Ordine delle Professioni Infermieristiche di Caserta
Via Francesco Petrarca, 25 P.co dei Pini - Zona Commerciale
Mail: info@opicaserta.it pec: caserta@cert.ordine-opi.it
Codice Fiscale: 93022940618 - Tel: 0823.343523

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026 - 2028

Approvato dal Consiglio Direttivo dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Caserta in data 03/02/2026 con delibera n°6

Sommario

Sommario _____ 2
SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE _____ 3
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE _____ 4
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO _____ 28
SEZIONE 4. MONITORAGGIO _____ 33

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE DI CASERTA	
Acronimo	OPI CASERTA
Rappresentante Legale	GENNARO MONA
Telefono	0823343523
PEC	caserta@cert.ordine-opi.it
Sede legale	Via F. Petrarca, 25 – 81100 Caserta
Codice Fiscale	93022940618
Codice Univoco	UF0IGB
Sito istituzionale	https://www.opicaserta.it/
Social media	FACEBOOK: https://facebook.com/opicaserta.it INSTAGRAM: https://instagram/opicaserta?igsh=d2g1bWVpaXdpY2E=_/

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Sottosezione di programmazione - Valore Pubblico

Sezione non applicabile alle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti ai sensi del comma 6, dell'articolo 6, del decreto-legge 9 giugno 2021 n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113 e del Decreto Ministeriale 24 giugno 2022 recante le regole e le modalità semplificate di attuazione.

2.2 Sottosezione di programmazione – Performance

Sezione non applicabile alle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti ai sensi del comma 6, dell'articolo 6, del decreto-legge 9 giugno 2021 n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113 e del Decreto Ministeriale 24 giugno 2022 recante le regole e le modalità semplificate di attuazione.

2.3 Sottosezione di programmazione- Rischi corruttivi e trasparenza

2.3.1 Parte generale

La presente sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" costituisce l'aggiornamento del vigente Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT) per il triennio 2026-2028 e rivalutazione del catalogo rischi corruttivi per il periodo 2026-2028. Anche in questo caso si ribadisce la natura di strumento di pianificazione del sistema di prevenzione della corruzione dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche della Provincia di Caserta.

Così come i Piani precedenti, in coerenza con l'attuale normativa che ha visto l'adeguatezza del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (PNA, Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023) per un ente a basso/nullo rischio come OPI di Caserta, 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).

Grazie all'impostazione metodologica adottata nelle valutazioni dei Piani precedenti, la presente sottosezione del PIAO conferma i principi cardine del sistema, la metodologia su cui si fonda il sistema di prevenzione presso l'OPI di Caserta, nonché il processo attraverso il quale si è pervenuti alla costruzione del catalogo dei rischi di corruzione e all'individuazione delle misure

di prevenzione della corruzione. Posta la verifica richiesta per la redazione 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 proporre modifiche significative al sistema progettato e vigente. In un'ottica di progressivo miglioramento dell'impianto costruito nel corso degli anni e alla luce di quanto definito dalle recenti prescrizioni normative e dalle raccomandazioni dell'Autorità Anticorruzione, in linea anche con gli standard e le best practices internazionali, nel presente documento è stato, in particolare, descritto e analizzato il livello di analisi conseguito nell'ambito dei 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, il sistema della performance 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.

Il RPCT ha redatto il nuovo Piano triennale, le schede di valutazione dei rischi di seguito riportate e la programmazione delle misure da mettere in atto nel triennio, adattandolo alle necessità della propria realtà. Si è anche provveduto a creare una sezione dedicata ai contenuti programmatici in materia di trasparenza, in attuazione delle disposizioni introdotte dall'art. 10 del decreto legislativo n. 97/2016 e tenendo in considerazione la delibera 131 del 2016 che determina le linee guida per la trasparenza da parte dell'ANAC.

2.3.1.1 Soggetti coinvolti nel sistema di prevenzione

Come raccomandato dall'Autorità Anticorruzione, i contenuti del presente Piano sono stati definiti con la collaborazione e la partecipazione di tutte le componenti dell'Ordine.
Coerentemente con tali indicazioni, i soggetti che concorrono all'implementazione del sistema di gestione del rischio di corruzione e alla prevenzione del rischio di anticorruzione sono:

- Il Presidente
- Il Consiglio Direttivo
- I componenti delle Commissioni di Albo degli Infermieri
- Il consiglio dei Revisori dei Conti;

- Il Responsabile della prevenzione (RPCT), le cui funzioni sono individuate dalla normativa (decreto legislativo n. 97/2016 che modifica la legge 190/2012, PNA 2013 e relativi allegati, aggiornamento 2015 al PNA 2013, PNA 2016);
- La Responsabile dei dati e della privacy;
- Le dipendenti amministrative.

Il **Presidente** ha la rappresentanza dell'Ordine, di cui convoca e presiede il Consiglio direttivo e le assemblee degli iscritti; il vice presidente lo sostituisce in caso di assenza o di impedimento ed esercita le funzioni a lui eventualmente delegate dal presidente.

