



ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE DI FERMO

P.I.A.O. PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024/2026

PREMESSA:

Il decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021 "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*", il cosiddetto "decreto reclutamento" convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nel quale confluiscono una serie di documenti che, fino ad oggi, avevano invece una propria autonomia con riferimento alle tempistiche, ai contenuti e alle norme di riferimento.

Il comma 6, dell'articolo 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;

Considerato che l'Ordine delle Professioni Infermieristiche della Provincia di Fermo ha un unico dipendente, è stato predisposto e adottato il PIAO in forma semplificata secondo lo Schema-tipo semplificato fornito dal suddetto DM che non prevede la compilazione della sezione 2 relativa al Valore pubblico (tra cui figura il Piano di performance) né la sezione 4 relativa al Monitoraggio. Le altre sezioni sono state compilate in coerenza del principio di applicabilità e sostenibilità.

Con il DPR 81 del 24 giugno 2022 ed il relativo DM attuativo sottoscritto in data 30.06.2022 si è completato il complesso iter normativo e regolamentare relativo al c.d. PIANO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione della P.A.)

Il PIAO adottato riguarda il periodo 2024/2026, ha durata triennale, ma viene aggiornato annualmente, entro il 31 gennaio di ogni anno.

I **PIAO** sostituisce:

- **POLA** (Piano per il Lavoro Agile) e il piano della formazione, poiché definirà la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;

ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE DI FERMO

Via Liguria 5 – 63900 Fermo Tel.: 0734/612004

PEO: info@opifermo.it PEC: fermo@cert.ordine-opi.it - sito web: www.opifermo.it

- **Piano triennale del fabbisogno del personale**, poiché dovrà definire gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- **Piano anticorruzione**, così da raggiungere la piena trasparenza, nelle attività di organizzazione.

La bozza del presente documento è stata adottata dal Consiglio Direttivo con delibera n.485/2024

Sezione 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione: ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE DELLA PROVINCIA DI FERMO

Sede: Via Liguria, 5 – 63900 – FERMO

Codice fiscale: 02088540444

Codice IPA: cif_ Codice Univoco: UFMTWA

Presidente pro-tempore: Dott. Luca Moreschini

Personale dipendente: n.1 dipendente a tempo indeterminato livello C1 – Comparto Enti pubblici non economici

Categoria: Federazioni Nazionali, Ordini, Collegi e Consigli Professionali

PEO: info@opifermo.it

PEC: fermo@cert.ordine-opi.it

Sito web: www.opifermo.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE **Sottosezione 2.1 Valore pubblico; Sottosezione 2.2 Performance:** **Compilazione non obbligatoria per le PA con meno di 50 dipendenti**

2.RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il programma definisce la politica anticorruzione e trasparenza, gli obiettivi strategici, i processi individuati come maggiormente esposti al rischio e le misure obbligatorie e ulteriori di prevenzione della corruzione, nonché gli obblighi di trasparenza e i relativi responsabili e le attività di controllo e di monitoraggio, intendendo il concetto di corruzione nella sua accezione allargata ovvero anche quale "corruttela" e "mala gestio"¹. Il presente Piano tiene conto dei seguenti principi: Coinvolgimento dell'organo di indirizzo Il Consiglio dell'Ordine partecipa attivamente e consapevolmente alla definizione delle strategie del rischio corruttivo. Tale coinvolgimento è reso efficace dalla circostanza che il RPCT è Consigliere senza deleghe, e quindi opera costantemente in seno al Consiglio stesso.

Prevalenza della sostanza sulla forma - Effettività

Il processo di gestione del rischio è stato realizzato sulle particolarità dell'Ordine, sul suo contesto esterno ed interno, sulla missione istituzionale e sulle attività svolte. Il presente Programma ha come obiettivo l'effettiva riduzione del livello

di esposizione del rischio corruttivo avuto riguardo al contenimento di oneri organizzativi e alla semplificazione delle procedure dell'ente.

