favoritismi nell'esame delle richieste di enti terzi per l'erogazione della formazione e delle offerte formative; inefficiente organizzazione e/o svolgimento degli eventi formativi; eventuali sponsorizzazioni da parte di soggetti terzi che hanno interessi commerciali nella partecipazione ad eventi formativi	Si richiamano i regolamenti federativi in materia di formazione professionisti; la Federazione nazionale adotta già adeguate misure di pubblicità e trasparenza legate agli eventi formativi; **Valutazione = rischio 14**
	Conferimento incarichi e nomine a consiglieri o a dipendenti	Individuazione del soggetto da incaricare, conferimento incarico	Nomina di soggetti sprovvisti di requisiti.	Valutazione nel rispetto della normativa applicabile **Valutazione = rischio 6**
	Scioglimento Ordini Territoriali	Gestione della procedura	Errata valutazione dei parametri normativi che possono	L'istruttoria è seguita da vari componenti del Comitato

			comportare il commissariamento.	centrale ognuno per la sua delega **Valutazione = rischio 6**

2.3.6. Misure di prevenzione

Le misure generali che l'Amministrazione è tenuta a programmare sono illustrate nella Parte III del PNA 2019-2021; in quanto misure generali previste da apposite norme di legge, esse vanno programmate anche da parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti.

La Federazione nazionale si è dotata, nel tempo, di misure di prevenzione generali e misure specifiche, come di seguito indicate e/o programmate, tenendo in considerazione primariamente le aree risultate maggiormente a rischio.

Inoltre, la Federazione nazionale si avvale stabilmente di consulenti legali allo scopo di perseguire il pieno rispetto delle varie normative cui è soggetta.

A. Misure sull'imparzialità soggettiva dei funzionari pubblici (intesi come dipendenti, consiglieri, consulenti, collaboratori).

Misure sull'accesso/permanenza.

Con riferimento all'acquisizione e progresso del personale, la Federazione nazionale adotta procedure ad evidenza pubblica, assicurando il rispetto dei fondamentali principi di imparzialità e trasparenza, mentre l'avanzamento è deliberato rispettando scrupolosamente la contrattualistica collettiva.

Rotazione straordinaria.

Tale misura va attuata in caso di verificazione eventi corruttivi, al momento non verificatisi.

La Federazione nazionale intende inserire nella futura documentazione di impiego l'obbligo per il dipendente di comunicare all'ente l'avvio del procedimento penale a proprio carico entro 15 giorni dall'avvio stesso e di inserire pari obbligo nella futura documentazione contrattuale con società di lavoro interinale, ovviamente riferito alle persone fisiche che dovessero essere individuate come lavoratori interinali.

Adozione di un codice di comportamento.

Tutti i componenti del Comitato centrale e tutti i dipendenti devono rispettare il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici - che la Federazione nazionale condivide e sposa in tutti i suoi principi - e quello della Federazione nazionale.

Ogni violazione del codice di comportamento dovrà essere segnalata al Responsabile della prevenzione della corruzione e dovrà da questi essere portata all'attenzione del Comitato centrale, alla prima riunione dello stesso.

Disciplina di conflitto di interessi, inconferibilità, incompatibilità.

Il D.lgs. 39/2013 elenca le cause di inconferibilità e di incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni.

Il Comitato centrale, tramite il Responsabile della prevenzione della corruzione e facendo ampio uso della richiesta di autocertificazione e di autodichiarazione degli interessati, verifica la sussistenza delle condizioni ostative di legge in capo ai dipendenti; la dichiarazione è altresì resa dai componenti del Comitato Centrale, con obbligo di aggiornamento in caso di variazioni.

Ove, all'esito della verifica, risultasse la sussistenza di una o più condizioni ostative, il Comitato centrale conferisce l'incarico ad altro soggetto.

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

Il Comitato centrale verifica, anche successivamente al conferimento dell'incarico e con cadenza almeno annuale l'insussistenza di eventuali situazioni di incompatibilità ed inconferibilità, in modo da attuare un costante monitoraggio del rispetto della normativa in materia.

Disciplina dell'autorizzazione a svolgere incarichi extraistituzionali.

La Federazione nazionale non si è dotata di un regolamento riguardante questi aspetti avendo solo cinque dipendenti.

Misure volte a prevenire il c.d. Pantouflage.

La Federazione nazionale intende inserire un'apposita clausola negli atti di assunzione del personale nonché prevedere una dichiarazione da sottoscrivere al momento della cessazione dall'incarico, mediante la quale il dipendente si impegna al rispetto del divieto di Pantouflage.

Tale clausola sarà inserita già nei contratti che la Federazione nazionale stipulerà nel 2025.

II. Formazione.

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.

A tal fine, la normativa in questione prevede che il Responsabile della prevenzione della corruzione provveda a definire, entro i termini previsti per l'adozione del Piano triennale di

prevenzione della corruzione (ora della corrispondente sezione del PIAO) le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti sopra citati.