Il **Consiglio Direttivo**: è l'organo di governo dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche. A Caserta è costituito da 15 componenti, eletti ogni quadriennio attraverso la consultazione di tutti gli iscritti. Al proprio interno vengono assegnate le cariche di Presidente, Vicepresidente, Segretario e Tesoriere.

Il Consiglio Direttivo:

- designa il responsabile (art. 1, comma 7, della l. n. 190);
- adotta il P.T.P.C. e i suoi aggiornamenti e li comunica all'ANAC;
- adotta tutti gli atti d'indirizzo di carattere generale, che siano direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;
- osserva le misure contenute nel P.T.P.C.;
- contempla nelle proprie strategie gli obiettivi relativi alla gestione della prevenzione e della trasparenza che devono essere poi declinati in obiettivi di performance organizzativa ed individuale da assegnare ai dirigenti presenti e compatibilmente anche al restante personale;
- segnala casi di personale conflitto d'interessi;
- è tenuto a segnalare le situazioni di illecito.

Le **Commissioni di albo degli infermieri e degli infermieri pediatrici** sono due organi definiti dalla Legge 3/2018 e nel decreto ministeriale 11 giugno 2019 "Decreto del Ministro della Salute di determinazione della composizione delle Commissioni di Albo all'interno dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche". Le commissioni di albo sono costituite da cinque componenti del medesimo albo se gli iscritti all'albo stesso non superano i millecinquecento, da sette componenti se gli iscritti superano i millecinquecento ma sono inferiori a tremila e da nove componenti se gli iscritti superano i tremila.

Per l'OPI di Caserta è presente solo la Commissione di Albo degli infermieri composta da 8 consiglieri con 7433 iscritti infermieri + 261 infermieri pediatrici.

Alle Commissioni d'Albo spettano le seguenti attribuzioni:

- Proporre al Consiglio Direttivo l'iscrizione all'ordine del professionista;
- Adottare e dare esecuzione ai provvedimenti disciplinari nei confronti di tutti gli iscritti all'albo e a tutte le altre disposizioni di Ordine disciplinare e sanzionatorio contenute nelle leggi e nei regolamenti in vigore;
- Esercitare le funzioni gestionali comprese nell'ambito delle competenze proprie, come individuate dalla legge e dallo statuto;
- Dare il proprio concorso alle autorità locali nello studio e nell'attuazione dei provvedimenti che comunque possano interessare la professione.

Gli eletti restano in carica per quattro anni.

Esse possono essere sciolte quando non siano in grado di funzionare regolarmente o qualora si configurino gravi violazioni della normativa vigente.

Il **Collegio dei Revisori dei Conti**: è l'organo di controllo e garanzia del corretto funzionamento dell'OPI di Caserta sotto il profilo economico-amministrativo.

È costituito da 3 membri di cui uno supplente. Il Presidente del CRC, secondo quanto previsto dalla Legge 3/2018, deve essere un professionista iscritto nel registro dei revisori legali.

Il Collegio dei Revisori dei Conti:

- collabora con il RPC per valutare i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione nello svolgimento dei compiti ad essi attribuiti;
- svolge compiti propri connessi all'attività anticorruzione nel settore della trasparenza amministrativa (artt. 43 e 44 d.lgs. n. 33 del 2013);
- osserva le misure contenute nel P.T.P.C.;
- segnala casi di personale conflitto di interessi;
- è tenuto a segnalare le situazioni di illecito;

Il **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza**:

- Il RPCT riveste un ruolo centrale nel sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, operando in raccordo con l'organo di indirizzo poliθco-amministraθvo e con la struttura organizzativa.
- Oltre alle funzioni attribuite dalla legge n. 190/2012, dal d.lgs. n. 97/2016 e dai Piani Nazionali Anticorruzione succedutosi nel tempo, il RPCT esercita in particolare le competenze rafforzate

in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi previste dal d.lgs. n. 39/2013, come interpretate e precisate dalla Delibera ANAC n. 464 del 2025.

In tale ambito, il RPCT:

- Accerta le ipotesi di inconferibilità e dichiara la nullità degli incarichi conferiti in violazione della normativa, ai sensi dell'articolo 17 del d.lgs. n. 39/2013;
- Valuta l'elemento soggettivo dell'organo conferente, ai fini dell'eventuale applicazione delle misure interdittive previste dall'articolo 18 del medesimo decreto;
- Gestisce le situazioni di incompatibilità, assegnando all'interessato il termine perentorio di quindici giorni per l'esercizio del diritto di opzione, ai sensi dell'articolo 19;
- Cura la raccolta, la verifica sostanziale e la pubblicazione delle dichiarazioni di cui all'articolo 20 del d.lgs. n. 39/2013, che costituiscono condizione di efficacia dell'incarico, effettuando anche controlli a campione sulla veridicità delle dichiarazioni rese;
- Mantiene il raccordo con l'Autorità Nazionale Anticorruzione, collaborando nell'ambito delle attività di vigilanza esterna e assicurando il corretto svolgimento dei procedimento in caso di accertamento o sospensioni.
- Propone la Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" ai fini dell'adozione da parte del CC;
- Contribuisce a definire procedure appropriate per la selezione e la formazione del personale impiegato nelle aree maggiormente esposte al rischio;
- Verifica l'effettiva attuazione e l'idoneità delle misure di prevenzione e propone eventuali aggiornamento in caso di mutamenti organizzativi o di contesto;14, del 2012);
- Gestisce il canale interno di segnalazione di illecito (whistleblowing), garantendone la correttezza procedimentale e la conformità normativa;
- Controlla e richiede i dati necessari per la trasparenza pubblicate sul sito istituzionale.

