

*Ordine delle Professioni Infermieristiche di Trieste*

# Piano Integrato di Attività e Organizzazione

**TRIENNIO 2024-2026**

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

Adottato nella seduta di Consiglio del 20 giugno 2024 con Delibera n. 42/2024



## Sommario

Premessa .....	5
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	7
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....	8
2.1 Valore pubblico.....	8
2.2 Performance .....	8
2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.....	8
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	9
3.1 Struttura organizzativa .....	9
3.1.1 Dotazione organica.....	9
3.1.2 Organigramma e consistenza del personale .....	9
3.2 Organizzazione del lavoro agile .....	12
3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale .....	12
3.3.1 Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre 2023.....	12
3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane .....	13
3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse .....	13
3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno .....	14
3.3.5 Dimostrazione della sostenibilità finanziaria del piano.....	14
3.3.6 Formazione del personale .....	15
SEZIONE 4. MONITORAGGIO .....	16



## Premessa

Il PIAO -Piano Integrato di Attività e Organizzazione, previsto dall'articolo 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021 n. 113, è il documento unico di programmazione e governance che assorbe molti dei Piani che, finora, le PPAA di cui all'art.1, co. 2 del D.Lgs. 165/2001 erano tenute a predisporre annualmente.

Il sopracitato art. 6 recita che le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, entro il 31 gennaio di ogni anno, adottano il Piano Integrato di Attività e Organizzazione *“per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*. Il tutto, recita ancora l'articolo, *“nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190”*.

I contenuti del PIAO, inizialmente indicati dall'art. 6 sopracitato, sono stati riformulati con il DPCM 132/2022 che, oltre a fornire istruzioni di compilazione, ha anche previsto uno schema di PIAO ordinario ed uno semplificato per gli enti con non più di 50 dipendenti.

In particolare, il PIAO include il piano di performance, il piano triennale di fabbisogno del personale, il piano della parità di genere, il piano del lavoro agile, e il PTPCT- piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza secondo le indicazioni che sono state fornite dal DPR n. 81/2022 e dal DPCM 132/2022.

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

Il PIAO dell'Ordine è stato predisposto in coerenza a criteri di proporzionalità e di applicabilità della

normativa di riferimento e avuto riguardo alla peculiare natura degli ordini quali enti pubblici a base associativa. L'Ordine inoltre tiene in considerazione quanto espresso dal DL 101/2013, convertito in L. 125/2013, agli artt. 2, co. 2 e co. 2 bis ai fini della predisposizione del presente programma.

Il presente PIAO è predisposto in formato digitale e viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ordine - nella sezione Amministrazione Trasparente - e sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica.

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Ordine delle Professioni Infermieristiche di Trieste
Presidente	Cristina Brandolin
Indirizzo	Via G. Carducci 22 – 34125 Trieste
C.F.	80019050329
Codice IPA	
Codice Univoco	UFGKBV
Tipologia	Ente pubblico non economico
Telefono	040 370122
Indirizzo PEC	trieste@cert.ordine-opi.it
Indirizzo e-mail	segreteria@opitrieste.it
Sito istituzionale	<a href="http://www.opitrieste.it">www.opitrieste.it</a>
Social media	Facebook: <a href="https://www.facebook.com/OPITrieste">www.facebook.com/OPITrieste</a> Instagram: <a href="https://www.instagram.com/opi_infermieri_trieste">www.instagram.com/opi_infermieri_trieste</a>

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Valore pubblico

Sezione non applicabile alle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti ai sensi dell'articolo 6 comma 6, del DL n.80 del 9 giugno 2021, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113 e del DPCM 132/2022 recante le regole e le modalità semplificate di attuazione.

### 2.2 Performance

Sezione non applicabile alle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti ai sensi dell'articolo 6 comma 6, del DL n.80 del 9 giugno 2021, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113 e del DPCM 132/2022 recante le regole e le modalità semplificate di attuazione.

### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

L'Ordine ha provveduto ad adottare il proprio PTPTC 2024-2026 in data 30 Gennaio 2024 con Delibera n. 7/2024.

Il PTPTC, che segue le indicazioni di tempo in tempo fornite da ANAC è pubblicato e disponibile sul sito istituzionale dell'Ordine al link: <https://www.opitrieste.it/wp-content/uploads/2024/03/PTPCI-2024-2026.pdf>.

