



ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE
DI PESARO URBINO

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028

Sommario

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	3
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	4
2.1 Sottosezione di programmazione - Valore Pubblico	4
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 interesse siamo rivolti	4
2.1.4 Entro quando intendiamo raggiungere la strategia	5
2.1.5 Qual è il traguardo atteso per il 2026	5
2.1.6 Dove sono verificabili i dati	5
2.2 Sottosezione di programmazione – Performance.....	6
2.2. Piano della <i>performance</i>	6
2.2 Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione	6
2.3 Sottosezione di programmazione - Rischi corruttivi e trasparenza.....	6
2.3.1 Parte generale.....	6
2.3.1.1 Soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione.....	7
2.3.2 Ciclo di gestione del rischio corruttivo	7
2.3.2.1 Analisi del contesto	8
2.3.2.2 Identificazione, analisi e ponderazione dei rischi corruttivi	8
2.3.2.3 Misure di trattamento dei rischi corruttivi	9
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.....	11
3.1 Sottosezione di programmazione - Struttura organizzativa.....	11
3.1.1 Dotazione organica	11
3.1.1.2 Organigramma e Consistenza del Personale	11
3.2 Sottosezione di programmazione - Organizzazione del lavoro agile	12
3.2.1 Organizzazione.....	12
3.2.2 Dotazioni tecnologiche abilitanti	12
3.2.3 Formazione in tema di lavoro agile.....	12
3.3 Sottosezione di programmazione - Piano triennale dei fabbisogni di personale.....	12
3.3.1 Fabbisogno del personale	12
3.3.1.1 La consistenza del personale e la sua evoluzione	12
3.3.1.2 Il contesto normativo di riferimento per la programmazione del fabbisogno di personale	12
3.3.1.3 La capacità assunzionale dell'OPI di Pesaro Urbino	13
3.3.1.4 Politiche assunzionali	13
3.3.1.5 Dimostrazione della sostenibilità finanziaria del piano	13
3.3.2 Formazione del personale	13

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

OPI DI PESARO-URBINO	
Acronimo	OPI PU
Presidente	Dott.ssa Martina Tonucci
Telefono	Fisso 0721-33615/ Cellulare 3762412893
E-mail (PEC)	Pesaro.urbino@cert.ordine-opi.it email info@opipesarourbino.it
Sede legale	Corso XI settembre 115, Pesaro, 61121
Codice fiscale	80034370413
Sito istituzionale	https://www.opipesarourbino.it/
Social media	https://www.instagram.com/opipesarourbino?igsh=ZXJma3d4dm1samdu https://www.facebook.com/share/1FwtCzBarC/

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione- *Valore Pubblico*

2.1.1 Quale Valore Pubblico

L'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Pesaro Urbino, d'ora in poi OPI Pesaro Urbino, quale ente pubblico non economico agisce come organo sussidiario dello Stato al fine di tutelare gli interessi pubblici connessi all'esercizio professionale. L'azione dell'OPI di Pesaro-Urbino è orientata alla tutela della salute dei cittadini attraverso la promozione delle professioni infermieristiche e la loro massima valorizzazione così come emerge dalla normativa di riferimento: leggi istitutive e da ultimo Legge n.3/2018.

2.1.2 Quale strategia per favorire la creazione di Valore Pubblico

L'orizzonte di strategia in cui si muove l'OPI di Pesaro-Urbino è quello del singolo mandato elettorale.

Entro il programma di mandato, l'Ordine identifica gli obiettivi strategici dell'anno, sia per la loro propedeuticità ad azioni successive, sia per la necessità di perseguirli a breve per stare dentro una finestra strategica.

Al fine dell'espletazione delle funzioni, l'Opi di Pesaro-Urbino ha fissato degli obiettivi a breve, medio e lungo termine. Gli obiettivi identificati a breve e medio termine sono:

- Valorizzazione della professione a livello provinciale
- Tutela esercizio professionale degli infermieri

Gli obiettivi fissati a lungo termine sono:

- Attrattività alla professione infermieristica
- Mantenimento dell'identità sociale

2.1.3 A quali portatori di interesse siamo rivolti

Gli stakeholders individuati come portatori di interesse dell'attività dell'Opi di Pesaro Urbino sono gli infermieri e infermieri pediatrici iscritti presso l'Albo territoriale, la cittadinanza e gli assistiti quali necessari di bisogni assistenziali.

