



# **Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027**

## **SOMMARIO**

### **SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**

### **SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO E ANTICORRUZIONE**

#### **2.1 Sottosezione di programmazione**

- 2.1.1 Valore Pubblico
- 2.1.2 Strategia per favorire la creazione di Valore Pubblico
- 2.1.3 Portatori di interesse
- 2.1.4 Tempistiche della strategia
- 2.1.5 Traguardi attesi per il triennio
- 2.1.6 Verificabilità dei dati

#### **2.2 Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione**

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

- 2.3.1 Parte generale
- 2.3.2 Ciclo di gestione del rischio corruttivo
  - 2.3.2.1 Analisi del contesto
  - 2.3.2.2 Identificazione, analisi e ponderazione dei rischi corruttivi
  - 2.3.2.3 Misure di trattamento dei rischi corruttivi

### **SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**

#### **3.1 Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa**

- 3.1.1 Dotazione Organica
- 3.1.2 Consiglio direttivo
- 3.1.3 Commissioni Albo Infermieri e Infermieri Pediatrici
- 3.1.4 Collegio dei Revisori
- 3.1.5 Consulenti e Collaboratori

#### **3.2 Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile**

- 3.2.1 Organizzazione
- 3.2.2 Dotazioni tecnologiche abilitanti
- 3.2.3 Formazione in tema di lavoro agile

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

- 3.3.1 Fabbisogno del personale
  - 3.3.1.1 La consistenza del personale e la sua evoluzione
  - 3.3.1.2 Il contesto normativo di riferimento per la programmazione del fabbisogno di personale
- 3.3.2 Formazione del personale

## SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

<b>Denominazione</b>	Ordine delle Professioni Infermieristiche di Genova – O.P.I.
<b>Presidente</b>	Carmelo Gagliano
<b>Indirizzo</b>	Piazza Dante 9/12 – 16121- Genova
<b>Codice Fiscale</b>	80085540104
<b>Codice IPA</b>	ipasv_ge
<b>Codice Univoco</b>	UFAXM3
<b>Tipologia</b>	Ente pubblico, non economico
<b>Sito Istituzionale</b>	<a href="https://opigenova.it/">https://opigenova.it/</a>
<b>Indirizzo PEC</b>	genova@cert.ordine-opi.it
<b>Indirizzo email</b>	ordineinfermieri@opigenova.it

## SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO E ANTICORRUZIONE

### 2.1 Sottosezione di programmazione

L'azione di OPI Genova è orientata alla tutela della salute dei cittadini attraverso la promozione delle professioni infermieristiche che e la loro massima valorizzazione così come emerge dalla normativa di riferimento:

leggi istitutive e da ultimo Legge 3/2018.

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 che;
- La tutela dell'esercizio professionale degli infermieri nell'interesse esclusivo del cittadino;

#### 2.1.1 Valore Pubblico

**Quale Valore Pubblico:** La mission dell'OPI di Genova è promuovere l'eccellenza nelle professioni infermieristiche, garantendo standard elevati di competenza e deontologia, a beneficio della salute pubblica e del benessere della comunità. L'OPI si impegna a rappresentare gli interessi degli infermieri e a favorire il dialogo con i cittadini e le istituzioni.

#### 2.1.2 Strategia per favorire la creazione di Valore Pubblico

L'orizzonte di strategia in cui si muove OPI Genova è quello del singolo mandato elettorale. Entro il programma di mandato, OPI identifica gli obiettivi strategici dell'anno, sia per la loro propedeuticità ad azioni successive, sia per la necessità di perseguire a breve per stare dentro una finestra strategica non solo il controllo della Federazione.

#### 2.1.3 Portatori di interesse

Gli stakeholders principali sono:

**Infermieri:** Supporto professionale, formazione continua, tutela legale e rappresentanza.

**Cittadinanza:** Promozione di una cultura della salute e garanzia di standard professionali elevati per l'assistenza sanitaria.

**Istituzioni sanitarie:** Collaborazione per il miglioramento del sistema sanitario e delle politiche di assistenza. **Università e centri di ricerca:** Sviluppo di percorsi accademici innovativi e progetti di ricerca.