In questa sede si conferma che:

- il PTPTC 2024-2026 è stato predisposto dal RPCT sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, come definiti dal Consiglio Direttivo;
- gli elementi costituenti il PTPTC 2024-2026 sono quelli indicati dagli atti di regolazione generale adottati da ANAC ai sensi della L. 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013;
- il PTPTC 2024-2026 contiene la valutazione di impatto del contesto esterno ed interno, la mappatura dei processi identificati sia dall'art. 1, co. 16 della legge anticorruzione sia dalla parte speciale Ordini del PNA 2016, la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, la pianificazione di monitoraggio sulle misure di prevenzione, la pianificazione di monitoraggio sull'attuazione delle misure di trasparenza.

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Struttura organizzativa

Il Consiglio Direttivo dell'Ordine intende dare continuità al percorso di evoluzione e miglioramento organizzativo ormai avviato da alcuni anni, per rispondere in modo sempre più efficiente ed efficace alle sfide:

- strategiche ed operative, legate alla mission dell'Ordine;
- di compliance normativa rispetto alla natura di Ente Pubblico non Economico sussidiario dello Stato;
- di semplificazione e digitalizzazione, previste dalla normativa di riferimento.

Il presente documento è stato predisposto al fine di rispondere con coerenza ed efficacia alle sfide strategiche, organizzative ed operative che l'Ordine dovrà sostenere nel prossimo triennio.

#### 3.1.1 Dotazione organica

Nel prospetto 1 è rappresentata la situazione dell'organico dell'Ordine e le relative consistenze alla data del 31 dicembre 2023:

*Prospetto 1. Dotazione organica al 31.12.2023*

QUALIFICA	DOTAZIONE ORGANICA	PIANTA ORGANICA
IMPIEGATO AMMINISTRATIVO CATEGORIA B	1	1
IMPIEGATO AMMINISTRATIVO CATEGORIA C	1	0
TOTALI	2	1

#### 3.1.2 Organigramma e consistenza del personale

Il prospetto 2 rappresenta l'organigramma dell'Ordine e la consistenza numerica del personale così come ipotizzata con l'approvazione della programmazione del fabbisogno del personale 2023-2025.

*Prospetto 2. Organigramma e consistenza del personale dell'Ordine*



L'Ordine delle Professioni Infermieristiche della Provincia di Trieste è un ente pubblico non economico: il Consiglio Direttivo ha una funzione politica di indirizzo e di controllo, volta al raggiungimento di determinati obiettivi e finalità, dei quali verifica l'effettivo conseguimento. Il Consiglio Direttivo svolge, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, le seguenti funzioni:

- a) approvare e deliberare le iscrizioni e le cancellazioni dei/delle professionisti/e infermieri/e che sono presentati/e dalla commissione albo infermieri;
- b) vigilare sulla conservazione del decoro e dell'indipendenza dell'ordine;
- c) designare i rappresentanti dell'ordine presso commissioni, enti ed organizzazioni di carattere provinciale o comunale;
- d) promuovere e favorire tutte le iniziative intese a facilitare il progresso culturale degli iscritti;
- e) dare il proprio concorso alle autorità locali nello studio e nell'attuazione dei provvedimenti che possono interessare l'ordine;
- f) esercitare il potere disciplinare nei confronti dei sanitari liberi professionisti iscritti negli albi, salve, in ogni caso, le altre disposizioni di ordine disciplinare contenute nelle leggi e nei regolamenti in vigore;
- g) interporre, se richiesto, nelle controversie fra sanitario e sanitario, o fra sanitario e persona o enti a favore dei quali il sanitario abbia prestato o presti la propria opera professionale, per questioni

inerenti l'esercizio professionale, procurando la conciliazione della vertenza e, in caso di non riuscito accordo, dando il suo parere sulle controversie stesse.

All'interno del Consiglio Direttivo sono elette quattro cariche: Presidente, Vice Presidente, Tesoriere e Segretario.

Il/la Presidente cura l'esecuzione delle deliberazioni del Consiglio Direttivo; dà le indicazioni per la gestione delle attività degli uffici; ha la rappresentanza dell'Ordine, di cui convoca e presiede gli incontri del Consiglio Direttivo e le Assemblee degli Iscritti.

Il/la Vicepresidente sostituisce il Presidente in caso di sua assenza o di impedimento e svolge le funzioni a lui/lei eventualmente delegate dal suddetto.

Il/la Segretario/a è responsabile del regolare andamento dell'ufficio.

Il/la Tesoriere/a ha la custodia e la responsabilità del fondo in contanti e degli altri valori di proprietà dell'Ordine. Inoltre, deve gestire e aggiornare i seguenti registri: registro a madre e figlia per le somme riscosse contro quietanza; registro di entrata e di uscita; registro a madre e figlia dei mandati di pagamento; inventario del patrimonio mobiliare ed immobiliare dell'Ordine.