Inoltre, la medesima legge 190/2012 prescrive che la Scuola superiore della Pubblica amministrazione predisponga percorsi, anche specifici e settoriali, di formazione del personale delle pubbliche amministrazioni sui temi dell'etica e della legalità e che con cadenza periodica e d'intesa con le amministrazioni provveda alla formazione dei dipendenti pubblici chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio di corruzione.

Nel corso del 2024, il personale della Federazione nazionale ha partecipato a un corso di aggiornamento dedicato alla privacy.

Viene assicurata la formazione del Responsabile della prevenzione della corruzione, il quale è coadiuvato da un qualificato consulente esterno in materia anticorruzione, avente, tra gli altri, anche compiti formativi.

Gli eventi formativi sono gestiti dal Dott. Iacopo Negri quale delegato del Comitato centrale per la formazione continua e sono sempre oggetto di deliberazione da parte del Comitato centrale.

Per la parte relativa all'organizzazione dell'evento formativo e accreditamento ECM, oltre che alla logistica dell'evento, si farà riferimento all'Albo fornitori, salvo che le forniture oggetto dell'evento comportino una spesa sopra soglia.

III. Rotazione ordinaria

La legge n. 190/2012 prevede, quale ulteriore misura preventiva del rischio corruzione, la rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

Stante l'organizzazione della Federazione nazionale, il Comitato centrale ed il RPCT ritengono che la suddetta norma non possa trovare applicazione per la carenza del presupposto in fatto.

Se, infatti, è senz'altro vero che l'alternanza tra soggetti decidenti riduce il rischio di situazioni particolari tra amministrazioni ed utenti fino a veri e propri privilegi ed aspettative, è per altro verso lo stesso PNA 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.

IV. Tutela del *whistleblower*

La disciplina della tutela del whistleblower è stata profondamente innovata con il d.lgs. 24/2023.

La Federazione nazionale si è tempestivamente attivata per adeguare il proprio sistema di segnalazione alla nuova normativa, adottando apposita procedura interna ai sensi del d.lg 24/2023.

Per consentire la presentazione delle segnalazioni, è stato attivato sulla home page del sito istituzionale un apposito banner, denominato "*Segnalazioni whistleblowing*", accedendo al quale è disponibile la relativa documentazione, e in particolare:

- Informativa ai sensi dell'art. 5, co. 1, lett. e) del D.Lgs. 24/2023
- Modulo di segnalazione
- Informativa sul trattamento dei dati personali.

Il canale interno di segnalazione prevede sia un sistema di segnalazione scritta che di segnalazione orale.

Per il 2026 la Federazione nazionale prevede di attivarsi per dotarsi di una Piattaforma whistleblowing, al fine di rendere il sistema di segnalazione maggiormente efficiente ed aderente alle indicazioni fornite dall'ANAC con le Linee guida adottate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023.

2.3.7. Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure

Il PNA 2022 ha evidenziato il ruolo centrale del monitoraggio, rilevando che "*Dall'analisi dei dati sui PTPCT condotta da ANAC è emerso che spesso al monitoraggio viene riconosciuto un ruolo marginale nel processo di gestione del rischio, benché ne rappresenti una fase fondamentale. Si può affermare che è limitata la cultura del monitoraggio. Nelle amministrazioni si tende a considerare il monitoraggio come un mero adempimento o, comunque, come una fase di minor rilievo rispetto a quella della progettazione e della redazione del Piano*".

L'ANAC indica tre forme di monitoraggio da attuare:

- monitoraggio delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza;

- monitoraggio in relazione alla revisione complessiva della programmazione;

- monitoraggio integrato delle diverse sezioni del PIAO.

Con riferimento al monitoraggio delle misure di prevenzione, esso consente di valutare se mantenere o meno le misure di prevenzione programmate in relazione alla loro effettività, sostenibilità e adeguatezza e, nel contempo, di evitare l'introduzione di nuove misure superflue (qualora quelle già programmate siano idonee al loro scopo).

Al fine di rendere più efficace possibile il monitoraggio, il RPCT si confronta, nel corso dell'anno, con i responsabili dei singoli procedimenti, soprattutto con riferimento alle aree per le quali sia stato valutato un rischio medio o alto.

All'interno della Federazione nazionale, l'attività di monitoraggio si attua con le seguenti modalità:

1. controlli svolti dal RPCT sul funzionamento e attuazione delle misure di prevenzione, con cadenza almeno annuale, salvo specificità del singolo caso;

2. controlli svolti dal RPCT e dal responsabile della pubblicazione sull'aggiornamento della sezione Amministrazione trasparente, secondo le tempistiche di aggiornamento indicate dall'ANAC (cfr. all. 1 del. ANAC 777/2021);

3. controlli del RPCT effettuati al fine della predisposizione della relazione annuale;

4. controlli svolti dal RPCT in sede di attestazione assolvimento degli obblighi di trasparenza.