2.1.4 Entro quando intendiamo raggiungere la strategia

La pianificazione per raggiungere gli obiettivi fissati a breve, medio e lungo termine è dispiegata per ogni anno del triennio 2026-2028 con maggiori interventi per alcuni periodi dell'anno rispetto ad altri.

2.1.5 Qual è il traguardo atteso per il 2026

Per l'anno 2026 sono stati identificati i seguenti obiettivi:

- valorizzazione della professione infermieristica a livello provinciale con interventi di prevenzione rivolti alla popolazione;
- incontri di promozione e avvicinamento alla professione infermieristica per gli studenti delle scuole secondarie di secondo grado nel territorio della provincia di Pesaro Urbino.

2.1.6 Dove sono verificabili i dati

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi prefissati è verificabile tramite il sito internet dell'Ordine che documenta le attività effettuate e nei canali di comunicazione dell'OPI Pesaro Urbino attualmente attivi quali la piattaforma Facebook e Instagram dove verranno pubblicati inizialmente tutte le informazioni per gli stakeholders e successivamente i momenti più significati delle attività.

2.2 Sottosezione di programmazione – *Performance*

2.2. Piano della *performance*

Il piano della performance al momento non è stato implementato.

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. 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. Il piano triennale di transizione al digitale è in fase di stesura. Nell'anno 2025 sono stati comunque implementate alcune azioni preliminari, come la pubblicazione degli obiettivi di accessibilità del sito web e la dichiarazione di accessibilità del sito web. Inoltre l'Ordine nell'anno 2025 ha acquistato un gestionale che consentirà il processo di dematerializzazione, portando così ad una riduzione della produzione del materiale cartaceo (dalle iscrizioni e cancellazioni degli iscritti) e la successiva conservazione della documentazione della segreteria e degli iscritti. Altresì dal 2024 i documenti prodotti sono stati firmati digitalmente.

Il protocollo informatico è stato introdotto da gennaio 2026.

2.3 Sottosezione di programmazione- *Rischi corruttivi e trasparenza*

2.3.1 Parte generale

In coerenza con l'attuale normativa che ha visto l'approvazione del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA, Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023), il modello di gestione del rischio di corruzione delineato nel presente documento 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).

La presente sottosezione del PIAO definisce:

- a) i principi cardine del sistema;
- b) la metodologia su cui si fonda il sistema di prevenzione;

- c) il processo attraverso il quale si è pervenuti alla costruzione del c.d. registro dei rischi di corruzione e all'individuazione delle misure di prevenzione della corruzione da realizzare nel prossimo triennio.

Nel presente piano si compila il registro dei rischi di corruzione e si identificano le misure di prevenzione.

Nel presente documento inoltre si descrivono e analizzano i seguenti aspetti:

- analisi del contesto interno ed esterno e mappatura dei processi;
- livello di integrazione del ciclo di prevenzione della corruzione con il processo di pianificazione strategica e il processo di programmazione operativa;
- processo di valutazione del rischio e di trattamento dello stesso;
- sistema di monitoraggio;
- incremento del livello di adempimento degli obblighi di pubblicazione ai fini della trasparenza.

2.3.1.1 Soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione

Come raccomandato dall'Autorità Anticorruzione, anche l'aggiornamento del presente Piano ha previsto il pieno coinvolgimento, con ruoli e responsabilità naturalmente diverse, di tutte le componenti dell'OPI di Pesaro-Urbino.

Pertanto, i soggetti che continuano a concorrere all'aggiornamento e alla implementazione del sistema di gestione del rischio di corruzione nell'Ordine, sono:

- la RPCT;
- la Segreteria amministrativa;
- la Presidente dell'Ordine;
- tutti i componenti dell'Ordine qualora ravvedono la necessità di intervenire nel sistema di gestione del rischio.

2.3.2 Ciclo di gestione del rischio corruttivo

Il processo di gestione dei rischi di corruzione applicato dall'Ordine è articolato nelle seguenti fasi:

- a. individuazione e analisi del contesto interno ed esterno di riferimento;
- b. valutazione del rischio, intesa come: identificazione, analisi e ponderazione;
- c. trattamento del rischio.