Il presente Piano intende dare attuazione alle nuove previsioni e, pertanto, il Responsabile viene identificato con riferimento ad entrambi i ruoli come Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), in linea con quanto già previsto nel Piano precedente e nei suoi aggiornamenti.

I collaboratori a qualsiasi titolo dell'amministrazione:

- osservano le misure contenute nel P.T.P.C.;
- segnalano le situazioni di illecito (determinazione Anac n.6 del 28 aprile 2015 Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (whistleblower);
- prendono atto delle richieste del responsabile dell'Anticorruzione e trasparenza motivate da richieste legislative, di prevenzione e di controllo.

Tutti i **dipendenti dell'amministrazione**:

- Partecipano attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi con il RPCT e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione del rischio, il trattamento dello stesso e il monitoraggio delle misure;
- Segnalano le situazioni di illecito al proprio dirigente;
- Propongono le misure di prevenzione e sono coinvolti nella relativa implementazione.

2.3.1.2 Approccio metodologico

Il Sistema di risk management adottato da OPI Caserta ai fini della prevenzione dei rischi di corruzione rimane ispirato, come nel Piano precedente, ai principali standard adottati comunemente nelle pubbliche amministrazioni a livello nazionale ed internazionale, nonché raccomandati dal PNA 2025 (e le precedenti versioni): l'ISO 31000:2018 e la Guida sulla valutazione del rischio di corruzione" di UN/Global Compact.

Continuano inoltre, ad essere adottate tecniche appropriate per ciascuna fase di sviluppo del processo di gestione, a partire dall'analisi del contesto fino al trattamento, attraverso la scelta delle priorità di intervento secondo una logica di Control & Risk Self Assesment (C&RSA).

Anche quest'anno si è deciso di proseguire con l'attività di analisi del rischio partendo dalle aree maggiormente interessate, in linea con quanto riportato nel PNA rilasciato nel 2025 e nei successivi aggiornamenti, distinguendo tra "Aree generali" (comuni a tutte le Amministrazioni) e "Aree specifiche" (individuate dalla singola Amministrazione), tenendo in considerazione anche la classificazione operata dal PNA, 2025 nella sezione II specificatamente dedicata agli Ordini e Collegi professionali.

In particolare, le Aree analizzate, in quanto conferenti all'operato di OPI Caserta, continuano ad essere:

1. aree generali di rischio, comuni a tutte le amministrazioni;
2. aree di rischio tipiche degli Ordini e Collegi professionali, come individuate nei Piani Nazionali Anticorruzione;
3. aree specifiche di rischio, individuate dall' OPI in relazione alle proprie attività istituzionali e ai processi con impatto economico e organizzativo.

[1] Processi finalizzati all'acquisizione e alla progressione del personale; Contratti pubblici (già affidamento di lavori, servizi e forniture); Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato per il destinatario; Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il

destinatario; Incarichi e nomine; Affari legali e contenzioso; Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio.

[2] Formazione professionale e Indicazione di professionisti.

[3] Attività Istituzionali; Tutela dei dati personali; Gestione delle comunicazioni; Pubblicazioni ed editoria; Formazione generalista e specialistica.

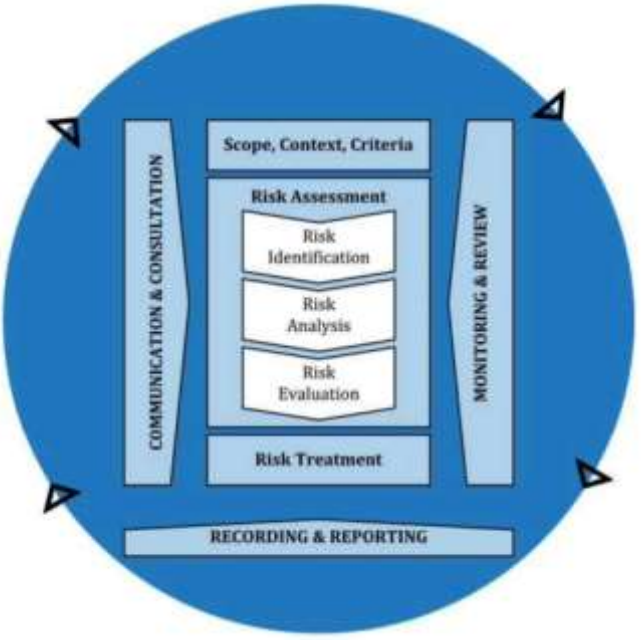
2.3.2 Ciclo di gestione del rischio corruttivo

Il processo di gestione dei rischi di corruzione, in conformità agli standard ISO 31000 applicato, si articola 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.

Completano lo schema del processo le fasi trasversali relative a:

d. comunicazione e consultazione degli stakeholder;
e. monitoraggio del sistema e controllo delle sue risultanze.