I risultati dell'attività di monitoraggio sono utilizzati per effettuare il riesame.

Il riesame consiste nel controllo funzionamento del sistema di prevenzione della corruzione nel suo complesso, anche al fine di individuare rischi emergenti, identificare processi organizzativi tralasciati nella fase di mappatura, prevedere nuovi e più efficaci criteri per analisi e ponderazione del rischio nonché nuove misure preventive.

Tale attività è coordinata dal RPCT; è opportuno che tale attività abbia una frequenza almeno annuale per supportare la programmazione triennale / l'aggiornamento annuale delle misure di prevenzione della corruzione.

2.3.8. Trasparenza

Per quanto riguarda la trasparenza, è stato predisposto un sistema integrato di pubblicazione dei dati rilevanti nella sezione 'Amministrazione Trasparente' del sito web istituzionale, assicurando un aggiornamento tempestivo e un formato accessibile, come previsto dal D.Lgs. 33/2013.

La Federazione nazionale ha inoltre implementato strumenti digitali semplificati per la gestione e l'interoperabilità dei dati, garantendo un monitoraggio efficace e riducendo gli oneri amministrativi per i dipendenti.

I punti focali della trasparenza come misura di prevenzione della corruzione sono i seguenti:

- pubblicazione e aggiornamento di documenti, dati e informazioni contenuti nella Sezione Amministrazione Trasparente;

- predisposizione di misure e modulistica utile a consentire il diritto di accesso;

- condivisione della propria programmazione anticorruzione e trasparenza;

- aggiornamento continuo del sito istituzionale.

La normativa di riferimento per gli obblighi di pubblicazione (D.lgs. 33/2013) va integrata con la Delibera ANAC 777/2021, che ha previsto una serie di semplificazioni specifiche per gli ordini e collegi professionali, incentrate principalmente sul c.d. criterio di compatibilità.

Sulla base di tale criterio, alcuni obblighi di pubblicazione sono stati esclusi per la categoria degli ordini professionali, ed anche i contenuti e le tempistiche di aggiornamento sono state, per alcuni obblighi, modificate in un'ottica di semplificazione.

A partire dal 1.1.2024, per effetto delle disposizioni contenute nel D.lgs. 36/2023 (nuovo codice appalti) è entrato in vigore il sistema di digitalizzazione dei contratti pubblici, che coinvolge l'intero ciclo di vita degli affidamenti pubblici nonché il regime della trasparenza.

Nello specifico, ai sensi dell'art. 28 del nuovo Codice la gestione del ciclo di vita dei contratti tramite piattaforme di approvvigionamento digitale certificate assicura anche il rispetto degli obblighi di trasparenza per tutti i dati trasmessi alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP).

Al riguardo, l'ANAC ha adottato la delibera n. 264 del 20 giugno 2023, successivamente modificata e integrata con delibera n. 601 del 19 dicembre 2023.

In concreto, tutti quei dati del ciclo di vita del contratto che sono già trasmessi alla BDNCP dalle piattaforme di approvvigionamento digitale certificate, non dovranno essere pubblicati in forma integrale anche in "Amministrazione Trasparente".

Nella sottosezione "Bandi di gara e contratti", infatti, deve essere riportato il collegamento ipertestuale che rinvia, in forma immediata e diretta, alla sezione della BDNCP dove saranno pubblicate, per ogni procedura di affidamento associata ad un CIG, tutte le informazioni che la Federazione nazionale, quale stazione appaltante, avrà trasmesso alla BDNCP.

Le informazioni che le stazioni appaltanti devono obbligatoriamente trasmettere alla BDNCP sono state individuate dall'ANAC nella delibera n. 261 del 20.6.2023.

Il collegamento ipertestuale da inserire è indicato dall'ANAC sul portale dati aperti dell'ANAC stessa.

Rimane fermo l'obbligo, per le stazioni appaltanti, di pubblicare (nella sottosezione "Bandi di gara e contratti") gli atti ed i dati del singolo contratto che non sono comunicati alla BDNCP e che sono oggetto di pubblicazione obbligatoria; tali dati e atti sono individuati dall'allegato 1) alla delibera n. 264/2023 e successivi aggiornamenti.

Sempre con riferimento alla trasparenza, l'art. 28 del nuovo Codice ha abrogato l'art. 1. co. 32, che imponeva alle pubbliche amministrazioni di compilare, pubblicare ed inviare ad ANAC il file XML contenente il riepilogo dei contratti in essere nell'anno precedente.

Per consentire l'attuazione del nuovo sistema di digitalizzazione, la Federazione nazionale si è dotata delle necessarie piattaforme di approvvigionamento digitale ed ha svolto la necessaria formazione, anche nei confronti degli Ordini territoriali.

