**Ordine delle Professioni Infermieristiche**
**di Cagliari**

# PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE P.I.A.O.

## TRIENNIO 2023-2025

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

**Adottato nella seduta di Consiglio del 30/03/2023**

**con Delibera n° 863/23**

**Indice**

**Premessa** ..... **3**

**1-Scheda anagrafica dell'amministrazione** ..... **4**

**2-Anticorruzione** ..... **5**

**3. Organizzazione e capitale umano** ..... **5**

**3.1 Struttura organizzativa** ..... **5**

**3.2 Organizzazione del lavoro agile** ..... **6**

**3.3. Piano triennale dei fabbisogni del personale** ..... **8**

3.3.1. Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre 2021 ..... 8

3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane ..... 9

3.3.3. Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse ..... 9

3.3.4. Strategia di copertura del fabbisogno ..... 10

3.3.5. Formazione del personale ..... 10

## Premessa

Il PIAO, Piano Integrato di Attività e Organizzazione, previsto dall'articolo 6, commi da 1 a 4, del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, è il documento unico di programmazione e governance che va ad assorbire molti dei Piani che finora le PPAA erano tenute a predisporre annualmente, quali il piano di performance, di fabbisogno del personale, della parità di genere, del lavoro agile, dell'anticorruzione e trasparenza. Ciò è avvenuto in un'ottica di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, certamente funzionale in un'ottica di prossima attuazione del PNRR.

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 sono stati riformulati con il DM del 30 giugno 2022, che ha previsto uno schema ordinario ed uno semplificato per gli Enti con non più di 50 dipendenti.

L'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Cagliari, rientrando tra le Amministrazioni con non più di 50 dipendenti, adotta il PIAO semplificato che come tale - rispetto allo schema ordinario - non prevede la compilazione della Sezione 2, delle voci "Valore pubblico" e "Performance", nonchè della Sezione 4 relativa al "Monitoraggio".

L'Ordine, in ragione di quanto sopra, 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, adottato dall'organo politico dell'Ordine viene redatto in formato digitale, 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 30/03/2023 e con Delibera n° 863/23 e sarà oggetto di aggiornamento entro il 31 gennaio di ogni anno.

## 1- SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

| | |
|---|---|
| Denominazione | **Ordine delle Professioni Infermieristiche di Cagliari** |
| Indirizzo: | **Via Alberti 9 – 09131 Cagliari** |
| C.F./Partita IVA | **80022320925** |
| Codice IPA | **odpica** |
| Codice Univoco | **UF700U** |
| Tipologia | **Ente Pubblico non Economico** |
| Telefono | **07044622** |
| Fax | **07044624** |
| Indirizzo e-mail segreteria | **opicagliari@outlook.it** |
| Indirizzo Pec Ordine | **cagliari@cert.ordine-opi.it** |
| Indirizzo pec Segreteria | **segreteria@pec.opicagliari.it** |
| Sito istituzionale | **www.opicagliari.it** |
| Presidente e Legale Rappresentante | Dott. Pierpaolo Pateri |
| N. dipendenti al 31/12/2022 | 0 |

## 2- VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Valore pubblico: la sezione non è prevista alle Amministrazioni fino a 50 dipendenti.

2.2 Performance: la sezione non è prevista alle Amministrazioni fino a 50 dipendenti.

### 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La gestione del "rischio corruzione" è un processo complesso attraverso il quale si misura il rischio e di seguito si sviluppano le azioni tese alla riduzione delle probabilità che lo stesso si verifichi.