2.3.2.1 Analisi del contesto

L'OPI Caserta è un ente pubblico non economico, iscritto all'indice della Pubblica Amministrazione ed opera coerentemente ai disposti della Legge 30 ottobre 2013 n. 125 sono stati istituiti e regolamentati da apposite leggi (DLCPS 233/46 e DPR 221/50), dotato di una propria autonomia gestionale e decisionale, posto sotto la vigilanza del Ministero della Salute e coordinato nell'attività istituzionali dalla Federazione Nazionale Ordini delle Professioni Infermieristiche.

La sua mission è la tutela della professione infermieristica, del cittadino e della salute pubblica e la rappresentanza professionale degli iscritti ai propri Albi.

Le funzioni di tutela e rappresentanza vengono sviluppate nell'interesse dei cittadini fruitori dell'assistenza infermieristica e dei professionisti infermieri la cui competenza e correttezza comportamentale è certificata dall'iscrizione al proprio Albo professionale a cui i professionisti infermieri hanno l'obbligo di essere iscritti per esercitare la propria attività di professionista, tutto ciò secondo le normative vigenti.

L'Ente si uniforma ai parametri di trasparenza, correttezza, efficacia ed efficienza così come richiesto agli organismi delle Pubblica Amministrazione; fa propri i principi e valori contenuti nel Codice deontologico dell'Infermiere e svolge la corretta tenuta degli albi.

La Legge 3/2018 delinea alcune modifiche:

- passaggio da enti ausiliari a sussidiari dello Stato (in base al principio di sussidiarietà, a differenza del passato potranno essere svolti compiti amministrativi in luogo e per conto dello Stato);
- composizione e funzioni degli organi direttivi di Federazione e Ordini provinciali, compresi i Collegi dei revisori dei conti;
- introduzione delle Commissioni di Albo e separazione della funzione istruttoria da quella giudicante;
- normativa per elezione organi, rinnovi e relative limitazioni e incompatibilità;
- criteri e modalità per lo scioglimento degli organi, per la sfiducia delle cariche anche prese singolarmente, per il commissariamento dell'ente da parte del Ministero della Salute;
- la tenuta degli Albi, la riscossione e l'erogazione dei contributi, l'istituzione delle assemblee dei presidenti di albo, le sanzioni, i procedimenti disciplinari e i ricorsi.

Il contesto nel quale l'OPI Caserta 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.

Altri due elementi contribuiscono a rendere complesso lo scenario in cui si trovano ad agire gli operatori sanitari e l'Ordine in particolare: la continua evoluzione del Sistema Sanitario Nazionale (SSN) e Regionale (SSR) e, da ultimo, l'emergenza impostasi con l'avvento della pandemia da CoViD-19, che ha ulteriormente evidenziato come il precedente modello organizzativo risultasse ormai inefficace per rispondere alle esigenze di salute della popolazione.

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 prevede 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.

Alla luce di tali considerazioni, ed entro i processi di cambiamento richiamati, diviene importante cogliere e sostenere la contestuale evoluzione della professione infermieristica, dei suoi profili di competenza e dei ruoli in risposta non solo ai mutati bisogni di salute, ma anche ai cambiamenti organizzativi in atto e quelli non più rimandabili, anzi resi ancor più evidenti dalle criticità emerse nel fronteggiare l'emergenza COVID-19, come dover contare su dotazioni organiche di personale spesso insufficienti.

Coerentemente con i valori e gli ideali che la caratterizzano, la vision dell'Ordine esprime la proiezione del contesto e dello scenario futuro in cui OPI Caserta intende operare. Obiettivi che necessitano di essere sostenuti, però, anche da un processo di cambiamento culturale che interessi la società più in generale, ma che sia prima di tutto intra e interprofessionale.

Continuerà ad essere compito del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza monitorare come tali cambiamenti impattano e potranno impattare sulla attuale strategia di prevenzione della corruzione ed eventualmente proporre all'approvazione del Consiglio Direttivo OPI Caserta i correttivi e le integrazioni che si renderanno necessari al fine di rendere gli aggiornamenti del PTPCT in linea con le evoluzioni in corso.

2.3.2.2 Identificazione, analisi e ponderazione dei rischi corruttivi

Come accennato nel precedente paragrafo, il processo di identificazione dei rischi, che così come per l'anno precedente ha portato a un aggiornamento del catalogo dei rischi identificati nel Piano precedente.

Sono stati identificati in totale 22 rischi di corruzione di cui 14 prioritari, ovvero rischi che richiedono una programmazione delle misure di trattamento anteposta all'attuazione del trattamento degli altri rischi la cui valutazione è considerata di minor gravità in termini di

Probabilità di accadimento o di impatto dell'evento (Tabella 1).

Tabella 1: Rischi e comportamenti identificati

Annualità		2022	2023	2024	2025
Eventi Rischiosi	**Totale**	**22**	**22**	**22**	**22**
	Prioritari	14	14	14	14
	Di cui trasversali	8	8	8	8
Misure di Trattamento	**Totale**	**12**	**12**	**12**	**12**
	Di cui associati a rischi prioritari	12	12	12	12

Tali informazioni sono, quindi, confluite nel "Catalogo dei Rischi di corruzione" OPI di Caserta in cui sono registrati gli eventi, l'Area di rischio; il processo di appartenenza; i comportamenti che potenzialmente possono generare il rischio e la relativa valutazione.