2.3.2.1 Analisi del contesto

L'OPI di Pesaro-Urbino è un ente pubblico non economico con sede in Corso XI settembre 115, Pesaro 61121 istituito con DLCPS 233-46, regolamento attuativo n. 221/50 e successive modifiche intervenute con la Legge n. 3 del 2018. È organismo che rappresenta istituzionalmente gli interessi rilevanti della categoria professionale dei suoi iscritti ed ha la funzione principale di vigilare alla tutela dell'esercizio professionale dei suoi iscritti nell'ottica di garantire cure sicure ai cittadini.

È iscritto all'indice della PA ed opera coerentemente ai disposti della legge 30 ottobre 2013 n. 125.

La *vision* dell'Ordine è la valorizzazione e la crescita della professione nel territorio provinciale, rafforzando il proprio ruolo con le istituzioni e andando a consolidare la propria figura, come di riferimento, per gli iscritti.

La *mission* dell'Ordine è di garantire il corretto esercizio della professione infermieristica da parte degli iscritti, infermieri ed infermieri pediatrici, del territorio di appartenenza nell'ottica della tutela della cittadinanza. Questo si esplica con la vigilanza, esercitando il potere disciplinare, nel rispetto del codice deontologico, che perdura per tutto il periodo in cui gli infermieri rimangono iscritti e non solo al momento dell'iscrizione. Favorisce la crescita professionale e culturale degli iscritti, garantendo informazione e supporto.

L'Ente si uniforma ai criteri di correttezza, trasparenza, efficacia ed efficienza così come richiesto agli organismi delle pubbliche amministrazioni (PA) oltre che adottare i principi e valori contenuti nel Codice deontologico dell'Infermiere.

I meccanismi operativi di cui si avvale l'Ordine sono esplicitati nei Piani, Regolamenti e Linee guida approvati dal relativo Organo direttivo – il Consiglio Direttivo – e sono consultabili nel sito internet dell'Ente.

2.3.2.2 Identificazione, analisi e ponderazione dei rischi corruttivi

Il processo di identificazione dei rischi, così come presente nel precedente Piano Triennale di prevenzione della corruzione e tutela della trasparenza-Delibera n.123/2022 del 29.04.2022- è avvenuta attraverso una partecipazione attiva del personale in forze all'Ordine, coordinata dal RPCT, portando ad un aggiornamento del catalogo dei rischi identificati nel Piano precedente. L'attenzione è posta per alcune area di rischio.

Gli eventi rischiosi individuati sono:

- **Indicazione di professionisti per lo svolgimento degli incarichi** (alterazione volontaria del processo di selezione di consulenti);

- **Gestione risorse umane e strumentali** (scelta discrezionale soggetti per la partecipazione ad eventi in rappresentanza dell'OPI);
- **Gestione delle comunicazioni** (alterazioni volontarie nella gestione del protocollo volte a favorire e/o sfavorire soggetti particolari);
- **Gestione risorse umane e strumentali** (alterazione dell'orario di lavoro);
- **Formazione** (manipolazione nella gestione dei corsi finalizzate a favorire soggetti particolari).

2.3.2.3 Misure di trattamento dei rischi corruttivi

1) Misura generale: implementazione, gestione e aggiornamento della sezione trasparenza e relativi obblighi di pubblicazione.

Nell'anno 2025 è stata implementata la sezione "Amministrazione Trasparente", ivi compresa la revisione della struttura del sito web che non garantiva il caricamento di molte sue parti. Nell'anno 2026 verrà concluso il caricamento dei documenti secondo gli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa. Le sezioni dell'Amministrazione Trasparente verranno aggiornate annualmente.

2. Misura generale: informatizzazione.

L'Ordine ha previsto per il 2026 una valutazione dei sistemi informatici in uso, mirando a miglorie tese a facilitare i processi di gestione della segreteria amministrativa e dell'Ordine.