Federazione Nazionale degli Ordini delle professioni infermieristiche

#### Obiettivi rispetto agli stakeholders:

- Incrementare la soddisfazione e la partecipazione degli iscritti.
- Educare la cittadinanza sull'importanza delle professioni infermieristiche.
- Costruire relazioni sinergiche con istituzioni e accademie.

### **2.1.4 Tempistiche della strategia**

La strategia verrà attuata seguendo questo cronoprogramma:

**2025:** Revisione e ottimizzazione dei processi organizzativi, avvio di campagne di comunicazione mirate e realizzazione di eventi formativi.

**2026:** Sviluppo di nuove partnership istituzionali, ampliamento dell'offerta formativa e implementazione di un sistema di feedback dagli iscritti.

**2027:** Monitoraggio dei risultati raggiunti, relazione annuale sui progressi compiuti e pianificazione di nuove iniziative per il triennio successivo.

### **2.1.5 Traguardi attesi per il triennio**

#### **Digitalizzazione delle professioni sanitarie**

Supporto agli infermieri per i processi assistenziali correlati alla transizione digitale in sanità.

#### **Formazione e sviluppo professionale**

Creazione di eventi formativi con utilizzo di metodologie differenziate e interattive.

Raccolta del fabbisogno formativo per rispondere alle esigenze degli infermieri.

#### **Condivisione, ascolto e incontro**

Supporto alla rete di confronto tra professionisti per ridurre la distanza tra i professionisti e l'Ordine.

#### **Coinvolgimento dei giovani professionisti**

Attivazione di una sezione "Opi Giovani" con l'obiettivo di sensibilizzare e coinvolgere i professionisti più giovani nelle attività dell'Ordine.

#### **Valorizzazione delle competenze specialistiche infermieristiche**

Promozione e riconoscimento delle competenze specialistiche infermieristiche per favorire la crescita professionale.

#### **Osservatorio sulla professione infermieristica**

Monitoraggio della libera professione, della professione nella pubblica amministrazione e nelle realtà private.

#### **Sicurezza e tutela degli operatori sanitari**

Impegno contro la violenza agli operatori sanitari e promozione della sicurezza attraverso azioni concrete di sensibilizzazione.

#### **Collaborazione con le istituzioni**

Instaurazione di un solido rapporto con le istituzioni per la realizzazione di progetti che vedano gli infermieri come attori principali.

Obiettivo di ottimizzare le risorse, promuovere l'innovazione e migliorare l'efficacia delle prestazioni assistenziali.

### **2.1.5 Verificabilità dei dati**

I dati relativi alle attività e ai risultati dell'OPI saranno consultabili attraverso:

- **Sito internet:** [www.opigenova.it](http://www.opigenova.it)
- **Canali social:** Facebook, Youtube, X, Instagram ufficiali dell'OPI di Genova.

- **Report annuali:** Pubblicati online e disponibili presso la sede dell'OPI.

### 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 al processo di transizione al digitale degli Enti Pubblici. È stato infatti definito il quadro normativo entro il quale la Pubblica Amministrazione si deve muovere per poter passare alla modalità operativa digitale, considerando pertanto sorpassata (nonché a rischio sanzioni) la modalità di gestione dei processi in modo tradizionale. Ecco, quindi, che una delle azioni da introdurre in maniera il più possibile rapida è la gestione dei documenti in modalità digitale. L'Opi di Genova, per adeguarsi in modo concreto e immediato alle nuove esigenze di informatizzazione degli Enti Pubblici e al fine del miglioramento della gestione e dell'efficienza complessiva delle risorse economiche ed umane, ha avviato un processo di adeguamento software del protocollo informatico, in ottica di gestione documentale finalizzato alla completa dematerializzazione del cartaceo.

Digitalizzare il 60% della documentazione cartacea entro il 2026.

L'OPI di Genova ha intrapreso un percorso di transizione digitale significativo, con l'obiettivo di modernizzare la propria infrastruttura informatica e migliorare l'efficienza operativa. La decisione di migrare al sistema SaaS (Software as a Service) Microsoft 365 entro la fine del 2025 rappresenta un passo importante in questa direzione. Questo passaggio consentirà di superare l'attuale configurazione, basata su componenti autonomi e non sempre integrati tra loro (come server fisici, NAS, sistemi di backup, gruppi di continuità, server di posta e sistemi di videoconferenza), a favore di una piattaforma cloud integrata e scalabile.