Caratteristica essenziale della presente sezione è, secondo le indicazioni fornite dall'ANAC (cfr. PNA 2022), l'indicazione dei nominativi dei soggetti responsabili della trasmissione dei dati, intesi quali uffici tenuti alla individuazione e/o alla elaborazione dei dati, e di quelli cui spetta la pubblicazione.

Al riguardo si fa presente che, all'interno della Federazione nazionale, i soggetti istituzionali che abbiano la disponibilità di un dato o di un documento oggetto di pubblicazione obbligatoria provvedono alla trasmissione, oltre che al RPCT, al sig. Emanuele Baglioni e/o al gruppo comunicazione coordinato dal Dott. Catania, che ne curano la pubblicazione sul sito istituzionale.

La pubblicazione avviene nel rispetto dei criteri di completezza, tempestività, conformità, costante aggiornamento, semplicità di consultazione e facile accessibilità, nonché della normativa in materia di privacy, anche mediante il supporto del DPO della Federazione nazionale.

Con cadenza bimestrale il RPCT, con l'ausilio del Consulente in materia trasparenza anticorruzione, avvalendosi degli Uffici della Federazione nazionale, verifica l'assolvimento agli obblighi di pubblicazione, la completezza e chiarezza del dato pubblicato, valutando la necessità di aggiornare dati non più attuali, o di pubblicare dati nuovi, qualora non già pubblicati.

Nel corso del 2025, la Federazione nazionale ha ulteriormente implementato e costantemente aggiornato l' "Amministrazione Trasparente", secondo le tempistiche normativamente previste.

Accesso civico

All'interno del sistema di trasparenza, particolare importanza assume l'istituto dell'accesso civico, così come disciplinato dall'art. 5 del D.lgs. 33/2013.

Attualmente, esistono due forme di accesso civico (che si affiancano all'accesso documentale di cui alla legge 241/1990):

a) semplice: avente ad oggetto documenti o dati che l'ente deve pubblicare obbligatoriamente;

b) generalizzato (FOIA): avente ad oggetto anche i dati o documenti che non sono di obbligatoria pubblicazione.

Per entrambe le forme di accesso, la procedura è integralmente regolata dagli artt. 5, 5-bis e 5-ter del D.Lgs. n. 33/2013.

Il procedimento deve concludersi entro trenta giorni dalla presentazione dell'istanza, con provvedimento espresso e motivato.

L'istanza di accesso civico è presentata alternativamente ad uno dei seguenti uffici:

a) all'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti;

b) all'ufficio relazioni con il pubblico;

c) ad altro ufficio indicato dall'amministrazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale;

d) al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ove l'istanza abbia a oggetto dati, informazioni o documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria (perciò unicamente in caso di accesso civico "semplice").

Sul sito istituzionale della Federazione nazionale sono disponibili i moduli per l'accesso civico nonché per l'esercizio del potere sostitutivo in caso di inerzia.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.1.1. Normativa, istituzione ed evoluzione della Federazione nazionale.

La Federazione nazionale è un ente di diritto pubblico non economico, dotato di una propria autonomia gestionale e decisionale, posto sotto la vigilanza del Ministero della Salute, la cui attività è disciplinata da:

- il D.Lgs. CPS 13 settembre 1946 n. 233;

- il DPR 5 aprile 1950 n. 221;

- il Regolamento interno approvato il 23 giugno 2016 ai sensi dell'art. 35 del DPR 5 aprile 1950, n. 221 disciplinante, tra l'altro, l'attività della Federazione nazionale;

- la legge n. 3 del 11 gennaio 2018;

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii., recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

- il DPR 9 maggio 1994, n. 487 e ss.mm.ii., relativo all'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi;

- il DPR 25 luglio 1997, n. 404 "*Regolamento recante le modalità per la determinazione delle piante organiche degli ordini, dei collegi professionali e dell'ente autonomo "La Triennale" di Milano*";

- il D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"* e ss.mm.ii.;

- il D.Lgs. 25 gennaio 2010, n. 5*: "Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego";*

- la legge-quadro n. 104 del 5 febbraio 1992 e ss.mm.ii. per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone portatrici di handicap e la legge 24 dicembre 2007, n. 247 e ss.mm.ii.;

- la legge 12 marzo 1999, n. 68 e il d.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333 e ss.mm.ii., recanti norme per il diritto al lavoro dei disabili;

- il DPCM 7 febbraio 1994, n. 174 e ss.mm.ii., concernente l'accesso dei cittadini degli Stati membri dell'Unione europea ai posti di lavoro presso le amministrazioni pubbliche;

- la legge 7 agosto 1990, n. 241 e ss.mm.ii. in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi;

- il DPR 28 dicembre 2000, n. 445, recante *"Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamenti in materia di documentazione amministrativa"*;