Nel documento realizzato da FNOPI denominato "Supporto metodologico per l'implementazione di un sistema di prevenzione della corruzione negli ordini delle professioni infermieristiche" vengono intercettati ed elencati nella Tabella n. 5 con denominazione IP + numero gli eventi rischiosi che possono verificarsi all'interno di un'organizzazione ordinistica.

Nella Tabella 2 è riportato l'elenco dei rischi di corruzione individuati associati all'area di rischio di pertinenza ai quali è stato assegnato il codice tassonomico identificato dalla FNOPI.

Tabella 2: TASSONOMIA FNOPI INDIVIDUAZIONE RISCHI

Codic	Denominazione Evento rischioso	Area di rischio
IP 1	Alterazione dell'istruttoria volta a favorire o sfavorire candidati particolari	Attività istituzionali
IP 2	Alterazione dello scrutinio volta a favorire o sfavorire candidati particolari	
IP 3	Alterazione volontaria dei sistemi di verifica per favorire un soggetto particolare	
IP 4	Alterazione volontaria del processo di trasferimento atto a favorire/sfavorire un soggetto particolare	
IP 5	Alterazione volontaria del processo di trasferimento per fini elettorali	
IP 6	Alterazione volontaria del processo di cancellazione atta a favorire/sfavorire un soggetto particolare	
IP 7	Alterazione volontaria del processo di vigilanza atto a rendere possibile l'esercizio della professione da parte di un soggetto	
IP 8	Alterazione volontaria del processo di vigilanza atto a favorire comportamenti inappropriati da parte di soggetti	
IP 9	Alterazione volontaria dell'esercizio del potere disciplinare atto a favorire/sfavorire un soggetto particolare	
IP 10	Alterazione volontaria delle graduatorie atta a favorire o sfavorire candidati particolari	
IP 11	Alterazionevolontaria del processo di selezione dei docenti/providers atta afavorire soggetti particolari	Indicazioni di professionisti per lo svolgimento di incarichi
IP 12	Alterazione volontaria del processo di selezione di consulenti	
IP 13	Alterazioni volontarie nella gestione del protocollo volte a favorire e/o sfavorire soggetti particolari	Gestione delle comunicazioni
IP 14	Utilizzo improprio degli strumenti di lavoro	Gestione Personale
IP 15	Alterazione dell'orario di lavoro	
IP 16	Alterazione dei rimborsi per spese di missioni	
IP 17	Manipolazioni nella gestione dei corsi finalizzate a favorire soggetti particolari	Formazione Professionale
IP 18	Volontaria alterazione delle procedure di approvvigionamento (inferiori a 40.000) finalizzata a favorire e/o sfavorire un soggetto particolare	Gestione delle entrate e delle spese
IP 19	Volontaria alterazione del processo di elargizione dei contributi atta a favorire o sfavorire Iscritti particolari	Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato per il destinatario
IP 20	Favoreggiamento di un soggetto particolare nella partecipazione alle commissioni di valutazione	
IP 21	Volontaria alterazione della procedura di riscossione delle quote associative per favorire soggetti particolari	
IP 22	Alterazione volontaria del programma formativo atto a favorire stakeholders (providers/docenti/associazioni)	Formazione Professionale

Sempre per una questione di sintesi si è ritenuto opportuno evitare la pubblicazione integrale del catalogo dei rischi con la relativa analisi dei fattori abilitanti (e delle cause), nonché la

puntuale misurazione effettuata. Si ricorda solo che, dal punto di vista metodologico, la "misurazione" (detta altresì analisi - secondo obiettivo così come descritto da PNA 2019) dei rischi è stata effettuata considerando il valore del rischio "inerente", ovvero l'entità del rischio in assenza di azioni di risposta intraprese. L'analisi dei rischi è avvenuta utilizzando il metodo del Control & Risk Self-Assesment (C&RSA) nel quale sono coinvolti gli stessi soggetti che hanno identificato gli eventi.

2.3.2.3 Misure di trattamento dei rischi corruttivi

Misure generali: Implementazione, Gestione e Aggiornamento sezione Trasparenza e obblighi di pubblicazione

Le misure di trasparenza si sono sviluppate negli anni precedenti con la nuova assegnazione per la gestione del sito come da indicazioni delle regole fornite da ANAC nell'allegato 1 Sezione Amministrazione e Trasparenza che troviamo nella delibera 464/2025.

La responsabilità prevede il controllo delle corrette pubblicazioni come da indicazioni legislative per una libera consultazione del cittadino all'attività dell'OPI ed al controllo dell'utilizzo delle risorse finanziarie da parte del nostro ente pubblico (art. 2 D.lgs 33/2013).

