

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PIAO

TRIENNIO 2023-2025

Redazione dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche della provincia di Potenza (di seguito per brevità l'Ordine) secondo le modalità semplificate previste per le Pubbliche Amministrazioni di cui:

- ✓ *all'art. 1, co. 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 con non più di cinquanta dipendenti;*
- ✓ *dall'articolo 6, comma 6, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80;*
- ✓ *dall'articolo 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 24 giugno 2022;*
- ✓ *in modalità semplificata ex art. 6 D.L. n. 80/2021 (adottato nella seduta di Consiglio del 22 settembre 2022 con Delibera n° 1701/22).*

Premessa:

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, previsto dall'articolo 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, è il documento unico di programmazione e governance che assorbe molti dei Piani che finora le PPAA erano tenute a predisporre annualmente, quali il piano di fabbisogno del personale, della parità di genere, del lavoro agile, dell'anticorruzione e trasparenza.

I contenuti del PIAO, inizialmente indicati dall'art. 6 sopra citato, sono stati riformulati con il DM del 30 giugno 2022 che ha previsto uno schema di PIAO ordinario ed uno semplificato per gli Enti con non più di 50 dipendenti.

L'Ordine delle Professioni Infermieristiche della provincia di Potenza, rientrando tra le Amministrazioni con non più di 50 dipendenti, adotta il PIAO semplificato che come tale non prevede, rispetto allo schema ordinario,

né 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, ossia il Piano dei Fabbisogni del Personale e il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA).

Il PIAO viene predisposto in base a criteri di proporzionalità, in formato digitale e viene pubblicato sul proprio sito istituzionale - nella sezione Amministrazione Trasparente - e sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il presente PIAO è stato approvato dal Consiglio Direttivo in data 15.02.2023 con Delibera n° 005 e sarà oggetto di aggiornamento entro il 31 gennaio di ogni anno.

Sezione 1.	Scheda Anagrafica dell'Amministrazione
Scheda anagrafica	<p><i>Ordine delle Professioni Infermieristiche della Provincia di Potenza.</i></p> <p>Indirizzo: Via Sanremo n. 88 - 85100 Potenza</p> <p>Codice fiscale: 80005920766</p> <p>Dipendenti al 31 dicembre 2022: n. 1</p> <p>Telefono: (+39) 0971441539</p> <p>email: segreteria@opipotenza.it</p> <p>PEC: potenza@cert.ordine-opi.it</p> <p>Sito web: https://www.opipotenza.it/</p>
Sezione 2.	Valore pubblico, Performance e Anticorruzione
Sottosezione di programmazione 2.1 Valore pubblico	COMPILAZIONE NON OBBLIGATORIA per le PA con non più di 50 dipendenti
Sottosezione di programmazione 2.2 Performance	COMPILAZIONE NON OBBLIGATORIA per le PA con non più di 50 dipendenti
Sottosezione di programmazione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza	<p>Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023, approvato con Deliberazione n. 15bis del 12 Giugno 2021</p> <p>Il PTPTC, che segue le indicazioni di tempo in tempo fornite da ANAC (cfr. in particolare PNA 2022 e delibera ANAC 16/11/2022) è disponibile sul sito istituzionale dell'Ordine al link https://www.opipotenza.it/chi-siamo-2/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-la-prevenzione-della-corruzione-della-trasparenza/</p> <p>In questa sede si conferma che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il PTPTC 2021-2023 è stato predisposto dal RPCT sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, come definiti dall'Ordine. • Gli elementi costituenti il PTPTC 2021-2023 sono quelli indicati nel PNA e degli atti di regolazione generale

	<p>adottati da ANAC ai sensi della L. 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il PTPTC 2021-2023 contiene la mappatura dei processi sia identificati dall'art. 1, co. 16 della Legge anticorruzione sia identificati 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
<p>Sottosezione di programmazione 3.1 Struttura organizzativa</p>	<p>All'atto della predisposizione del presente PIAO, l'Ordine ha il seguente sistema di governance:</p> <p><i>Presidente</i> <i>Vice Presidente</i> <i>Segretario</i> <i>Tesoriere</i></p> <p>L'Ordine è formato da 15 Consiglieri, tra i quali vengono eletti il Presidente, un Vice Presidente, un Consigliere Tesoriere ed un Consigliere Segretario, tra i consiglieri viene nominato anche il RPCT;</p> <p>le attività del Consiglio è disciplinata dalla normativa di riferimento.</p> <p>A cui si affiancano il Consiglio territoriale di Disciplina (che al momento coincide con il Consiglio Direttivo stesso), le Commissioni d'Albo Infermieri/Infermieri pediatrici composto da nove componenti e Collegio dei revisori dei Conti composto da 2 componenti ed un supplente.</p> <p>Per lo svolgimento delle attività presso l'Ordine sono impiegati attualmente n. 1 dipendenti a tempo pieno e indeterminato.</p> <p>L'Ordine si avvale anche dell'attività di consulenti esterni il cui apporto viene deciso sulla base dei bisogni preventivati, del budget di spesa nella circostanza in cui tale attività specifica non possa essere svolta internamente, per mancanza di competenze e/o in ragione del numero limitato di personale in organico nel settore specifico. Attualmente ci sono 8 consulenti esterni:</p> <p>1 commercialista; 1 consulente del lavoro;</p>