- la legge 15 maggio 1997, n. 127 recante "*Misure urgenti per lo snellimento dell'attività amministrativa e dei procedimenti di decisione e di controllo" e ss.mm.ii*.";

- l'art. 8 del DL 9 febbraio 2012, n. 5, convertito in legge 4 aprile 2012, n. 35, in tema di semplificazione per la partecipazione a concorsi e prove selettive, nonché l'art. 65 del DLgs 7 marzo 2005, n. 82, "*Codice dell'Amministrazione Digitale*";

- il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE, ed il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante il "*Codice in materia di protezione dei dati personali*", come modificato dal D.Lgs. 101/2018;

- il vigente C.C.N.L. del personale non dirigente del Comparto Funzioni Centrali;

- il vigente C.C.N.L. del personale dirigente del Comparto Funzioni Centrali.

La Federazione nazionale Collegi professionali Tecnici Sanitari di Radiologia Medica (FNCPTSRM) è stata istituita nel 1965 con la legge n. 1103.

Al 31 dicembre 2017 La Federazione nazionale era rappresentativa di 61 Collegi provinciali e interprovinciali, con un totale di circa 28.200 Tecnici Sanitari di Radiologia Medica iscritti ai relativi albi professionali.

Dal 15 febbraio 2018, a seguito dell'entrata in vigore della legge 11 gennaio 2018, n. 3 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*" la Federazione nazionale ha assunto la denominazione ufficiale seguente: Federazione nazionale degli Ordini dei tecnici sanitari di radiologia medica, delle professioni sanitarie tecniche, della riabilitazione e della prevenzione (FNO TSRM e PSTRP), in rappresentanza di 19 professioni sanitarie e 61 Ordini provinciali e interprovinciali.

Contemporaneamente i preesistenti Collegi professionali (provinciali e interprovinciali) hanno assunto la denominazione di Ordine dei tecnici sanitari di radiologia medica, delle professioni sanitarie tecniche, della riabilitazione e della prevenzione.

Ai sensi del D.M. 9 agosto 2019, del comma 4-bis , dell'art. 4, della legge 26 febbraio 1999, n. 42, introdotto dall'art. 1, comma 537, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, presso gli Ordini dei tecnici sanitari di radiologia medica e delle professioni sanitarie tecniche, della riabilitazione e della prevenzione, sono stati istituiti gli elenchi speciali ad esaurimento.

A seguito dell'entrata in vigore del D.M dell'8 settembre 2022, n. 183, pubblicato sulla GURI n. 280 del 30 novembre 2022, ad oggetto "*Regolamento recante istituzione degli Ordini territoriali della professione sanitaria di fisioterapista e della Federazione nazionale degli Ordini della professione sanitaria di fisioterapista*" sono stati istituiti i nuovi Ordini territoriali della professione sanitaria di Fisioterapista e la relativa Federazione nazionale.

In conseguenza della intervenuta modifica regolamentare, dunque, la Federazione nazionale degli Ordini dei tecnici sanitari di radiologia medica, delle professioni sanitarie tecniche, della riabilitazione e della prevenzione (FNO TSRM e PSTRP) ha mantenuto la rappresentanza di 18 professioni sanitarie.

Si stima che la Federazione nazionale, in attesa del censimento ufficiale e della istituzione dei relativi albi professionali (provinciali e interprovinciali), rappresenti circa 170.000 professionisti sanitari.

3.1.2. Attribuzioni e compiti della Federazione nazionale.

Ai sensi dell'art. 4 della Legge 3/2018, gli Ordini professionali, riconosciuti come enti pubblici non economici, svolgono una funzione sussidiaria rispetto allo Stato, garantendo la tutela degli interessi pubblici connessi all'esercizio professionale e contribuendo alla salvaguardia della salute pubblica.

Questa evoluzione normativa ha rafforzato il ruolo degli Ordini nella promozione della qualità tecnico-professionale, nell'indipendenza delle professioni sanitarie e nel supporto alle istituzioni nella gestione delle emergenze sanitarie e nella programmazione dei fabbisogni professionali.

La Federazione nazionale e gli Ordini TSRM e PSTRP territoriali ad essa afferenti:

a. sono enti pubblici non economici e agiscono quali organi sussidiari dello Stato al fine di tutelare gli interessi pubblici, garantiti dall'ordinamento, connessi all'esercizio professionale;

b. sono dotati di autonomia patrimoniale, finanziaria, regolamentare e disciplinare e sottoposti alla vigilanza del Ministero della salute; sono finanziati esclusivamente con i contributi degli iscritti, senza oneri per la finanza pubblica;

c. promuovono e assicurano l'indipendenza, l'autonomia e la responsabilità delle professioni e dell'esercizio professionale, la qualità tecnico-professionale, la valorizzazione della funzione sociale, la salvaguardia dei diritti umani e dei principi etici dell'esercizio professionale indicati nei rispettivi codici deontologici, al fine di garantire la tutela della salute individuale e collettiva; essi non svolgono ruoli di rappresentanza sindacale;