Le fasi essenziali prevedono alcuni passaggi fondamentali, tra cui:

- un controllo completo con cadenza semestrale della sezione dedicata;
- l'aggiornamento costante dell'area, dei suoi documenti e dei files;
- la rilevazione degli eventuali gap tra quanto ad oggi già implementato e le previsioni di Legge;
- l'attivazione di eventuali azioni correttive;
- il controllo della pubblicazione dei dati della Trasparenza riguardanti i collaboratori, i consulenti ed i componenti degli organi dell'OPI.

Relativamente all'Accesso Civico, è stata puntualmente individuata una procedura in linea con quanto stabilito dalla normativa di riferimento, nonché si è provveduto a istituire un apposito registro. Non si ritiene utile per il momento sviluppare un registro automatizzato, direttamente collegato al protocollo informatico, poiché, ad oggi, le richieste di accesso pervenute all'OPI Caserta sono di numero esiguo.

Si prevede di avviare una specifica attività di monitoraggio su tutte le attività riguardanti la trasparenza, allo studio le modalità di attuazione.

Misure Generali: Misure di miglioramento organizzativo

Vista la natura e le dimensioni dell'Ente, si è ritenuto opportuno focalizzare l'attenzione sulla progettazione, implementazione e monitoraggio di tutte le iniziative volte al miglioramento del funzionamento della struttura nel suo complesso ed alla valorizzazione di tutto il personale coinvolto.

Nel corso del triennio si prevede il mantenimento delle procedure di controllo per la corretta gestione ed eventuale individuazioni di eventi rischiosi nelle varie aree.

Ad ogni nomina i componenti del direttivo garantiranno la compilazione del modulo per la dichiarazione dei conflitti di interesse. Si continuerà anche per i prossimi anni con la stessa modalità dove applicabile.

Misure Generali: Informatizzazione

Per quel che concerne la parte informatica e la conseguente informatizzazione dell'ente, l'OPI di Caserta è in regola con tutti gli applicativi informatici necessari all'espletamento delle leggi vigenti e dei regolamenti forniti dalla Federazione Nazionale. Ci si è avvalsi di collaborazioni per migliorare e ottimizzare la gestione economica/amministrativa dell'Ordine, nonché i processi di informatizzazione (protocollo informatico, sito istituzionale, portale Pagopa).

L'esigenza di investire nella formazione del personale rimane ancora una delle priorità riguardo ai sistemi informatici.

La corrispondenza viene gestita dal personale amministrativo che segue la procedura. Uno dei principali obiettivi è garantire la tracciabilità di dati e informazioni.

In seguito alla normativa recente, l'Ordine continuerà la collaborazione con il Responsabile di Protezione dei Dati.

Misure Generali: Politiche di valorizzazione del personale

Ad oggi il personale amministrativo è costituito da n.1 dipendente. Si attueranno, quando opportuno, politiche di valorizzazione in base al raggiungimento di obiettivi prestabiliti dalla Segretaria dell'OPI.

Ogni anno sulla base degli obiettivi specifici assegnati è riconosciuto un incentivo economico, deliberato dal Consiglio Direttivo.

Misure Generali: Formazione generalista e specialistica

Pur rientrando tra le iniziative più generali in termini di valorizzazione del personale, la formazione generale e specialistica sulle tematiche della trasparenza ed anticorruzione, merita

una menzione specifica, non solo perché espressamente prevista dal PNA, ma perché tassello ineludibile per la concreta realizzazione delle misure previste nel presente Piano.
Si prevede un rafforzamento delle competenze del RPCT con la frequenza di corsi specifici presso enti accreditati.
Come previsto dalla normativa vigente è garantito l'esame di lingua italiana e lingua italiana applicata all'infermieristica agli infermieri stranieri con decreto di esercizio della professione infermieristica rilasciato dal ministero competente.

Misure Generali: Definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento

Si prevede durante il triennio di revisionare il Codice di Comportamento per i dipendenti e collaboratori (*Codice di comportamento del personale alle dipendenze dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche della Provincia di Caserta* ad oggi vigente, 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.) alla luce del D.P.R. 13 giugno 2023 n. 81.

Misure Generali: Regolamentazione del conflitto di interessi

Attraverso il Codice di comportamento dei dipendenti dell'OPI di Caserta quanto prescritto dalla normativa vigente in tema di conflitto di interesse, si garantisce già una puntuale applicazione degli obblighi di Legge attualmente in vigore.

Misure Generali: Regolamentazione gestione forniture

L'OPI Caserta adotta in maniera tassativa la normativa dedicata agli acquisti nella P.A. e, in particolare, quanto prescritto dal nuovo Codice Appalti e regolamento FNOPI.

Misure Generali: Regolamento per la selezione dei consulenti

Per rispondere specificatamente al rischio prioritario IP06, è allo studio l'adozione di un regolamento specifico finalizzato alla gestione del processo di selezione dei consulenti. Tale regolamento, fatta salva la necessità dell'Ordine di assicurarsi i migliori professionisti presenti sul mercato di riferimento, sarà ispirato ai principi di trasparenza e di rotazione, ove possibile.