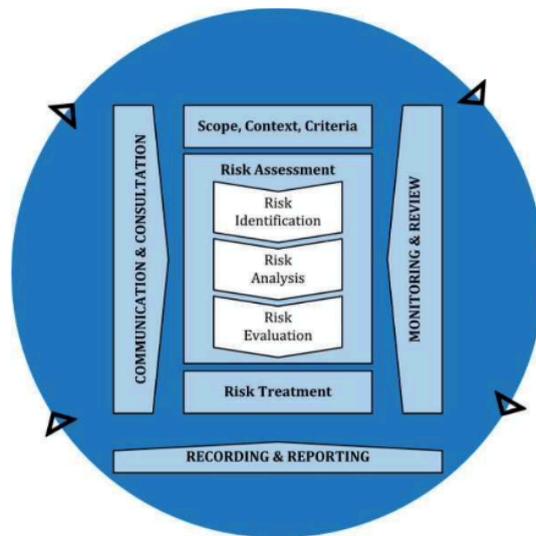
## 2.3 Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza

### 2.3.1 Parte generale

In coerenza con il Piano Nazionale Anticorruzione e il quadro regolamentare vigente, l'OPI di Genova ha adottato un modello di gestione del rischio di corruzione e trasparenza, formalizzato nel Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza per il periodo 2025-2027. Tale documento, approvato dal Consiglio Direttivo con deliberazione n. 12/2025 del 29 Gennaio, definisce obiettivi, azioni previste e modalità di attuazione per garantire la trasparenza e la legalità dell'operato dell'Ordine. L'implementazione del Piano prevede un monitoraggio continuo e misure preventive volte a minimizzare i rischi corruttivi, rafforzando al contempo l'integrità e la responsabilità amministrativa.

- **Principi cardine:** Trasparenza, integrità e accountability.
- **Metodologia:** Analisi del contesto, valutazione e trattamento del rischio.
- **Processo:** Coinvolgimento del Consiglio Direttivo, del RPCT e di tutto il personale.

### 2.3.2 Ciclo di gestione del rischio corruttivo



### 2.3.2.1 Analisi del contesto

L'OPI di Genova, ente pubblico non economico, opera nel rispetto della legge 30 ottobre 2013 n. 125 e si ispira ai principi del Codice deontologico dell'Infermiere. La sua vision è promuovere un sistema sanitario efficiente e inclusivo, con una mission centrata sul supporto agli infermieri e sulla tutela della salute pubblica.

### 2.3.2.2 Identificazione, analisi e ponderazione dei rischi corruttivi

Il catalogo dei rischi è stato sviluppato attraverso un processo partecipativo e coordinato dal RPCT. I principali rischi identificati includono:

- Incompletezza degli obblighi di trasparenza.
- Possibili conflitti di interesse.
- Ritardi nella digitalizzazione dei processi.

### 2.3.2.3 Misure di trattamento dei rischi corruttivi

Le misure adottate comprendono:

1. Implementazione di un sistema di whistleblowing.
2. Formazione obbligatoria per tutto il personale sui temi dell'anticorruzione.
3. Aggiornamento periodico della sezione trasparenza sul sito web.
4. Monitoraggio costante dei processi critici.
5. Promozione di un codice etico aggiornato e condiviso

Si rimanda al Piano Triennale anticorruzione e Trasparenza adottato dal Consiglio Direttivo con delibera n. 12 in data 29/01/2025 e pubblicata sul sito istituzionale di Opi Genova