3. Misura generale: formazione

La formazione rimane un pilastro cardine per l'Ordine anche per l'anno 2026. Attraverso la piattaforma Syllabus si prevede la partecipazione a corsi di formazione in materia di corruzione e di trasparenza sia per il personale amministrativo, sia per il RPCT. I corsi verranno estesi a tutti i consiglieri sulla base dell'area che ognuno ricopre. Gli eventi formativi di maggior rilievo sono quelli riguardanti la sicurezza degli ambienti di lavoro, la transizione al digitale, la privacy e il trattamento dei dati. Nell'anno 2025 l'OPI Pesaro Urbino ha partecipato a seminari formativi promossi dalla FNOPI in materia di trasparenza e anticorruzione.

4. Misura generale: definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento

Per l'anno 2026 è prevista la revisione del Codice di comportamento e disciplina del personale alle dipendenze, secondo quanto prescritto dalla vigente normativa ed in particolare dal D.P.R. 16 aprile 2013 in esecuzione agli obblighi di cui alla 190/2012. Il codice attualmente vigente è costantemente

monitorato per verificarne la sua efficacia rispetto alle evoluzioni normative ed organizzative dell'ente.

5. Misura generale: whistleblowing

All'interno dell'Opi di Pesaro Urbino è presente un disciplinare per la segnalazione di illeciti e di condotte irregolare, potenzialmente lesive dell'integrità dell'amministrazione, da parte del personale dipendente. È attiva una piattaforma online che consente la pronta segnalazione dell'illecito, denominata *"WhistleblowingPA"*, resa disponibile dall'Ordine sul proprio sito istituzionale per la raccolta delle segnalazioni di illeciti da parte dei dipendenti pubblici e assimilati, nell'ottica di garantire la più elevata tutela di riservatezza e una maggiore celerità di trattazione della segnalazione. La piattaforma adotta modalità di trattamento dei dati personali conformi ai principi e alle disposizioni del Regolamento europeo per la protezione dei dati personali UE 2016/679 (GDPR). Il nome del segnalante è conosciuto esclusivamente dal Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (RPCT) nominato presso l'OPI di Pesaro Urbino che ha il compito di ricevere analizzare e verificare le segnalazioni. Tale piattaforma consente al segnalante di ricevere un codice identificativo univoco (c.d. "key code") ottenuto mediante un protocollo di crittografia, grazie al quale potrà, altresì, essere costantemente informato sullo stato della propria segnalazione. Nel 2025 non vi sono state segnalazioni.

6. Misure generale: regolazione del conflitto di interessi

Il personale che opera nell'OPI di Pesaro Urbino è soggetto ad osservare le misure previste nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del presente PIAO e collabora attivamente all'attuazione delle stesse in relazione alle aree di rischio in cui sono coinvolti.

La tracciabilità dei processi decisionali adottati dai dipendenti deve essere garantita attraverso un adeguato supporto documentale che ne consenta in ogni momento la replicabilità.

7. Misura specifica: sistema di gestione degli approvvigionamenti

Gli approvvigionamenti, vengono gestiti, come da normativa tramite la piattaforma MEPA.

Il personale amministrativo preventivamente ha effettuato un corso di formazione, promosso dalla FNOPI, per l'utilizzo della piattaforma.

I servizi e le forniture vengono scelti, sotto i 140.000 € di spesa, con affidamento diretto, assicurando che siano scelti soggetti in possesso di documentate esperienze pregresse idonee all'esecuzione

delle prestazioni contrattuali, anche individuati tra gli iscritti in elenchi. La prassi è di acquisire diversi preventivi, solitamente di numero tre, da canali diversificati.

8. Misura specifica: linee di indirizzo per gli acquisti e gli affidamenti

Al momento non sono presenti linee di indirizzo per gli acquisti e affidamenti, ma l'OPI di Pesaro Urbino per tali azioni si ispira ai principi di trasparenza e garantisce la corretta rotazione dei fornitori.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione di programmazione- *Struttura organizzativa*

In questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'OPI di Pesaro Urbino.

3.1.1. Dotazione Organica

Nel prospetto n. 1 è rappresentata la situazione dell'organico dell'OPI di Pesaro Urbino e le relative consistenze alla data del 31 dicembre 2025.