	<p>1 Revisore dei conti; 1 avvocato dpo privacy; 1 avvocato che si occupa dei contenziosi; 1 avvocato per consulenze in materia anticorruzione e trasparenza; 1 giornalista; 1 consulente informatico.</p> <p>All'atto di predisposizione del presente PIAO l'Ordine non ha l'esigenza di procedere a nuove assunzioni pertanto, il piano di fabbisogno del personale non è stato predisposto.</p> <p>Gestione economica</p> <p>Relativamente alla gestione economica dell'ente, l'Ordine viene finanziato dalle quote versate dagli iscritti.</p> <p>L'Ordine non è soggetto al controllo contabile della Corte dei Conti.</p>
--	---

<p>Sottosezione di programmazione 3.2 Organizzazione del lavoro agile</p>	<p>Per l'anno 2022 l'Ordine non ha formalizzato un Piano Organizzativo per il Lavoro Agile poiché non è emersa l'esigenza di procedere in tal senso. Essendoci solo una dipendente, qualora vi fosse la necessità di utilizzare lo smart working è sufficiente attivare la procedura ai sensi di legge che prevede l'obbligo di garantire al 15% del personale dipendente, che ne faccia richiesta, l'applicazione del lavoro Agile.</p> <p>La prestazione lavorativa del dipendente può essere eseguita anche all'esterno dei locali, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva. L'evoluzione dell'epidemia da COVID-19, infatti, aveva richiesto vari interventi d'emergenza al fine di contrastarne la diffusione tra i quali l'applicazione straordinaria del lavoro agile, quale modalità flessibile di esecuzione della prestazione lavorativa al fine di garantire il regolare svolgimento delle funzioni istituzionali e la continuità amministrativa. Il personale era stato autorizzato ad utilizzare, in via del tutto eccezionale, gli strumenti informatici nella</p>
--	---

	<p>propria disponibilità.</p> <p>Alla luce dei risultati positivi di tale esperienza e in attuazione di quanto previsto dal nuovo C.C.N.L.–Comparto Funzioni Centrali periodo 2019/2021, firmato il 9 Maggio 2022, ai sensi dell'Art.37 l'ente consentirà anche per il triennio 2023-2025 l'adesione al lavoro agile, per conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con specifiche necessità tecniche delle attività, garantendo, in caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile per almeno il 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, in base alla normativa vigente.</p>
<p>Sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale</p>	<p>L'Ordine non ha adottato il piano di fabbisogno triennale del personale, poichè non si ravvisa l'esigenza di assumere altro personale.</p>
<p>Sottosezione di programmazione 3.3.1. Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre 2022</p>	<p>La consistenza del personale al 31 dicembre 2022 è la seguente: 1 dipendente full time Livello A1 del CCNL, esclusivamente a supporto strumentale dei processi produttivi e ai sistemi di erogazione dei servizi. Capacità di utilizzare apparecchiature di uso comune e tecniche ordinarie, capacità di soluzione di problematiche di tipo semplice; capacità di gestire relazioni di tipo semplice. Profilo: lavoratore che provvede ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico-manuale; lavoratore addetto ad archivi, anche informatici.</p>
<p>Sottosezione di programmazione 3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane</p>	<p>La programmazione delle risorse umane prevede come obiettivo strategico, l'utilizzazione di consulenze specialistiche per il tempo strettamente necessario all'assolvimento degli obblighi in capo all'Ordine territoriale. Inoltre, i componenti della Governance si impegnano a mettere a disposizione le loro competenze per assicurare il buon funzionamento.</p> <p>FORMAZIONE</p> <p>La Formazione del Personale, tenuto conto del trend dell'anno 2022, continuerà al fine di potenziare le competenze, mediante formazione/audit misure di sicurezza GDPR e trasparenza programmata e corsi differenziati per aumentare il livello di istruzione e specializzazione dei singoli dipendenti. Non sono previsti ulteriori ampliamenti di organico per l'anno 2023 in quanto il fabbisogno di personale è ampiamente soddisfatto.</p> <p>Il personale e la governance possono poi contare sulla formazione individuale fornita dai consulenti esterni, che li accompagnano nell'acquisizione delle competenze e nell'autonomia gestionale degli adempimenti.</p>

Sottosezione di programmazione 3.3.3. Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse	L'Ordine ha rilevato, ai sensi delle disposizioni contenute nell'art. 33 D.lgs. n. 165/2001, che in relazione alle esigenze funzionali della struttura non sussistono eccedenze di unità 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.
Sezione 4.	Monitoraggio
Sottosezione di programmazione 2.1 Valore pubblico	COMPILAZIONE NON OBBLIGATORIA per le PA con non più di 50 dipendenti

Approvato dal Consiglio Direttivo in data 15 Febbraio 2023 con Delibera n° 005