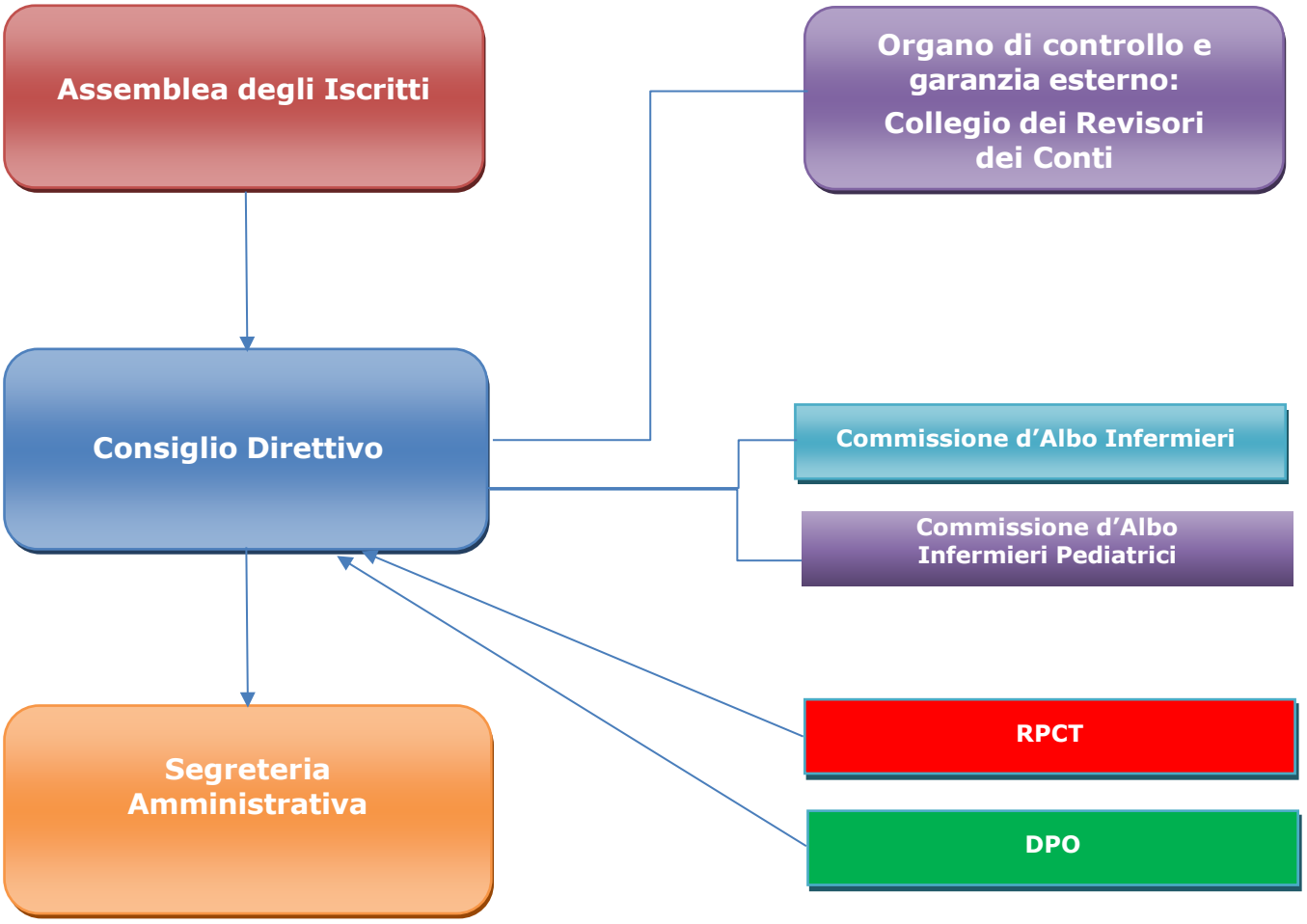
Il P.T.P.C.T. è quindi lo strumento per la pianificazione delle azioni proprie del processo di prevenzione della corruzione, che vede necessariamente coinvolti il personale e i responsabili dei diversi ambiti di un'amministrazione, attraverso meccanismi di consultazione e verifica. Le misure di prevenzione vanno ad incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo trasversalmente sull'intera amministrazione con misure generali; altre misure di prevenzione sono state individuate tramite l'analisi del rischio dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, andando ad incidere su problemi specifici individuati. Contiene la valutazione di impatto del contesto esterno ed interno, la mappatura dei processi identificati dall'art. 1, c.16 della Legge anticorruzione e dalla parte speciale Ordini del PNA 2016. Sono presenti, 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. Gli elementi costituenti il documento sono quelli indicati nel PNA e degli atti di regolazione generale adottati da ANAC ai sensi della L. 190/2012 e del D.lgs. 33/2013. Si evidenzia che il PTPTC 2023-2025 è stato predisposto dal RPCT sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, come da indicazioni del Consiglio Direttivo.

L'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Cagliari ha provveduto all'adozione del proprio PTPTC in data 30/03/2023 con Delibera n. 862/23. Il PTPTC, che segue le indicazioni puntualmente fornite da ANAC, è disponibile sul proprio sito istituzionale al link: https://opicagliari.it/wp-content/uploads/2023/04/Piano_Triennale_Prevenzione_Corruzione._2023-2025_OPI_CAGLIARI.pdf

## 3- ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Struttura organizzativa

All'atto della stesura del presente PIAO, l'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Cagliari è così governato:




L'Ordine si compone di un Consiglio Direttivo costituito da n. 15 Consiglieri, una Commissione d'Albo Infermieri costituita da 9 commissari e da una Commissione d'Albo Infermieri Pediatrici composta a sua volta da 5 commissari, tutti eletti per il quadriennio 2020-2024 con le seguenti

cariche:

| ***Consiglio Direttivo*** | | |
|---|---|---|
| ***N*** | ***Cognome e Nome*** | ***Carica*** |
| *1* | *Pateri Pierpaolo* | *Presidente* |
| *2* | *Serra Luciano* | *Vicepresidente* |
| *3* | *Racis Maria Cristina* | *Segretario* |
| *4* | *Pirarba Claudio* | *Tesoriere* |
| *5* | *Accalai Maria Giulietta* | *Consigliere* |
| *6* | *Arculescu Nicoleta Claudia* | *Consigliere* |
| *7* | *Aresu Milena* | *Consigliere* |
| *8* | *Balloi Gesuino* | *Consigliere* |
| *9* | *Deidda Luca* | *Consigliere* |
| *10* | *Murgia Valeria* | *Consigliere* |
| *11* | *Pretta Salvatore* | *Consigliere* |
| *12* | *Frigau Giuseppe* | *Consigliere* |
| *13* | *Sulanas Fabiano* | *Consigliere* |
| *14* | *Vacca Silvia* | *Consigliere* |
| *15* | *Viscogliosi Silvia* | *Consigliere* |