All'organo di indirizzo politico, il Consiglio Direttivo, sono affiancate le Commissioni d'Albo Infermieri e Infermieri Pediatrici, le cui funzioni sono attribuite dall'art. 3, Capo II della Legge 11 Gennaio 2018, N. 3, punto 2.

Il quarto organo dell'Ordine è il Collegio dei Revisori dei Conti, che ha funzioni di controllo e di verifica della regolarità contabile e dell'opportunità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa rispetto ai costi che la suddetta richiede.

Come dalla citata Legge 3/2018 il Consiglio Direttivo, il Collegio dei Revisori dei Conti e le Commissioni d'Albo sono eletti ogni quattro anni dall'Assemblea elettiva composta dagli iscritti all'Ordine. L'incarico di Presidente dei revisori dei conti è conferito a professionista esterno regolarmente iscritto al Registro dei Revisori Legali.

L'Assemblea degli Iscritti (composta da tutti gli iscritti agli Albi tenuti da OPI Trieste) ha funzioni consultive, e delibera in merito al bilancio preventivo e consuntivo.

La struttura amministrativa (personale dipendente) si occupa del perseguimento degli obiettivi

assegnati, della gestione amministrativa, tecnica e contabile, secondo i principi di professionalità e di responsabilità.

Il personale dipendente della segreteria amministrativa e contabile dell'ente, così come da pianta organica, si compone di un'unità in area assistente, ex cat. B liv. 2, full time. Dal 01.04.2023 la segreteria si avvale anche di un collaboratore amministrativo in somministrazione di lavoro, area funzionario, ex cat. C, a tempo parziale (66,6% dal 01/04/2023 al 31/12/2023; 70% dal 01/01/2024 al 30/06/2024).

Presso l'Ordine non vi sono posizioni dirigenziali.

### 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Per l'anno 2024 l'Ordine non ha formalizzato un Piano organizzativo per il lavoro agile.

Si rammenta che il POLA è sezione del Piano di performance e che gli Ordini, per esplicita esclusione operata dal DL 101/2013, non sono tenuti a tale tipo di programmazione.

L'Ordine valuterà, per l'anno 2025, se dotarsi del POLA.

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

#### 3.3.1 Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre 2023

Il Consiglio Direttivo dell'Ordine svolge le proprie attività con il supporto di n. 1 dipendente amministrativo appartenente all'area degli assistenti, ex cat. B liv. 2), full time, preposta in particolare al settore del front office.

L'aumento delle attività e delle prerogative dell'Ordine hanno determinato la necessità di individuare un'ulteriore figura di supporto all'azione amministrativa. Pertanto, a partire dal 01.04.2023, il Consiglio Direttivo si è avvalso, per il tramite di agenzia di somministrazione, di un'unità amministrativa area funzionario, ex cat. C, in part time (66,6%), per garantire l'attività in back office, oltre che supportare il lavoro amministrativo contabile delle cariche.

Al personale dipendente si applica il CCNL del Comparto Funzioni Centrali Enti Pubblici non Economici del 9 maggio 2022.

### 3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Il quadro normativo di riferimento, da cui si traggono le coordinate ed i vincoli entro i quali il presente piano potrà esplicare i suoi effetti, è dettato da:

- art. 39 della legge n. 449/1997;
- artt. 4, 6 e 20 e 22 del D.lgs. n. 75/2017;
- artt. 3, 6 della L. n. 56/2019 recante misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione;
- art. 6, co. 2-4 e art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art. 3, comma 1, del d.l. 80/2021;
- CCNL del comparto Funzioni centrali del 9 maggio 2022.

Considerato il principio di coerenza tra la programmazione generale delle attività dell'ente e il fabbisogno di personale ad esso relativo; considerata l'analisi del fabbisogno e la conseguente rappresentazione delle esigenze qualitative e quantitative, così come esposte dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" dell'08 maggio 2018; posto che attualmente l'organico dell'ente è composto nr. 1 dipendente amministrativo in area assistente e nr. 1 unità in somministrazione di lavoro a tempo parziale (66,6 % dal 01.04.2023 al 31.12.2023; 70 % dal 01.01.2024) in area funzionario, l'ente rileva fabbisogni prioritari ed emergenti di professionalità infungibili e nuove competenze.

Pertanto, con riferimento ai sopra citati provvedimenti, nel corso del triennio interessato dal presente piano si programmano le assunzioni nei limiti delle risorse assunzionali previste a legislazione vigente con le modalità di cui al paragrafo 3.3.4, relativo alla strategia di copertura del fabbisogno dell'Ordine.

