



*Ordine delle Professioni Infermieristiche di Grosseto*

# Piano Integrato di Attività e Organizzazione

## Sommario

<b>SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE .....</b>	<b>3</b>
<b>SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE .....</b>	<b>4</b>
<b>2.1 Sottosezione di programmazione - Valore pubblico .....</b>	<b>4</b>
2.1.1 Quale Valore Pubblico .....	4
2.1.2 Quale strategia per favorire la creazione di Valore Pubblico.....	4
2.1.3 A quali portatori di interessi siamo rivolti .....	5
2.1.4 Entro quando intendiamo raggiungere la strategia.....	6
2.1.5 Come misuriamo il raggiungimento della strategia, ovvero quanto Valore Pubblico?.....	6
<b>2.2 Sottosezione di programmazione – Performance .....</b>	<b>7</b>
2.2.1 Piano della <i>performance</i> .....	7
2.2.2 Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione .....	8
<b>2.3 Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza .....</b>	<b>8</b>
2.3.1 Analisi del contesto .....	8
<b>SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO .....</b>	<b>10</b>
<b>3.1 Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa .....</b>	<b>10</b>
3.1.1 Struttura organizzativa .....	10
3.1.2 Dotazione organizzativa .....	10
<b>3.2 Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale.....</b>	<b>10</b>
3.2.1 Fabbisogno del personale.....	11
3.2.2 Consistenza del personale e la sua evoluzione.....	11
3.2.3 Contesto normativo di riferimento .....	11
3.2.4 Politiche assunzionali .....	12
3.2.5 Formazione .....	12

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

FEDERAZIONE NAZIONALE ORDINI PROFESSIONI INFERMIERISTICHE	
Acronimo	OPI Grosseto
Presidente	Nicola Draoli
Telefono	0564 22975
E-mail (PEC)	grosseto@cert.ordine-opi.it
Sede legale	Via repubblica Dominicana, 80 Grosseto
Codice fiscale	80001800533
Sito istituzionale	<a href="https://www.opigrosseto.it/">https://www.opigrosseto.it/</a>
Social media	FACEBOOK: <a href="https://www.facebook.com/OPIGrosseto">https://www.facebook.com/OPIGrosseto</a> INSTAGRAM: <a href="https://www.instagram.com/opi_gr_ordine_infermieri">https://www.instagram.com/opi_gr_ordine_infermieri</a> TWITTER: <a href="https://x.com/i/flow/login?redirect_after_login=%2Fopi_grosseto">https://x.com/i/flow/login?redirect_after_login=%2Fopi_grosseto</a> YOU TUBE: <a href="https://www.youtube.com/user/ipasvigrosseto">https://www.youtube.com/user/ipasvigrosseto</a>

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Sottosezione di programmazione- *Valore Pubblico*

#### 2.1.1 Quale Valore Pubblico

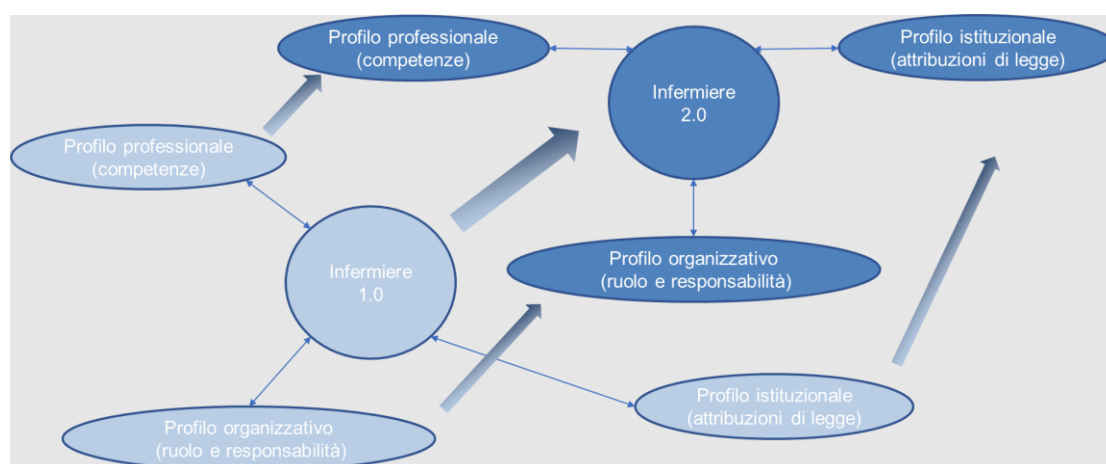
L'azione di OPI Grosseto è orientata alla promozione delle professioni infermieristiche e alla loro massima valorizzazione. Ne emergono due classi di Valore Pubblico:

- il miglioramento della capacità del sistema sanitario di offrire assistenza ai cittadini, tramite il miglior contributo delle professioni infermieristiche.
- Assicurare l'indipendenza, l'autonomia e la responsabilità delle professioni infermieristiche e dell'esercizio professionale di tutti gli iscritti all'Albo

#### 2.1.2 Quale strategia per favorire la creazione di Valore Pubblico

La strategia di OPI Grosseto è basata sullo sviluppo sinergico delle diverse componenti dei profili infermieristici: quello (a) professionale, relativo alle competenze ed ai sistemi di formazione e certificazione delle stesse; quello (b) organizzativo, relativo ai contesti di lavoro specifici in cui gli infermieri esercitano; quello (c) istituzionale, relativo alla legislazione e regolamentazione normativa della professione, secondo il seguente schema (figura 1)

*Figura 1 – Schema sviluppo strategico della professione*



Le tre componenti configurano quindi anche direttrici di sviluppo, meglio definite come segue.

- Professionale**, per una evoluzione delle competenze coerente con:

- Un sistema professionale articolato
    - i. in senso orizzontale con diversi mix di competenze (professionali e manageriale)
    - ii. in senso verticale come percorsi di sviluppo
  - Un adeguato sistema formativo e di certificazione...
  - ... con politiche di selezione, engagement, partnership con la componente accademica.
- b. **Organizzativo**, perché si mettano al centro dell'evoluzione i contesti reali di lavoro:
- Processi di intervento e relazioni con altri ruoli
  - Attività e responsabilità
  - Criteri di valutazione e regolazione.
- c. **Istituzionale**, perché la regolamentazione si mantenga sufficientemente coerente con l'evoluzione reale delle professioni
- Norma e giurisprudenza
  - Evoluzione scientifica
  - Deontologia
  - Contrattualistica (Inquadramento, retribuzione, ...).

L'orientamento generale di strategia è quello di articolare le professioni infermieristiche in profili e ruoli a diverso livello di competenza e complessità, curando la coerenza tra fabbisogni, competenze, riconoscimenti e promuovere la crescita degli infermieri all'interno di tale articolazione.

### 2.1.3 A quali portatori di interessi siamo rivolti

Gli stakeholder di OPI Grosseto sono divisi in diverse classi:

- i cittadini, che beneficiano del miglioramento delle prestazioni
- gli infermieri, in quanto soggetti da rappresentare, promuovere, tutelare e regolare;
- le istituzioni e le associazioni delle altre professioni, in quanto partner di uno sviluppo sostenibile delle professioni infermieristiche, cointeressati allo sviluppo organico del servizio sanitario;

#### 2.1.4 Entro quando intendiamo raggiungere la strategia

L'orizzonte di strategia in cui si muove L'OPI di Grosseto è quello del singolo mandato elettorale. Della strategia fa parte un chiarimento di missione, che trascende il mandato, e l'attuazione di un assetto "sufficientemente stabile e condiviso" delle professioni infermieristiche, nelle tre citate prospettive professionale, organizzativa e istituzionale.

#### 2.1.5 Come misuriamo il raggiungimento della strategia, ovvero quanto Valore Pubblico?

Assetto "sufficientemente stabile e condiviso" significa caratterizzato da:

- Una maggiore sostenibilità:
  - o equilibrio tra fabbisogni, flussi di alimentazione e impieghi, quindi riduzione della quota previsionale di fabbisogno scoperta;
  - o sufficiente dinamica delle professioni, quindi aumento degli accessi ai percorsi professionalizzanti, a vari livelli, e crescita della dinamica di *task shifting*....;
  - o maggiore attrattività e tenuta, quindi diminuzione degli abbandoni professionali.
- Valorizzazione delle professioni, sia in termini di pieno uso delle competenze nei contesti reali, sia nei conseguenti termini di adeguato riconoscimento.
- Promozione delle competenze e dei percorsi di loro sviluppo, quindi miglioramento del livello professionale medio, in termini assoluti e di adeguatezza all'evoluzione dei fabbisogni.