d. verificano il possesso dei titoli abilitanti all'esercizio professionale e curano la tenuta, anche informatizzata, e la pubblicità, anche telematica, degli albi dei professionisti e, laddove previsti dalle norme, di specifici elenchi;

e. assicurano un adeguato sistema di informazione sull'attività svolta, per garantire accessibilità e trasparenza alla loro azione;

f. partecipano alle procedure relative alla programmazione dei fabbisogni di professionisti, alle attività formative e all'esame di abilitazione all'esercizio professionale;

g. rendono il proprio parere obbligatorio sulla disciplina regolamentare dell'esame di abilitazione all'esercizio professionale;

h. concorrono con le autorità locali e centrali nello studio e nell'attuazione dei provvedimenti che possano interessare l'Ordine e contribuiscono con le istituzioni sanitarie e formative pubbliche e private alla promozione, organizzazione e valutazione delle attività formative e dei processi di aggiornamento per lo sviluppo continuo professionale di tutti gli iscritti agli albi, promuovendo il mantenimento dei requisiti professionali anche tramite i crediti formativi acquisiti sul territorio nazionale e all'estero;

i. separano, nell'esercizio della funzione disciplinare, a garanzia del diritto di difesa, dell'autonomia e della terzietà del giudizio disciplinare, la funzione istruttoria da quella giudicante;

j. vigilano sugli iscritti agli albi, in qualsiasi forma giuridica svolgano la loro attività professionale, compresa quella societaria, irrogando sanzioni disciplinari secondo una graduazione correlata alla volontarietà della condotta, alla gravità e alla reiterazione dell'illecito.

La Federazione nazionale riunisce gli Ordini territoriali ed assume la rappresentanza esponenziale delle professioni ad essa afferenti presso enti e istituzioni nazionali, europei e internazionali.

Alla Federazione nazionale sono attribuiti compiti di indirizzo e coordinamento e di supporto amministrativo agli Ordini nell'espletamento dei compiti e delle funzioni istituzionali.

3.1.3. Gli organi della Federazione nazionale.

Sono organi della Federazione nazionale:

a) il Presidente;

b) il Consiglio nazionale;

c) il Comitato centrale;

d) le Commissioni nazionali di albo;

e) il Collegio dei revisori.

Il Presidente, eletto dal Comitato centrale, ha la rappresentanza della Federazione nazionale, di cui convoca e presiede il Comitato centrale e il Consiglio nazionale, composto dai presidenti degli Ordini professionali.

Il Consiglio nazionale è composto dai presidenti degli Ordini territoriali ed alle sue adunanze intervengono i componenti del Comitato centrale, senza diritto di voto; il Consiglio nazionale elegge i componenti del Comitato centrale e del Collegio dei sindaci revisori dei conti della Federazione nazionale.

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

Il Comitato centrale è l'organo di indirizzo politico amministrativo, dirige la Federazione nazionale ed ha compiti di indirizzo e di strategia generale dell'azione della Federazione nazionale per il raggiungimento degli obbiettivi del piano programmatico per la tutela della professionalità dei suoi iscritti a vantaggio dei bisogni del Sistema sanitario nazionale e del cittadino.

Il Comitato centrale elegge, a maggioranza assoluta degli aventi diritto, il Presidente, il Vicepresidente, il Tesoriere e il Segretario.

Al Comitato centrale spettano le seguenti attribuzioni:

a) predisporre, aggiornare e pubblicare gli albi e gli elenchi unici nazionali degli iscritti;

b) vigilare, sul piano nazionale, sulla conservazione del decoro e dell'indipendenza delle rispettive professioni;

c) coordinare e promuovere l'attività dei rispettivi Ordini nelle materie che, in quanto inerenti alle funzioni proprie degli Ordini, richiedono uniformità di interpretazione ed applicazione.

Le Commissioni di albo nazionali attualmente afferenti alla Federazione nazionale sono 18 e ad esse spettano le seguenti attribuzioni:

a) dare il proprio concorso alle autorità centrali nello studio e nell'attuazione dei provvedimenti che comunque possano interessare la professione;

b) esercitare il potere disciplinare;

c) promuovere e favorire, sul piano nazionale, tutte le iniziative intese a facilitare il progresso culturale degli iscritti, anche in riferimento alla formazione universitaria finalizzata all'accesso alla professione;

d) designare i rappresentanti della Federazione nazionale presso commissioni, enti od organizzazioni di carattere nazionale, europeo ed internazionale;

e) dare direttive di massima per la soluzione delle controversie per ragioni di spese, di onorari e per altre questioni inerenti all'esercizio professionale, procurando la conciliazione della vertenza e, in caso di mancata conciliazione, dando il suo parere sulle controversie stesse.