### 3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

In relazione alle esigenze funzionali della struttura è stato dichiarato, ai sensi delle disposizioni contenute nell'art. 33 D.lgs. n. 165/2001, che in relazione alle esigenze funzionali della struttura non sussistono condizioni di eccedenze di Personale e che conseguentemente non sussiste l'esigenza di ricollocazione del Personale all'interno della struttura né di attivare le procedure previste dal citato art. 33 D.lgs. n. 165/2001.

### 3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Nel corso del triennio interessato dal presente piano si programma la seguente assunzione nei limiti delle risorse assunzionali previste a legislazione vigente:

- N. 1 nuova assunzione, con qualifica di funzionario, part time al 70 %, attraverso l'adesione a concorso pubblico nel corso del 2024.

Per poter dar corso alla presente pianificazione, sarà in primo luogo necessario acquisire preliminarmente la dichiarazione di insussistenza di situazioni di eccedenza di personale – come prescritto dall'art. 33 del D. lgs. 165/2001 - e, successivamente, avviare il procedimento di comunicazione preventiva ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001, per verificare l'eventuale collocamento di personale pubblico in eccedenza.

### 3.3.5 Dimostrazione della sostenibilità finanziaria del piano

La spesa del personale sostenuta nel 2023 è pari ad € 34.353,98 ed è stata quantificata prendendo in considerazione il trattamento tabellare previsto dal CCNL del 9 maggio 2022 per il periodo 2019/2021 e i relativi oneri riflessi, nonché il trattamento accessorio.

Per effetto della nuova assunzione area funzionari, part time al 70 %, la spesa di personale per l'anno 2024 subirà un incremento pari a € 23.951,94, come di seguito dettagliato:

- € 19.138,28 imputabile alla voce di stipendio per l'assunzione prevista nel corso del 2024;
- € 4.769,25 imputabile agli oneri previdenziali;
- € 1.626,76 imputabile all'IRAP;
- € 1.417,65 imputabile al TFR;

Pertanto, la spesa annuale del personale per il triennio oggetto della programmazione si attesterà ad € 58.305,92.

Correlativamente, la spesa annuale del lavoro temporaneo, nel 2023 pari a € 18.026,82 e nel 2024 – coma da bilancio preventivo – pari a € 31.000, si annullerà.

### 3.3.6 Formazione del personale

Il quadro di riferimento vede il personale dell'Ordine impegnato nel dover affrontare un contesto normativo in continua evoluzione che necessita di un costante adattamento per la sua corretta implementazione, nonché nel supportare l'azione strategica adottata dall'Ordine per la promozione di un complesso percorso di promozione delle professioni infermieristiche.

Il Consiglio Direttivo, inoltre, intende dare continuità al processo di evoluzione e miglioramento organizzativo, già intrapreso negli scorsi anni, per rispondere in modo sempre più efficiente ed efficace agli obiettivi strategici e operativi legati alla *mission* dell'Ordine e di *compliance* normativa rispetto alla natura di Ente Pubblico non Economico sussidiario dello Stato

A tal fine risulta imprescindibile una organizzazione efficiente e altamente qualificata. In tal senso, l'aggiornamento continuo del personale e il rafforzamento delle sue competenze sono, allo stesso tempo, un mezzo per garantire l'arricchimento professionale dei dipendenti e per stimolarne la motivazione, nonché uno strumento strategico volto al miglioramento continuo dei processi organizzativi interni e quindi dei servizi erogati agli utenti della Federazione.

Gli *obiettivi generali* di medio-lungo termine del piano della formazione, inserito nell'ambito più generale di sviluppo del personale, possono essere riassunti nei seguenti punti:

- supporto e accompagnamento nella implementazione delle più recenti riforme amministrative;
- adattamento delle competenze e delle qualifiche ai cambiamenti tecnologici e di altra natura che incidono sul servizio pubblico;
- aumento dell'efficienza nell'esecuzione dei compiti per ridurre i costi di struttura.

L'Ordine pertanto garantisce ai propri dipendenti attività formative volte al mantenimento e allo sviluppo della professionalità, avvalendosi altresì delle offerte formative garantite dalla FNOPI, con particolare riguardo ai fabbisogni espressi dal personale dell'Ordine, quali: privacy e gestione dati, gestione contabile, gestione delle gare pubbliche, utilizzo nuovo programma di protocollo.

## SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Sezione non applicabile alle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti ai sensi dell'articolo 6 comma 6, del DL n.80 del 9 giugno 2021, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113 e del DPCM 132/2022 recante le regole e le modalità semplificate di attuazione.