In concreto la strategia si misura in termini di stato di sviluppo dell'azione nelle tre direttrici indicate e in termini di sufficiente equilibrio tra queste.

## 2.2 Sottosezione di programmazione – *Performance*

### 2.2.1 Piano della *performance*

L'introduzione del sistema di misurazione non è obbligatorio. Infatti, il Decreto Interministeriale del 24 giugno 2022 (regolamento PIAO) non obblighi le amministrazioni con meno di 50 dipendenti ad adottare la sezione denominata "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione", in questo momento OPI Grosseto ha un dipendente part time e un lavoratore somministrato dall'Agenzia Interinale a cui vengono comunque assicurati tutti i meccanismi incentivanti e di controllo, nonché il rispetto delle disposizioni contrattuali, previsti dalla norma. La valutazione dei dipendenti Opi Grosseto verrà quindi sfruttata per perseguire l'allineamento tra scelte politiche, scelte strategiche e politiche del personale. La Performance individuale persegue quindi i seguenti obiettivi

- a. migliorare complessivamente i risultati organizzativi;
- b. incoraggiare i dipendenti ad esprimere al meglio le proprie competenze, in linea con le richieste del ruolo ricoperto e con la prospettiva di miglioramento professionale anche nell'ottica di assunzione di nuove responsabilità;
- c. evidenziare i punti di forza e le aree di miglioramento dei singoli per individuare azioni formative ed iniziative di sviluppo e di valorizzazione delle potenzialità;
- d. applicare in modo corretto e lungimirante le disposizioni contrattuali inerenti la valutazione di performance e prestazioni individuali e la gestione degli elementi retributivi collegati

Il sistema di valutazione individuale è costruito in base ai seguenti criteri:

- trasparenza delle regole del sistema stesso e del rapporto tra valutatori e valutati; – oggettività, intesa nel senso di definizione e graduazione univoca e condivisa delle asserzioni valutative, in modo da evitare giudizi impressionistici puramente soggettivi;
- equità, nel duplice significato di applicazione omogenea e uniforme delle regole del sistema e di possibilità offerta ai valutatori di adeguare (con appropriate argomentazioni) i criteri valutativi alle specifiche condizioni di contesto, entro le quali i valutati esercitano il loro ruolo, così da assicurare condizioni di parità non solo formale ma anche sostanziale nella valutazione. In particolare, la performance individuale è misurata e valutata in ragione di due componenti:
  1. risultati, riferiti agli obiettivi annuali comunicati al soggetto valutato e distinguibili in:
    - a. risultati raggiunti attraverso attività e progetti di competenza dell'unità organizzativa di diretta responsabilità o appartenenza → obiettivi individuali;
    - b. risultati legati a eventuali obiettivi individuali specificamente assegnati → obiettivi individuali;

2. comportamenti, che attengono al “come” un’attività viene svolta da ciascuno, all’interno dell’Ordine → comportamenti.

## 2.2.2 Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione

### 2.2.2.1 Digitalizzazione dei documenti

Negli ultimi anni, soprattutto in seguito all’adizione del Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD) e all’introduzione del Piano Triennale per l’informatica nella pubblica amministrazione è stata impressa un’accelerazione molto grande al processo di transizione al digitale degli Enti Pubblici.

Per il 2023 proseguirà l’attività di digitalizzazione con l’obiettivo di arrivare, auspicabilmente entro il 2024 alla totale dematerializzazione del cartaceo, per quanto attiene le seguenti tipologie di documenti:

- circolari;
- lettere d’ufficio;
- lettere in risposta a richieste;
- segnalazioni finalizzate all’avvio di procedimenti disciplinari;
- istruttorie di procedimenti disciplinari;
- delibere;
- determine.