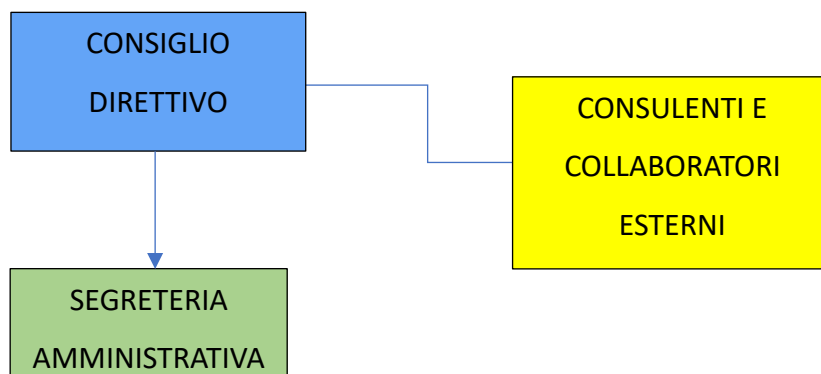
Prospetto 1 – Dotazione organica al 31/12/2025

QUALIFICA	POSTI IN ORGANICO
DIPENDENTE AMMINISTRATIVA	1
TOTALI	1

3.1.1.2 Organigramma e Consistenza del Personale

Il prospetto n. 2 rappresenta l'organigramma dell'OPI di Pesaro Urbino così come ipotizzata con l'approvazione della programmazione del fabbisogno del personale 2026-2028.

Prospetto 2 – Organigramma e consistenza del personale per il triennio 2026 - 2028



3.2 Sottosezione di programmazione- *Organizzazione del lavoro agile*

3.2.1 Organizzazione

L'unica dipendente, che riveste il ruolo di amministrativa, effettua sempre lavoro in presenza.

3.2.2 Dotazioni tecnologiche abilitanti

La dipendente non svolge lavoro agile.

Software

Il consiglio direttivo e gli altri organi utilizzano la piattaforma Teams, come da regolamento per le riunioni da remoto, al fine di svolgere la propria attività.

3.2.3 Formazione in tema di lavoro agile

Ad oggi non è stata effettuata alcuna formazione per il 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

Alla data del 1° gennaio 2025, la consistenza di personale in servizio attivo presso l'OPI di Pesaro Urbino era pari a n. 2 unità, così suddivise: n.2 di amministrativo.

Nel corso dell'anno, vi sono state modifiche alla consistenza del personale.

Nel dettaglio, la dotazione organica è così mutata nel corso del 2025:

- cessazione di rapporto di lavoro per contratto a termine di un dipendente con funzioni amministrative.

3.3.1.2 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 propri effetti, è dettato da:

- 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.

Con riferimento ai sopra citati provvedimenti, nel corso del triennio interessato dal presente piano non si programmano nuove assunzioni.

3.3.1.3 La capacità assunzionale dell'OPI di Pesaro Urbino

Non sono previste nuove assunzioni nell'anno 2026.

3.3.1.4 Politiche assunzionali

Non sono previste nuove assunzioni nell'anno 2026.

3.3.1.5 Dimostrazione della sostenibilità finanziaria del piano

La spesa del personale sostenuta nel 2025, pari ad € 42.211,49 è stata quantificata prendendo in considerazione il trattamento tabellare previsto dal CCNL del 9 maggio 2022 per il periodo 2019/2021 "Funzioni Centrali" per il periodo 2019/2021 e i relativi oneri riflessi, nonché il trattamento accessorio.

Tenuto conto della capacità assunzionale dell'OPI di Pesaro Urbino, e sottraendo a tale importo quanto già speso nel corso del 2025, si deduce che la spesa sostenibile per le nuove assunzioni nel triennio di riferimento è pari ad € 0,00 in quanto non prevista.

Considerato quanto appena detto e per effetto delle nuove assunzioni, la spesa di personale per l'anno 2026 non subirà incrementi.

Pertanto, la spesa annuale del personale per il triennio oggetto della programmazione si attesterà ad € 132.000,00.

3.3.2 Formazione del personale

La formazione del personale dipendente per l'anno 2026 prevede i seguenti eventi:

- Corso in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Corso inerente alla privacy e la gestione dei dati personali
- Corso in materia di principi di trasparenza e anticorruzione (Linea guida ANAC, Whistleblowing)
- Corso in materia di transizione al digitale

Si precisa che le somme dedicate sono stabilite nel bilancio preventivo, approvato dall'Assemblea degli iscritti.