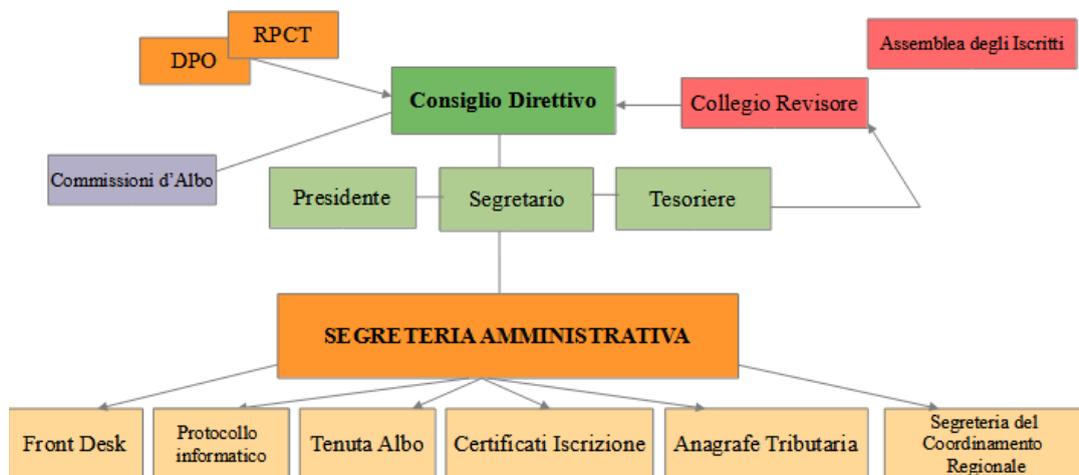
## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### 3.1 Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa

#### Organigramma

L'organigramma dell'Ordine prevede attualmente

- Assemblea degli Istituti
- Consiglio Direttivo
- Collegio dei Revisori dei conti
- Commissione d'Albo Infermieri
- Commissione d'Albo Infermieri Pediatrici
- Segreteria Amministrativa
- RPCT/DPO
- OIV



#### 3.1.1. Dotazione Organica Al 31 dicembre 2024

L'organico dell'OPI di Genova comprende:

#### Dipendenti

All'atto di predisposizione del presente PIAO, presso l'Ordine sono impiegate n. 3 dipendenti a tempo indeterminato, due full time e una in part time a 4 ore, tutte in fascia B1.

Ai dipendenti viene applicato il CCNL 2019-2021 per il Personale non dirigente del comparto Funzioni Centrali – Enti Pubblici Non Economici.

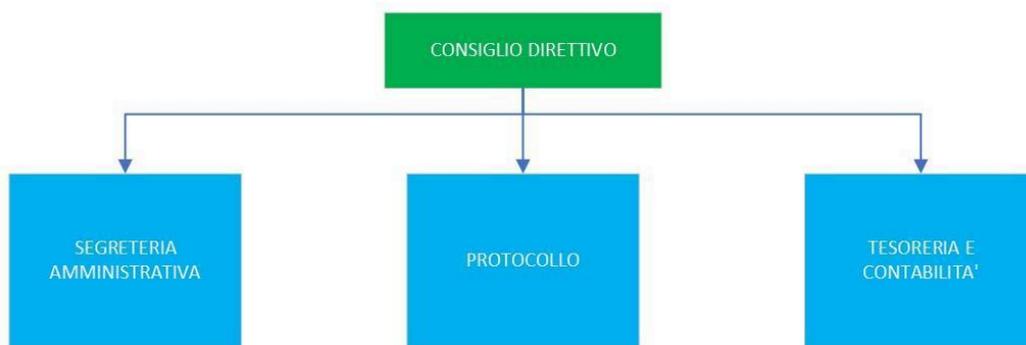
I Dipendenti collaborano attivamente con il Consiglio Direttivo, ma non hanno in capo nessun processo decisionale.

Una dipendente opera come RUP, previa verifica delle incompatibilità.

QUALIFICA	POSTI IN ORGANICO
ASSISTENTE	3
TOTALI	3

### 3.1.2 Consiglio direttivo

L'Ordine è retto dal Consiglio Direttivo, costituito da n.15 Consiglieri, eletti per il quadriennio 2025-2028, il quale elegge al proprio interno le cariche di Presidente, Vice Presidente, Segretario e Tesoriere.