Lo sviluppo e l’acquisizione di nuove piattaforme ha sempre tenuto conto delle possibilità di integrazione tra sistemi diversi, difatti molte delle soluzioni sinora presentate possono beneficiare di basi di dati condivise ed una parziale integrazione.

## 2.3 Sottosezione di programmazione- *Rischi corruttivi e trasparenza*

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

Grazie alla solida impostazione metodologica adottata nei Piani precedenti, rivelaasi perfettamente coerente con le indicazioni del nuovo PNA 2022, la presente sottosezione del PIAO conferma i principi cardine del sistema



Inoltre, coerentemente con le indicazioni specifiche del PIAO per le organizzazioni con meno di 50 dipendenti e come avvenuto per la realizzazione dei precedenti Piani, non si rileva la necessità di effettuare modifiche significative al sistema progettato

### *2.3.1 Analisi del contesto*

Opi Grosseto è un ente pubblico non economico con sede in Roma. È iscritta all'indice della PA ed opera coerentemente ai disposti della legge 30 ottobre 2013 n. 125.

Denominata precedentemente Collegi IPASVI di Grosseto, con l'entrata in vigore il 15 febbraio 2018 della Legge "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" n. 3/2018, la Federazione, istituita con la Legge 29/10/1954 n. 1049 e regolamentata dal DLCP 13/9/1946 n. 233, dal DPR 5/4/1950 n. 221 e successive modifiche e integrazioni, ha adottato l'attuale denominazione.

La vision della Federazione è quella di farsi promotore dell'immagine e dello status sociale della professione infermieristica, principalmente attraverso un forte coinvolgimento della cittadinanza, nella consapevolezza che dal riconoscimento sociale possa derivare una maggiore capacità di incidere nelle scelte di politica della salute. La mission dell'OPI, così come definita dalla citata L.3/2018, si articola in diverse aree, in particolare la rappresentanza istituzionale della professione infermieristica, l'aggiornamento dell'Albo Provinciale, la promozione e divulgazione di iniziative di progresso culturale per la professione

Il contesto nel quale l'OPI di Grosseto si trova a svolgere le proprie attività è sempre più caratterizzato da diversi fenomeni che ormai da anni tratteggiano il quadro entro cui tanto la domanda, quanto l'offerta di salute e sanità si definiscono. Tra questi, sono in particolare l'aumento dell'aspettativa di vita, il progressivo invecchiamento della popolazione, nonché il conseguente aumento delle fragilità e di molteplici patologie croniche e degenerative, a incidere sulla presa in carico da parte del settore sanitario.

In risposta a questi e ad altri cambiamenti – anche alla luce di quanto recentemente sollecitato a livello normativo nazionale ed europeo, in particolare, attraverso l'impegno preso con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) – va sempre più affermandosi un paradigma sanitario improntato alla costruzione di reti di prossimità territoriale, già presente nel disegno organizzativo tracciato dal decreto d.lgs. 509/92 e che oggi si arricchisce di nuovi modelli. Un approccio, cioè, che garantisca l'appropriatezza delle cure, ma anche la sostenibilità nell'allocazione delle risorse. Per far ciò si dovrà prevedere il rafforzamento – o l'introduzione laddove non presenti – delle Case della

Comunità e degli Ospedali di Comunità, determinando uno spostamento dei setting assistenziali dai luoghi tradizionali di cura – principalmente gli ospedali – verso strutture territoriali più sostenibili e accessibili, favorendo l'integrazione sociosanitaria e la continuità assistenziale dei percorsi.

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1. Struttura organizzativa

In questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Grosseto (di seguito, OPI).

#### 3.1.2 Dotazione Organica

Nel prospetto 1 è rappresentata la situazione dell'organico OPI e le relative consistenze alla data del 31/12/2022.

*Prospetto 1 – Dotazione organica al 31/12/2022*

QUALIFICA	POSTI IN ORGANICO
<b>ASSISTENTI</b>	2
<b>TOTALI</b>	<b>2</b>

Dal 31 dicembre 2022 una dipendente ha maturato i requisiti di età ed anzianità di servizio per il collocamento in pensione.