Gradualità e selettività

L'Ordine sviluppa le diverse fasi di gestione del rischio con gradualità e persegue un miglioramento progressivo sia con riguardo all'analisi dei processi, sia alla valutazione e trattamento del rischio, selezionando gli interventi da effettuare in base alle priorità, determinate dal maggiore livello di esposizione al rischio.

Benessere collettivo

Il processo di gestione del rischio tende ad un innalzamento del livello di benessere degli stakeholders di riferimento quali i professionisti iscritti all'Albo tenuto dall'Ordine, le PPAA, tutti i soggetti -pubblici o privati- che possano a qualsiasi titolo essere coinvolte dall'attività ed organizzazione dell'Ordine, le università, gli istituti ed enti di ricerca, e a generare valori pubblici di integrità ed etica.

Si rimanda al link contenente il Piano Triennale prevenzione Corruzione e Trasparenza 2023/2025 approvato dal Consiglio Direttivo il 08.06.2023 con Delibera n. 459/2023, su proposta del nuovo Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza, Dott. Pallotti Alessandro, consigliere dell'Ordine, a conoscenza delle dinamiche e dell'organizzazione dell'Ente di cui fa parte e che, pertanto, può svolgere al meglio le funzioni e i compiti previsti dalla normativa vigente. Il RPCT è stato nominato con delibera n. 450 del 06.02.2023.

Vista l'assenza, presso l'Ordine, di fatti corruttivi, l'assenza di disfunzioni amministrative significative intercorse nell'ultimo anno, l'assenza di modifiche amministrative rilevanti, l'assenza di modifica di obiettivi strategici in un'ottica di incremento e protezione del valore pubblico;

VISTO il parere favorevole del RPCT, delibera n. 344 del xxxxx.01.2024 il Consiglio Direttivo ha confermato per l'anno 2024, il PTPCT 2024/2026, così come previsto dalla Delibera ANAC n. 7/2023.

[https:// http://www.opifermo.it/index.php](https://www.opifermo.it/index.php)

INDICAZIONI OPERATIVE IN MATERIA DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO

Il Regolamento (UE) 2022/1369 del 5 agosto 2022 prevede misure volte a ridurre i consumi di gas naturale fino al 31 marzo 2023. Coerentemente con tale previsione, il 6 settembre 2022 il Ministero della Transizione Ecologica (MITE) ha reso noto il "Piano nazionale di contenimento dei consumi di gas" che, tra l'altro, reca misure di contenimento nel settore riscaldamento e un insieme di misure nell'uso efficiente dell'energia, indirizzate anche alle Pubbliche Amministrazioni.

La sede dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche si trova al piano terra di un condominio ed è dotato di un ingresso indipendente ed un impianto di riscaldamento autonomo. Per quanto concerne il risparmio e l'efficienza energetica in ufficio, il dipendente, durante le ore di attività lavorativa, adotterà uno stile di vita ed un comportamento attento ai consumi e alla riduzione degli sprechi derivante da un uso più attento di apparecchiature e impianti.

ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE DI FERMO

Via Liguria 5 – 63900 Fermo Tel.: 0734/612004

PEO: info@opifermo.it PEC: fermo@cert.ordine-opi.it - sito web: www.opifermo.it

I riscaldamenti vengono accesi solo negli orari di apertura dell'ufficio.

Il nuovo monitor del PC in dotazione presso l'Ordine, acquistato nel 2021, già consente di impostare lo spegnimento automatico del monitor al fine di ridurre i consumi di energia durante i periodi di inattività.

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

L'Ordine è retto da un CONSIGLIO DIRETTIVO eletto per il quadriennio 2021/2024, con le seguenti cariche:

COGNOME	NOME		QUALIFICA
MORESCHINI	LUCA		Presidente
ILLUMINATI	MARIA TERESA		Vice presidente
TUFONI	SIMONA		Segretario
MALLONI	GUSTAVO		Tesoriere
PALLOTTI	ALESSANDRO		Consigliere
AGRILLO	LUCA		Consigliere
MORRESI	JESSICA		Consigliere
TEMPERINI	MIRKO		Consigliere
BELTRAMI	GIAMPIETRO		Consigliere
MATTIOLI	ALESSANDRA		Dipendente