| ***Commissione d'Albo Infermieri*** | | |
|---|---|---|
| ***N*** | ***Cognome e Nome*** | ***Carica*** |
| *1* | *Lai Tatiana* | *Presidente* |
| *2* | *Pilloni Maria Paola* | *Vicepresidente* |
| *3* | *Murredda Giuliano* | *Segretario* |
| *4* | *Casanova Vincenzo Italo* | *Commissario* |
| *5* | *Cottogno Francesca* | *Commissario* |
| *6* | *Lai Paola* | *Commissario* |
| *7* | *Mameli Claudio* | *Commissario* |
| *8* | *Porceddu Ivan* | *Commissario* |
| *9* | *Surcis Christian* | *Commissario* |

| ***Commissione d'Albo Infermieri*** | | |
|---|---|---|
| ***N*** | ***Cognome e Nome*** | ***Carica*** |
| *1* | *Alagna Chiara* | *Presidente* |
| *2* | *Schirru Lorena* | *Vicepresidente* |
| *3* | *Pireddu Donatella* | *Commissario* |
| *4* | *Stara Stefania* | *Commissario* |
| *5* | *Vadilonga Maria Vittoria* | *Commissario* |

L'Ordine si avvale di un Organo di Revisione, composto da:

| | | |
|---|---|---|
| **Presidente** | SANNA PIERPAOLO | Dottore Commercialista iscritto nel Registro dei Revisori Legali |
| **Membro effettivo** | MELIS MARIA CRISTINA | Infermiera |
| **Membro effettivo** | GIBILLINI UGO | Infermiere |
| **Membro Supplente** | ANGIUS ANGELO MARIO | Infermiere |

L'Ordine attualmente non ha nessun dipendente, essendo stata collocata in quiescenza l'unica impiegata in fascia B in organico.

È prevista e ancora in itinere l'assunzione di Personale Amm.vo (1 posizione in fascia B e una posizione in Fascia C).

Il CCNL di riferimento è quello delle Funzioni Centrali - Enti Pubblici non Economici.

L'organigramma dell'Ordine per sua connotazione non prevede posizioni di natura dirigenziale, essendo i poteri deliberativi normativamente assunti dal Consiglio Direttivo.

## 3.2 Organizzazione del Lavoro Agile

Il decreto legge 30 aprile 2021, n. 56, modificando l'art. 263 comma 4-bis del 19 maggio 2020, n. 34 e l'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 (riforma Madia), ha previsto che "il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità' agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità' e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché'

della qualità' dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano".

Per l'anno 2023 l'Ordine non ha formalizzato un Piano Organizzativo per il Lavoro Agile.

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

L'Ordine valuterà per l'anno 2023, se dotarsi del POLA con la nuova dotazione organica.

## 3.3. Piano triennale dei fabbisogni del Personale

L'Ordine ha proceduto all'adozione del proprio Piano dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2022 - 2024 con Del. 550/22 del 22 febbraio 2022, così come modificato con Del. 712/22 del 20 luglio 2022.

### *3.3.1. Rappresentazione della consistenza del Personale al 31 dicembre 2021*

Alla data in oggetto l'Ordine svolge le proprie attività con il supporto di n. 1 Dipendente Amministrativa di Liv. B3, a tempo pieno e indeterminato. Ai Dipendenti si applica il CCNL del Comparto Funzioni Centrali Enti Pubblici non Economici, pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente.

### *3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane*

La programmazione delle risorse è stata approvata nel Piano dei Fabbisogni di

Personale per il triennio 2022 - 2024 con Del. 550/22 del 22 febbraio 2022, così come modificato con Del. 712/22 del 20 luglio 2022.

All'atto di predisposizione del presente PIAO l'Ordine sta procedendo a dar seguito alla realizzazione delle nuove assunzioni.

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

In occasione della rilevazione dei fabbisogni di Personale 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*

I Dipendenti sono reclutati sulla base di: concorso pubblico, mobilità (avviso pubblico o domanda diretta), avviso pubblico (tempi determinati), collocamento;

Le progressioni di carriera avvengono per: fasce retributive/ concorsi interni/ incarichi di coordinamento/ posizioni organizzative;

è previsto, in presenza dei presupposti, il conferimento di incarichi di collaborazione esterna e di consulenza.

I Dipendenti assunti sono inquadrati nel CCNL Funzioni Centrali Enti Pubblici non Economici.

### *3.3.5. Formazione del Personale*

L'Ordine garantisce ai propri Dipendenti attività formative orientate allo sviluppo e al potenziamento delle competenze e della professionalità, uniformandosi altresì al piano

formativo FNOPI per il personale amministrativo, promuovendo e incoraggiando anche la formazione erogata da soggetti terzi e funzionale allo svolgimento delle attività proprie dell'Ordine.

## 4- MONITORAGGIO

La sezione non è prevista alle Amministrazioni fino a 50 dipendenti.