Il Collegio dei Revisori è composto da un presidente iscritto nel Registro dei revisori legali e da tre membri, di cui uno supplente, eletti tra gli iscritti.

Gli Ordini afferenti alla Federazione nazionale hanno 18 albi permanenti, in cui sono iscritti i professionisti della rispettiva professione, ed elenchi speciali ad esaurimento per categorie di professionisti.

Sono organi degli Ordini territoriali:

a) il Presidente;

b) il Consiglio direttivo;

c) le Commissioni di albo;

d) il Collegio dei Revisori.

Le strutture organizzative interne della Federazione nazionale e degli Ordini territoriali sono basate su deleghe ed incarichi affidati dagli organi direttivi ai componenti degli stessi o a consulenti esterni con riferimento a specifici progetti.

Stanti i noti limiti di finanza pubblica, il numero di dipendenti sia della Federazione nazionale che degli Ordini è esiguo rispetto alle esigenze amministrative; questi, pertanto, si avvalgono del supporto di professionisti esterni per l'adempimento delle attribuzioni loro conferite.

La Federazione nazionale e gli Ordini gestiscono in proprio i rispettivi siti istituzionali e si avvalgono di piattaforme informatizzate, gestite da contraenti esterni, per la gestione delle iscrizioni, per il pagamento del contributo annuale di iscrizione, nonché per numerose altre funzioni.

3.2. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

La legge 7 agosto 2015, n. 124 ha dato impulso all'adozione e allo sviluppo di nuove modalità di esecuzione della prestazione di lavoro dirette a promuovere una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti pubblici.

La legge 22 maggio 2017, n. 81 ha, successivamente, promosso il lavoro agile (c.d. smart working) quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro: una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

A partire dal mese di febbraio 2020, a seguito del diffondersi dell'epidemia da COVID-19, sono stati emanati una serie di provvedimenti destinati a trovare applicazione fino al termine di cessazione dello stato di emergenza e volti a semplificare l'accesso al lavoro agile.

In particolare, il decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 ha configurato il lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, garantendo, fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica, il diritto ad usufruire della citata modalità di lavoro ai lavoratori dipendenti disabili o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione. Parimenti, la normativa emergenziale ha assicurato ai lavoratori fragili lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento.

Alla cessazione dello stato di emergenza pandemica, la Federazione nazionale ha comunque deciso di prevedere la possibilità per i dipendenti di ricorrere al lavoro agile per un giorno a settimana, salvo esigenze di servizio; ciò in conformità al CCNL Comparto Funzioni centrali 2019 - 2022.

A tal fine i dipendenti sono stati dotati di pc portatile e VPN per il collegamento ai server della Federazione nazionale.

3.3. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

1. Premessa

Il Piano Triennale di Fabbisogno del Personale (PTFP) viene redatto ai sensi del:

- DPR 25 luglio 1997, n. 404 "*Regolamento recante le modalità per la determinazione delle piante organiche degli ordini, dei collegi professionali e dell'ente autonomo "La Triennale" di Milano*";

- L'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;

- D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*";

- D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 "*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*";

- decreto del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, con oggetto "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*";

- L'art. 6, commi 1-4, del D. L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 6 agosto 2021, n. 113 e s.m.i., con il quale è stato introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che accorpa in un unico documento, tra gli altri, i piani dei fabbisogni del personale, del lavoro agile e dell'anticorruzione;

- L'art. 1, co. 1, lett. a) D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81 ad oggetto "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*", che prevede che il Piano triennale del fabbisogno di personale rientra tra quelli "*soppressi in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)*";

- decreto della Presidenza del CdM - Dipartimento Funzione Pubblica n. 132 del 30.6.2022, ad oggetto "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*", con cui è stata dettata, tra l'altro, la disciplina attuativa per l'adozione del PIAO per le Amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.

Il PTFP è aggiornato annualmente per consentire il costante monitoraggio del triennio successivo e l'adeguamento delle esigenze organizzative a fronte dell'evoluzione dei fabbisogni di personale dell'Ente nell'arco del triennio, tenuto conto sia delle risorse finanziarie disponibili sia del quadro normativo.

Pertanto, il presente PTFP costituisce apposita sezione del PIAO 2025 – 2027 ed ha come orizzonte temporale il periodo 2025/2027; esso costituisce adeguamento ed implementazione della sottosezione 3.3. del PIAO per il triennio 2024/2026, approvato con delibera di Comitato centrale n. 11 del 20 gennaio 2024, ad oggetto "*adozione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026*".

L'obiettivo del documento è quello di poter dotare la Federazione nazionale degli Ordini dei TSRM e PSTRP ("Federazione nazionale") di uno strumento che consenta la programmazione delle risorse nel lungo periodo, capace da un lato di supportare il raggiungimento degli obiettivi e dall'altro di garantire la tenuta dei servizi.