<b>Presidente</b>	Gagliano Carmelo
<b>Vice Presidente</b>	De Astis Vittoria
<b>Segretario</b>	Federico Luigi
<b>Tesoriere</b>	Ruggiero Salvatore
<b>Consigliere</b>	Calizzano Stefano
<b>Consigliere</b>	Cavaliere Bruno
<b>Consigliere</b>	Chiesa Stefano
<b>Consigliere</b>	Del Papa Marcello
<b>Consigliere</b>	De Paoli Marisa
<b>Consigliere</b>	Fiorenza Antonio
<b>Consigliere</b>	Maloberti Daniela
<b>Consigliere</b>	Profumo Paola
<b>Consigliere</b>	Putzu Federica
<b>Consigliere</b>	Scialò Cristina
<b>Consigliere</b>	Serpico Maria Stella

### 3.1.3 Commissioni Albo Infermieri e Infermieri Pediatrici

<b>Commissione Albo Infermieri</b>	
<b>Presidente</b>	Vivaldi Ezio
<b>Vice Presidente</b>	Calabro Marina Teresa
<b>Segretario</b>	Stagnaro Lorenzo
<b>Consigliere</b>	Boero Mattia Maria
<b>Consigliere</b>	Crepaldi Bruna
<b>Consigliere</b>	Di Marco Sara
<b>Consigliere</b>	Mantuano Valenzuela Eduardo Antonio
<b>Consigliere</b>	Robello Giacomo
<b>Consigliere</b>	Trubini Davide
<b>Commissione Albo infermieri Pediatrici</b>	
<b>Presidente</b>	Rossi Silvia
<b>Vice presidente</b>	Serveli Simona
<b>Segretario</b>	Calza Simona
<b>Consigliere</b>	Lasaracina Valentina
<b>Consigliere</b>	Tirone Roberta

I membri del Consiglio Direttivo e delle Commissioni di Albo svolgono le attività previste dalla normativa di riferimento riunendosi di norma una volta al mese.

### 3.1.4 Collegio dei Revisori

L'operatività del Consiglio Direttivo è supportata dal Collegio dei Revisori, così costituito:

<b>Presidente</b>	Marco Rossi	Dott. Commercialista iscritto nel Registro revisori legali
<b>Membro Effettivo</b>	Bazzari Domenica Michela	Infermiere
<b>Membro Effettivo</b>	Di Silverio Bruno	Infermiere

<b>Membro Supplente</b>	Favino Gabriel	Infermiere
-------------------------	----------------	------------

### **3.1.5 Consulenti e Collaboratori**

Il Consiglio Direttivo si avvale della collaborazione di consulenti e collaboratori al fine di garantire appropriatezza alle proprie attività gestionali e decisionali.

- Consulente Legale
- Consulente Commercialista e consulente del lavoro
- Consulente sicurezza ambiente
- Consulente informatico
- DPO
- Medico Competente affidato con convenzione

## **3.2 Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile**

### **3.2.1 Organizzazione**

Attualmente, si è scelto di ricorrere al lavoro agile se necessario per un giorno alla settimana. Questa modalità è adottata per garantire una maggiore flessibilità operativa, migliorare il benessere dei dipendenti e ottimizzare i processi di lavoro senza compromettere l'efficienza e la produttività. La gestione della turnazione tra lavoro in presenza e lavoro agile è regolata secondo criteri di equità e necessità operative.

### **3.2.2 Dotazioni tecnologiche abilitanti**

#### **Software**

Per supportare il lavoro agile e migliorare l'efficienza operativa, l'ente si avvale di strumenti tecnologici avanzati, tra cui:

- **Microsoft 365** per la produttività e la gestione documentale;
- **Microsoft Teams** per la comunicazione e la collaborazione a distanza;
- **Zoom** per le videoconferenze e i meeting virtuali.

### **3.2.3 Formazione in tema di lavoro agile**

Nel corso dell'ultimo anno, sono stati realizzati interventi formativi mirati per preparare i dipendenti all'utilizzo delle piattaforme digitali e alle buone pratiche per il lavoro agile. Inoltre, è stata erogata formazione in materia di sicurezza informatica e gestione dei dati sensibili, al fine di garantire la protezione delle informazioni trattate durante l'attività lavorativa da remoto.