Catalogo rischi corruttivi - dettaglio:

ALLEGATO 1-PTPCT 2025

AREA DI RISCHIO: ATTIVITÀ ISTITUZIONALI							
PROCESSO	**DESCRIZIONE RISCHIO**	**FASI/AZIONI**	**ID**	**MODALITÀ COMPORTAMENTO(COME)**	**FATTORI ABILITANTI CONDIZIONI INDIVIDUALI, ORGANIZZATIVE, SOCIALI E AMBIENTALI**	**VALUTAZIONE RISCHIO INERENTE**	**RESPONSABILE**
GESTIONE ALBO	Alterazione volontaria del processo di trasferimento atto a favorire/sfavorire un soggetto particolare	Comunicazione parere favorevole al trasferimento da parte della Commissione di Albo; Deliberazione del Consiglio Direttivo	IP4	Mancato invio della comunicazione di parere favorevole al trasferimento senza adeguata motivazione. per il trasferimento in ingresso mancata deliberazione di iscrizione.	Assenza di controlli sulla comunicazione. Mancanza di procedura amministrativa.	Probabilità X Impatto=1 Basso	Presidente Commissione di albo Consiglio direttivo Personale amministrativo
	Alterazione volontaria del processo di trasferimento per fini elettorali	Accoglimento istanza da parte della Commissione di Albo; deliberazione del Consiglio Direttivo	IP5		Assenza di controlli sulla comunicazione. Mancanza di procedura amministrativa.	Probabilità X Impatto=1 Basso	Presidente Commissione di albo Consiglio direttivo Personale amministrativo
	Alterazione volontaria del Processo di cancellazione atto a favorire/sfavorire un soggetto particolare	Accoglimento istanza da parte della Commissione di Albo; deliberazione del Consiglio Direttivo	IP6	Mancato accoglimento istanza senza adeguata motivazione	Assenza di controlli sulla comunicazione. Mancanza di procedura amministrativa.	Probabilità X Impatto=1 Basso	Presidente Commissione di albo Personale amministrativo

	Alterazione volontaria del processo di vigilanza atto a rendere possibile l'esercizio della professione da parte di un soggetto	Controlli sulle autocertificazioni	IP7	Assenza controlli sulle autocertificazioni rese ai sensi del Dpr 445/00	Assenza di controlli sulla comunicazione. Mancanza di procedura amministrativa.	Probabilità X Impatto=1 Basso	Presidente Commissione di albo Consiglio direttivo Personale amministrativo
	Alterazione volontaria del processo di vigilanza atto a favorire comportamenti inappropriati da parte di soggetti particolari	Accoglimento istanze di denuncia illeciti	IP8	Mancato accoglimento istanza senza adeguata motivazione	Assenza di controlli sulle comunicazioni; eccessiva discrezionalità	Probabilità X Impatto=1 Basso	Commissione di albo
	Alterazione volontaria dell'esercizio del potere disciplinare atto a favorire/sfavorire un soggetto particolare	Apertura procedimento disciplinare	IP9	Assenza di controlli a campione	Monopolio delle informazioni, Procedure informali, Sistema informativo fallace	Probabilità X Impatto=1 Basso	Commissione di albo

AREA DI RISCHIO: INDICAZIONE DI PROFESSIONISTI PER LO SVOLGIMENTO DI INCARICHI							
SCELTA DEL CONSULENTE PER LO SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITÀ	Alterazione volontaria del processo di selezione dei docenti/providers atta a favorire soggetti particolari	Attivazione e Accreditamento ECM corsi dedicati agli iscritti	IP11	Programmazioni avviate da offerte del mercato piuttosto che dalle esigenze esposte dagli utenti finali	Prassi	Probabilità X Impatto=1 Basso	Componenti Consiglio Direttivo votante
	Alterazione volontaria del processo di selezione di consulenti	Scelta del consulente fiscale	IP12	Formulazione di criteri di scelta non chiari finalizzati a favorire un soggetto particolare; Valutazioni su requisiti "personalistici"	Prassi	Probabilità X Impatto=1 Basso	
AREA DI RISCHIO: GESTIONE DELLE COMUNICAZIONI							
GESTIONE DEL PROTOCOLLO	Alterazioni volontarie nella gestione del protocollo volte a favorire e/o sfavorire soggetti particolari	Ricezione della comunicazione	IP13		Assenza di una procedura adeguata al controllo degli accessi; prassi;	Probabilità X Impatto=1 Basso	Presidente Segretaria Personale amministrativo
		Eliminazione delle comunicazioni non soggette a protocollo		Eliminazione di corrispondenza per favorire un soggetto particolare nello scambio dei flussi informativi	assenza di strumenti di cifratura delle chiavi di accesso	Probabilità X Impatto=1 Basso	