2. Dotazione organica attuale

In attuazione di quanto concordato con le Associazioni sindacali in sede di sottoscrizione del contratto collettivo integrativo di ente per il triennio 2022-2024, la Federazione nazionale, con deliberazione del Comitato centrale n. 124 del 14 novembre 2024, ha indetto un Avviso ai sensi dell'art. 18, comma 6, del CCNL del Comparto Funzioni centrali 2019-2021 per n. 1 progressione verticale dall'area "Assistenti" all'area "Funzionari" nella famiglia professionale degli amministrativo-contabili, nonché un Avviso ai sensi ai sensi dell'art. 18, comma 6, del CCNL del Comparto Funzioni centrali 2019-2021 per n. 1 progressione verticale dall'area "Operatori" all'area "Assistenti" nella famiglia professionale degli amministrativo-contabili.

Con deliberazione del Comitato centrale n.147 del 27 dicembre 2024, la Federazione nazionale ha approvato le graduatorie risultanti dalle due procedure di progressione verticale *ex* art. 18, comma 6, del CCNL del Comparto Funzioni centrali 2019-2021, dichiarando vincitori il primo classificato di ciascuna procedura.

La pianta organica attuale è quindi basata su una risorsa inquadrata nell'Area dei "Funzionari", una risorsa inquadrata nell'Area degli "Assistenti" e due risorse inquadrate nell'Area degli "Operatori"; tutte le risorse fanno parte della famiglia professionale degli amministrativi-contabili.

Nel corso del 2024, inoltre, per far fronte a esigenze temporanee e straordinarie, la Federazione nazionale ha fatto ricorso alla somministrazione di lavoro, garantendo il rispetto delle normative vigenti. Attualmente, sono ancora presenti due risorse interinali, il cui contratto è in scadenza rispettivamente a giugno 2026 e agosto 2026, ed il cui contributo si è rivelato essenziale per assicurare la continuità operativa nelle attività istituzionali.

Pianta organica al 31.12.2025

AREA OPERATORI						AREA ASSISTENTI						AREA FUNZIONARI						DIRIGENZA		N. Tot
Cat. A1		Cat. A2		Cat A3		Cat B1		Cat B2		Cat B3		Cat C1		Cat C2		Cat C3		I FASCIA	II FASCIA	
	2					1 interinale	1					1							0	5

3. Dotazione organica previsionale 2026.

AREA OPERATORI						AREA ASSISTENTI						AREA FUNZIONARI						DIRIGENZA		N. Tot
Cat. A1		Cat. A2		Cat A3		Cat B1		Cat B2		Cat B3		Cat C1		Cat C2		Cat C3		I FASCIA	II FASCIA	
	2					2 interinale	1					1							1	7

La dotazione organica previsionale di cui alla suesposta tabella trova giustificazione nella necessità di adeguare le risorse umane alle crescenti richieste di supporto amministrativo e tecnico derivanti dall'evoluzione normativa e dall'incremento delle competenze attribuite agli Ordini professionali. Tale espansione è finalizzata a garantire un'efficiente attuazione dei processi di digitalizzazione previsti dal D.Lgs. 36/2023 e ss.mm.ii., una gestione ottimale delle funzioni sussidiarie agli enti pubblici, oltre che una maggiore capacità di rispondere alle esigenze degli iscritti e delle istituzioni, in linea con gli obiettivi strategici della Federazione nazionale.

PROGRAMMA ANNUALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE

Annualità 2026

1. Premessa

Il piano triennale dei fabbisogni di personale si articola in piani annuali di attuazione che definiscono il dettaglio di quanto programmato per l'anno di riferimento.

Il presente documento contiene, pertanto, le azioni concrete che saranno realizzate nel corso del 2026 per soddisfare i fabbisogni di personale individuati nella programmazione triennale.

2. Azioni previste per il 2026

Attualmente non sono presenti in organico dipendenti con qualifica dirigenziale che si occupino delle attività di gestione e coordinamento degli uffici amministrativi della Federazione nazionale, pertanto si rende necessario colmare detta lacuna.

Nel corso del 2026, la Federazione nazionale avvierà un percorso finalizzato all'individuazione di un dirigente a tempo determinato, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 165/2001, tenuto anche conto della necessità di acquisire competenze altamente specialistiche non presenti all'interno della struttura organizzativa della Federazione nazionale, in relazione a progetti strategici che richiedono una qualificazione professionale specifica e comprovata, nonché della necessità di rispondere efficacemente e con urgenza alle esigenze operative, garantendo il raggiungimento degli obiettivi istituzionali in un contesto di crescente complessità normativa ed amministrativa.

3. Limiti di spesa

Gli oneri economici conseguenti alle azioni inerenti al personale programmate per l'anno 2026 trovano completa copertura nel bilancio previsionale della Federazione nazionale approvato dal Consiglio nazionale nell'assemblea del 29.11.2025.