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

#### **3.3.1 Fabbisogno del personale**

Il fabbisogno del personale rappresenta un elemento centrale nella pianificazione delle risorse umane, al fine di garantire il corretto funzionamento dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Genova (OPI Genova). L'analisi del fabbisogno si basa su diversi fattori, tra cui l'attuale dotazione organica, l'evoluzione dei servizi offerti, le normative vigenti.

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

La definizione del fabbisogno è regolata dalla normativa vigente in materia di gestione del personale negli enti pubblici non economici. Le disposizioni legislative stabiliscono vincoli e criteri per le assunzioni, la gestione delle risorse interne e l'eventuale ricorso a collaborazioni esterne. L'OPI Genova si impegna a rispettare i principi di efficienza, efficacia ed economicità nella gestione del personale, garantendo al contempo il rispetto degli obblighi di trasparenza e anticorruzione.

##### **3.3.1.1 La consistenza del personale e la sua evoluzione**

L'organico attuale dell'OPI Genova è costituito da figure professionali con competenze specifiche nei settori amministrativo, contabile e tecnico, necessarie per il supporto e la gestione delle attività istituzionali. La programmazione triennale del fabbisogno tiene conto delle esigenze di rafforzamento delle competenze digitali, della crescente domanda di servizi agli iscritti e della necessità di garantire continuità operativa.

Alla data del 1° gennaio 2023, la consistenza di personale in servizio attivo presso l'OPI di Genova era pari a **3 unità**, così suddivise:

- **n. 3 assistenti**

Non si prevedono variazioni significative nell'organico nel corso del triennio 2025-2027.

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

La programmazione del fabbisogno di personale è definita nel rispetto del quadro normativo vigente, che include i seguenti riferimenti:

- **Legge n. 449/1997, art. 39;**
- **D.lgs. n. 75/2017, artt. 4, 6, 20, 22;**
- **L. n. 56/2019, artt. 3, 6 "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.**

In considerazione dei vincoli normativi e delle esigenze operative, nel corso del triennio 2025-2027 non si programmano nuove assunzioni. Tuttavia, si prevede di rivalutare entro un anno la possibilità di un'eventuale assunzione di un profilo di funzionario o assistente, in base alle necessità organizzative e alle risorse disponibili.

### 3.3.2 Formazione del personale

L'aggiornamento e la formazione continua del personale rappresentano elementi chiave per garantire un servizio efficiente e in linea con le normative vigenti. In un'ottica di adeguamento alla normativa e in seguito al piano di change avviato in accordo con la FNOPI (Federazione Nazionale Ordini Professioni Infermieristiche), l'OPI sta partecipando attivamente alla formazione e ai webinar proposti, assicurando un costante aggiornamento e una gestione efficace delle risorse umane.

Per il triennio 2025-2027, l'ente prevede di implementare percorsi formativi mirati al potenziamento delle competenze del personale. Le principali aree di formazione includeranno:

- **Aggiornamenti normativi** relativi al settore di competenza, per garantire l'aderenza alle evoluzioni legislative;
- **Utilizzo delle tecnologie digitali**, finalizzato all'ottimizzazione dei processi interni e alla digitalizzazione delle procedure;
- **Gestione della sicurezza informatica**, con particolare attenzione alla protezione dei dati e alla compliance normativa;
- **Sviluppo delle soft skills**, con focus sulla gestione del tempo, il problem solving e la comunicazione efficace.

attivamente la formazione e i webinar proposti per garantire un costante aggiornamento e una gestione efficace delle risorse umane.

Nel triennio 2025-2027, l'ente prevede di implementare percorsi formativi mirati per lo sviluppo delle competenze del personale. Le principali aree di formazione riguarderanno:

- **Aggiornamenti normativi** relativi al settore di competenza;
- **Utilizzo delle tecnologie digitali** per ottimizzare i processi interni;
- **Gestione della sicurezza informatica** per garantire la protezione dei dati e la compliance normativa;
- **Soft skills e sviluppo professionale**, con particolare attenzione alla gestione del tempo, al problem solving e alla comunicazione efficace.

L'obiettivo è garantire un costante miglioramento delle competenze e delle performance lavorative, in linea con le esigenze dell'ente e le sfide del contesto amministrativo moderno.