Nel prospetto 2 è rappresentata la situazione dell'organico OPI e le relative consistenze alla data del 01/01/2023.

*Prospetto 2 – Dotazione organica al 01/01/2023*

QUALIFICA	POSTI IN ORGANICO
<b>ASSISTENTI</b>	1
<b>TOTALI</b>	<b>1</b>

## 3.2 Sottosezione di programmazione- *Piano triennale dei fabbisogni di personale*

### 3.2.1 *Fabbisogno del personale*

### 3.2.2 *Consistenza del Personale e la sua evoluzione*

I movimenti verificatisi nella consistenza di personale durante l'anno 2022 (consistenza iniziale al 1/1, movimenti verificatisi, consistenza finale al 31/12);

Alla data del 1° gennaio 2022, la consistenza di personale in servizio attivo presso l'OPI di Grosseto era pari a 2 unità assistente 1 ex categoria B3 e 1 ex categoria B2.

Alla fine dell'anno l'assetto e la consistenza del personale della dell'OPI di Grosseto ha subito delle variazioni, per l'effetto di una cessazione di una dipendente che aveva raggiunto gli anni per il collocamento in pensione.

Pertanto il 1° gennaio 2023 la consistenza di personale in servizio attivo presso l'OPI di Grosseto era pari a 1 unità assistente ex categoria B2.

Per garantire il regolare funzionamento degli uffici, ci siamo rivolti ad un'agenzia interinale di Grosseto per un'aiutante a tempo determinato livello B – part-time a 20 ore settimanali

Dal 7 gennaio 2023 è stata inserita una collaboratrice. Prospetto 1

*Prospetto 1 – Dotazione organica dal 07/01/2023*

QUALIFICA	POSTI IN ORGANICO
<b>ASSISTENTI *</b>	2
<b>TOTALI</b>	<b>2</b>

*\*di cui n. 1 somministrato dall'agenzia interinale*

### 3.2.3 *Il contesto normativo di riferimento per la programmazione del fabbisogno di personale*

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.

### 3.2.4 Politiche assunzionali dell'OPI di Grosseto

Con riferimento ai sopra citati movimenti e in linea con quanto programmato nel piano dei fabbisogni del personale nel corso del triennio interessato 2024 -2026, ed in virtù del fatto che non vi sono elementi atti a prevedere cessazioni di personale. Per l'OPI di Grosseto si prospetta il seguente programma:

#### **PROGRAMMA ASSUNZIONALE 2024/2026**

##### **ANNO 2024**

- Non sono previste assunzioni.

Si prevede di indire un concorso pubblico aggregato tra gli OPI di Grosseto, Roma, Agrigento, Cagliari, Caltanissetta, Caserta, Como, Matera e Pavia.

Una progressione verticale nell'ambito delle Famiglia Professionale dall'area B (assistenti) all'area C (Funzionari) indetta nel corso del 2023 con efficacia da gennaio 2024.

##### **ANNO 2025**

- Assunzione di n. 1 risorsa con la qualifica di assistente (ex Cat. B) afferente al concorso pubblico indetto nell'anno 2024.

La spesa annuale per un dipendente neo assunto assistente ex categoria B p.t. 50% è:

<b>Totale retribuzione</b>	€	11.985,87
<b>Inps</b>	€	2.853,83
<b>Irap</b>	€	1.018,80
<b>TFR</b>	€	887,84
<b>Totale costi OPI Grosseto</b>	€	16.746,34

##### **ANNO 2026**

- Non sono previste ulteriori assunzioni.

### 3.2.5 Formazione del personale

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, aiutandoli a adattarsi ai relativi cambiamenti nelle routine lavorative;
- aumento dell'efficienza nell'esecuzione dei compiti per ridurre i costi di struttura;
- supporto allo sviluppo del personale, anche in termini di percorsi di carriera interni.

L'approccio seguito per la pianificazione della formazione consiste nella rilevazione del fabbisogno formativo con un approccio bottom up, ovvero in prima istanza accogliendo i bisogni dei dipendenti e valutarli insieme al Presidente e al Segretario rispetto alla coerenza della mission e della vision politica/amministrativa.