Inoltre, con la legge 3/2028, si è proceduto alle elezioni per la nomina della Commissione Albo Infermieri della provincia di Fermo, e i componenti nominati per il triennio 2021/2024 sono:

COGNOME	NOME	QUALIFICA
MARINELLI	VALENTINA	PRESIDENTE
BARCHETTA	GIULIA	VICEPRESIDENTE
FINUCCI	RICCARDO	COMPONENTE
MORELLI	ROMINA	COMPONENTE
SANTARELLI	ADORIANO	Ricusato mandato da presidente

ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE DI FERMO

Via Liguria 5 – 63900 Fermo Tel.: 0734/612004

PEO: info@opifermo.it PEC: fermo@cert.ordine-opi.it - sito web: www.opifermo.it

L'Ordine si avvale dell'attività del COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI, che è composto, per il quadriennio 2021/2024:

COGNOME	NOME	QUALIFICA
BERDINI	MARCO	Presidente
MACERATA	FULVIA	Membro effettivo
MARZONI	TANIA	Membro effettivo
BALDASSARRI	PAOLA	Supplente

UFFICIO DI SEGRETERIA:

n. 1 dipendente a tempo indeterminato livello C1 (Amministrativo) per 22 ore settimanali fino al 31/12/2023. Dal 01/01/2024 la dipendente passerà a 25 ore settimanali.

SERVIZI RESI AGLI ISCRITTI

Si rimanda al link

<http://www.opifermo.it/index.php>

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Per l'anno 2024 l'Ordine non ha formalizzato un Piano Organizzativo per il Lavoro Agile. Il POLA è sezione del Piano di performance e gli Ordini non sono tenuti a tale tipo di programmazione.

I provvedimenti normativi che hanno disciplinato il lavoro agile nella fase emergenziale da COVID 19 hanno fissato le percentuali di dipendenti pubblici incaricati di svolgere le proprie prestazioni lavorative da remoto, per una adeguata organizzazione degli uffici in modo da assicurare la continuità dell'azione amministrativa.

L'Ordine non si è avvalso di tale opportunità in quanto la Segreteria dell'Ordine è composta da un unico dipendente che risiede nelle immediate vicinanze dalla sede. La prestazione lavorativa del dipendente viene eseguita principalmente nella propria postazione fissa all'interno della sede dell'Ordine. Occasionalmente, nei casi di necessità ed urgenza, viene prestata anche al di fuori dell'orario di lavoro, all'interno dell'abitazione, utilizzando un collegamento da remoto, con mezzi propri.

3.3 WHISTLEBLOWING- TUTELA DELLA PERSONA CHE EFFETTUA SEGNALAZIONI DI ILLECITO

Con il termine whistleblowing s'intende la rivelazione spontanea da parte di un individuo, detto "segnalante" (in inglese "whistleblower") di un illecito o di un'irregolarità commessa all'interno dell'ente, del quale lo stesso sia stato testimone nell'esercizio delle proprie funzioni. Il segnalante spesso è un dipendente ma può anche essere una terza parte, per esempio un fornitore o un cliente.

Si parla di whistleblowing "interno" quando la segnalazione viene fatta da un dipendente dell'azienda per tramite di canali di segnalazione interni all'azienda. Questi strumenti hanno allo scopo di garantire una via di comunicazione a tutti coloro che sono a conoscenza di illeciti o atti non etici avvenuti all'interno dell'organizzazione.

L'art. 1, comma 51, della legge 190/2012 ha introdotto un nuovo articolo nell'ambito del d.lgs. n.165 del 2001, l'art. 54 bis, rubricato "Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", il c.d. whistleblower. Si tratta di una disciplina che introduce una misura di tutela già in uso presso altri ordinamenti, finalizzata a consentire l'emersione di fattispecie di illecito. Tale disposizione prevede che "fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'articolo 2043 del codice civile, il pubblico dipendente che denuncia all'autorità giudiziaria o alla Corte dei conti, ovvero riferisce al proprio superiore gerarchico condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, non può essere sanzionato, licenziato o sottoposto ad una misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia". Nell'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione.

Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato". L'adozione di misure discriminatorie è segnalata al Dipartimento della funzione pubblica, per i provvedimenti di competenza, dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione e nella quale le stesse sono state poste in essere.

La disposizione prevede quindi:

- la tutela dell'anonimato;
- il divieto di discriminazione nei confronti del whistleblower;
- la previsione che la denuncia è sottratta al diritto di accesso, fatta esclusione delle ipotesi eccezionali descritte nel comma 2 del nuovo art. 54 bis d.lgs. n. 165 del 2001 in caso di necessità di svelare l'identità del denunciante.

Le segnalazioni e comunicazioni di comportamenti relativi a potenziali o reali fenomeni corruttivi, quindi, potranno essere fatte pervenire direttamente al Responsabile della prevenzione della corruzione in qualsiasi forma. Il RPC assicurerà la conservazione delle segnalazioni raccolte, garantendo l'anonimato dei segnalanti.

Nel caso in cui gli illeciti o le irregolarità siano imputabili a comportamenti o decisioni assunti dal Responsabile della prevenzione della corruzione, anche per le attività poste in essere in relazione al suo ordinario lavoro d'ufficio, le comunicazioni dovranno essere indirizzate all'ANAC.

Come previsto dall'art. 1, comma 51, della Legge 190/2012, il RPCT si impegna ad adottare, sia nel caso vi siano episodi di corruzione sia in mancanza degli stessi, tutti i provvedimenti affinché l'identità del segnalante non sia rivelata. L'identità del segnalante deve essere protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione. L'identità non può essere rivelata salvo i casi espressamente previsti dalle norme di legge.

La tutela dell'anonimato prevista dalla norma non è sinonimo di accettazione di segnalazione anonima, in ogni caso il RPCT prenderà in considerazione anche segnalazioni anonime, ove queste si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni, relazionandoli a contesti determinati (es.: indicazione di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

L'Autorità Nazionale Anticorruzione è competente a ricevere (ai sensi dell'art. 1, comma 51 della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e dell'art. 19, comma 5 della Legge 11 agosto 2014, n.114) segnalazioni di illeciti di cui il pubblico dipendente sia venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro. In attuazione a queste disposizioni normative l'ANAC ha quindi aperto un canale privilegiato a favore di chi, nelle situazioni di cui si è detto, scelga di rivolgersi all'Autorità e non alle vie interne stabilite dalla Pubblica Amministrazione di appartenenza. È perciò istituita una piattaforma riservata dell'Autorità, in grado di garantire la necessaria tutela del pubblico dipendente, assicurando la riservatezza sull'identità del segnalante e lo svolgimento di un'attività di vigilanza, al fine di contribuire all'accertamento delle circostanze di fatto e all'individuazione degli autori della condotta illecita. Le segnalazioni dovranno essere attivate al seguente link:

<https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>

L'Opi di Fermo, inoltre, mette a disposizione una piattaforma informatica crittografata, fornita da Transparency International Italia e Whistleblowing Solutions attraverso il progetto WhistleblowingIT. La piattaforma utilizza GlobaLeaks, il principale software open-source per il whistleblowing. Questo strumento garantisce, da un punto di vista tecnologico, la riservatezza della persona segnalante, dei soggetti menzionati nella segnalazione e del contenuto della stessa.

Il link di accesso alla piattaforma è <https://opifermo.whistleblowing.it/#/> e pubblicato sul sito dell'ente in home page e in Amministrazione Trasparente | Altri Contenuti | Prevenzione della Corruzione.

Sulla piattaforma è caricato un questionario che guida la persona segnalante nel percorso di segnalazione attraverso domande aperte e chiuse, di cui alcune obbligatorie. È anche possibile allegare documenti alla segnalazione. Al termine della segnalazione la persona segnalante riceve un codice univoco di 16 cifre, con il quale può accedere alla segnalazione e dialogare in maniera bidirezionale con il soggetto ricevente, scambiare messaggi e inviare nuove informazioni. Tutte le

informazioni contenute sulla piattaforma sono crittografate e possono essere lette solo da soggetti abilitati alla ricezione della segnalazione.

