



*Ordine delle Professioni Infermieristiche di Grosseto*

## Piano Integrato di Attività e organizzazione PIAO

2023 – 2025

### SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Ordine Provinciale Professioni Infermieristiche di Grosseto

Acronimo OPI Grosseto

Via Repubblica Dominicana, 80

58100 Grosseto

Cod. Fisc. 80001800533

Telefono 0564/22975

Fax 0564/071240

Mail [segreteria@opigrosseto.it](mailto:segreteria@opigrosseto.it)

Pec: [grosseto@cert.ordine-opi.it](mailto:grosseto@cert.ordine-opi.it)

Sito istituzionale [www.opigrosseto.it](http://www.opigrosseto.it)

FACEBOOK: OPI Grosseto - Ordine delle Professioni Infermieristiche

INSTAGRAM: [opi\\_gr\\_ordine\\_infermieri](#)

YOU TUBE: Ordine Professioni Infermieristiche Grosseto

### CONSIGLIO DIRETTIVO

<b>Presidente</b>	Nicola Draoli
<b>Vice Presidente</b>	Margherita Schipani
<b>Segretario</b>	Lucia De Stefano
<b>Tesoriere</b>	Luciana Cerratti
Consigliere	Fulvia Marini
Consigliere	Luca Grechi
Consigliere	Silvia Bellucci
Consigliere	Francesco Castorina
Consigliere	Andrea Minucci 3/11/62
Consigliere	Rita Malacarne
Consigliere	Domenico Tavilla
Consigliere	Jessica Caselli
Consigliere	Daniela Mucci
Consigliere	Eleonora Zuffi
Consigliere	Edgardo Norgini

### COMMISSIONE D'ALBO

<b>Presidente</b>	Letizia Rossi
<b>Vice Presidente</b>	Sara Pisano
<b>Segretario</b>	Roberto Bartalucci
Consigliere	Cinzia Capelli
Consigliere	Mirella Santucci
Consigliere	Valentina Mancuso
Consigliere	Michela Scognamiglio

### COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Effettivo	Cristina Curbis
Effettivo	Sabrina Pastorelli
Supplente	Roberto Magini

## 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

#### 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 OPI 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 obbliga le amministrazioni con meno di 50 dipendenti ad adottare la sezione denominata "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione". In questo momento OPI Grosseto ha due dipendenti part time 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

Negli ultimi anni, soprattutto in seguito all'adozione 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 Grosseto. È iscritto all'indice della PA ed opera coerentemente ai disposti della legge 30 ottobre 2013 n. 125. Denominata precedentemente Collegio 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, OPI Grosseto, istituita con la Legge 29/10/1954 n. 1049 e regolamentata dal DLCPS 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 OPI 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

Dotazione organica al 31/12/2022

- Mega Lorella, qualifica\_ impiegata, categoria\_B3
- Giovannangelo Fabiola, qualifica\_ impiegata, categoria\_B2

Dal 31 dicembre 2022 la dipendente Mega Lorella ha maturato i requisiti di età ed anzianità di servizio per il collocamento in pensione, pertanto a partire da gennaio 2023.

L'assetto e la consistenza del personale hanno subito delle variazioni. 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 Serena Zanin

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.

#### 3.1 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.