Il dipendente/collaboratore che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve darne notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della prevenzione che valuta la sussistenza degli elementi per effettuare la segnalazione di quanto accaduto al soggetto che ha operato la discriminazione affinché valuti tempestivamente l'opportunità/necessità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione, fatta salva la necessità/opportunità di segnalare la discriminazione ad altri organi competenti (ANAC, UPD, Ufficio del contenzioso, Ispettorato della funzione pubblica, OO.SS., Comitato Unico di Garanzia, TAR).

Il documento non può essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della L. 241/90.

3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

Considerate le nuove dinamiche inerenti le politiche organizzative e del lavoro, l'Ordine ha provveduto alla pianificazione del fabbisogno di personale nel rispetto delle *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"* dell'8.05.2018, al fine di ottimizzare le risorse e raggiungere obiettivi di efficienza, economicità, qualità dei servizi offerti dall'Ordine delle Professioni Infermieristiche della Provincia di Fermo, nonché evitare il congelamento delle assunzioni nel triennio 2024-2026 nell'eventualità si rendessero necessarie alla luce di incrementi nei carichi di lavoro.

Il presente PIAO è stato rinnovato per il triennio 2024/2026;

3.4.1. Rappresentazione della consistenza del Personale al 31 dicembre 2023

Nel Piano è riportata la dotazione organica intesa come personale attualmente in servizio (n. 1 Dipendente a tempo indeterminato).

In riferimento alle risorse finanziarie necessarie per l'attuazione del piano, si precisa che l'Ordine ha sempre fatto fronte pienamente al costo del personale, nel pieno rispetto dei Contratti Collettivi degli Enti Pubblici non Economici

La rotazione del personale e un'allocatione diversa delle risorse non è configurabile per la presenza di un solo dipendente, ma è comunque attuato un sistema di controllo sull'operato tramite l'adozione di misure specifiche affinché il dipendente non soggetto a rotazione abbia il controllo esclusivo dei processi e la verifica dell'esecuzione materiale dei compiti e delle funzioni.

PIANTA ORGANICA VIGENTE PERSONALE E POSTI VACANTI

PROFILO PROFESSIONALE QUALIFICA FUNZIONALE	DOTAZIONE	CONSISTENZA ORGANICA	POSTI VACANTI
C1 part-time 22 ore sett.	1	1	0
TOTALI	1	1	0

NB: **NON sono presenti in Organico figure Dirigenziali**

ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE DI FERMO

Via Liguria 5 – 63900 Fermo Tel.: 0734/612004

PEO: info@opifermo.it PEC: fermo@cert.ordine-opi.it - sito web: www.opifermo.it

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Il Consiglio dell'Ordine ha sempre perseguito l'obiettivo di realizzare una formazione costante con la finalità di agevolare il processo di evoluzione del personale potenziando le capacità e le competenze del dipendente. Rappresenta quindi un mezzo per garantire l'arricchimento professionale del dipendente, ed uno strumento per il miglioramento continuo dei processi aziendali, sempre in continua evoluzione. I corsi di formazione del dipendente e RPCT per il triennio 2024-2026 saranno incentrati su tematiche quali anticorruzione, trasparenza, privacy e digitalizzazione. La programmazione delle attività formative:

- a) tiene conto della necessità di assicurare la qualità delle attività formative e del contenimento della spesa pubblica;
- b) è realizzata distinguendo percorsi di formazione obbligatoria a livello generale e specifico;
- c) la formazione deve essere intesa quale metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione;
- d) adeguatezza: i corsi di formazione devono essere progettati sulla base delle esigenze e degli obiettivi dell'Ente;
- e) la formazione deve essere erogata anche sulla base di un'attenta valutazione e ponderazione tra qualità della formazione offerta e costo della stessa, e quindi occorre esaminare le differenti offerte formative anche in relazione a tale ottica.

La partecipazione ai corsi sarà organizzata in modo da consentire il regolare svolgimento delle attività dell'ufficio dell'Ordine.

SEZIONE 4: MONITORAGGIO

Compilazione non obbligatoria per le PA con meno di 50 dipendenti.