		Protocollo e classificazione della corrispondenza		Immissione forzata od omissione della corrispondenza		Probabilità X Impatto=1 Basso	
		Smistamento della corrispondenza				Probabilità X Impatto=1 Basso	
		Gestione e aggiornamento del protocollo		Immissione non autorizzata nel protocollo elettronico tramite credenziali acquisite impropriamente		Probabilità X Impatto=1 Basso	
		Reportistica e verifica del protocollo		Prelievo di originali o copie in giornate o locali meno presidiati		Probabilità X Impatto=1 Basso	
		Gestione della corrispondenza ed archiviazione		Omissione di misure adeguate di controllo		Probabilità X Impatto=1 Basso	
AREA DI RISCHIO: FORMAZIONE PROFESSIONALE							
FORMAZIONE ECM	Manipolazioni nella gestione dei corsi finalizzate a favorire soggetti particolari	Verifiche assolvimento obblighi formativi da parte degli iscritti	IP17	Mancato accoglimento richieste di certificazione senza adeguata motivazione	Assenza di controlli sulle comunicazioni	Probabilità X Impatto=2 basso	Presidente Consiglio Direttivo Personale Amministrativo

		Calendario formativo annuale		Definizione contenuti basata su interessi di nicchia	Prassi esistenti; Procedure informali	Probabilità X Impatto=2 basso	
		Gestione delle iscrizioni ai corsi offerti (ECM CASERTA)		Alterazione nelle liste di richiesta di ammissione ai corsi	Procedure informali		
FORMAZIONE	Alterazione volontaria del programma formativo atto a favorire stakeholders (providers/docenti/ associazioni) particolari	Definizione contenuti formativi	IP21	Attivazione corsi avviate da offerte del mercato piuttosto che dalle esigenze esposte dagli iscritti OPI	Prassi esistenti; Procedure	Probabilità X Impatto= 2 Basso	Presidente Consiglio Direttivo Personale Amministrativo
AREA DI RISCHIO: AREA DI RISCHIO: GESTIONE DELLE ENTRATE E DELLE SPESE							
ELARGIZIONE CONTRIBUTI/ RISCOSSIONE TASSE	Volontaria alterazione delle procedure di approvvigionamento (inferiori a 40.000) finalizzata a favorire e/o sfavorire un soggetto particolare	Determinazione del fabbisogno	IP18	Sovrastima/sottostima del fabbisogno indirizzato vs prodotti/servizi determinati	Assenza di programmazione regolare	Probabilità X Impatto=2 Basso	Presidente Consiglio direttivo Commissione formazione

		Descrizione del prodotto o servizio da acquisire		Definizione di specifiche tecniche finalizzate all'acquisto di un servizio/bene determinato	Cognizioni tecniche accentrate		
		Deliberazioni		Scelta di una modalità di approvvigionamento non corrispondente ai requisiti di legge			
		Individuazione della modalità di fornitura			Assenza di controlli		
		Nomina RUP		Inversione nella nomina del RUP successiva alla definizione della modalità di acquisizione	Prassi; assenza di controlli		
		Affidamento diretto:scelta del fornitore		Ricorso a modalità di acquisto, affidamento diretto o acquisto tramite MEPA, in funzione del soggetto fornitore	Affidamento di tutta la procedura al medesimo soggetto		
		Acquisto del prodotto/servizio			Assenza di controlli		
		Verifica del prodotto/servizio acquistato		Omissione del rilievo di irregolarità o inadempimenti nella fornitura			

		Gestione amministrativa della fornitura (conservazione documentazione, ecc.)					
	Volontaria alterazione del processo di elargizione dei contributi atta a favorire e/o sfavorire Iscritti particolari	Elargizione Borse di Studio	IP19	Formulazione di criteri non chiari finalizzati a favorire un soggetto particolare	Assenza/non efficienza dei controlli, Situazioni territoriali che facilitano la contiguità	Probabilità X Impatto=2 Basso	Presidente Consiglio Direttivo Commissione specifica
	Favoreggiamento di un soggetto particolare nella partecipazione alle commissioni di valutazione	Partecipazione alle commissioni di laurea	IP20	Formulazione di criteri non chiari finalizzati a favorire un soggetto particolare	Assenza/non efficienza dei controlli, Situazioni territoriali che facilitano la contiguità	Probabilità X Impatto=2 Basso	
	Volontaria alterazione della procedura di riscossione delle quote associative per favorire soggetti particolari	Emissione avvisi tassa annuale e apertura ruoli se riscontrate morosità	IP21	Trasmissione di dati non corrispondenti alle registrazioni Albo	Assenza/non efficienza dei controlli	Probabilità X Impatto=2 Basso	

GESTIONE PERSONALE							
GESTIONE DEL PERSONALE	Utilizzo improprio degli strumenti di lavoro	Accoglienza visitatori	IP14				
		Comunicazioni in entrata e in uscita		Comunicazioni telefoniche non controllate	Assenza di controlli sulle comunicazioni	Probabilità X Impatto=1 Basso	Presidente Consiglieri Personale amministrativo
		Utilizzo dei mezzi strumentali per fini diversi da quelli dell'impiego professionale in OPI		Non controllo sul materiale di stampa e telefonate			
		Sottrazione di materiale		Alterazione dell'inventario/ appropriazione di beni			
	Alterazione dell'orario di lavoro	Utilizzo improprio dell'orario di lavoro	IP15	Utilizzo improprio dei codici di lavoro	Prassi	Probabilità X Impatto=1 Basso	Presidente Consiglieri Personale amministrativo
				Utilizzo delle giornate di recupero per malattia perfini diversi			
	Alterazione dei rimborsi per spese di missioni	Gestione dei rimborsi	IP16	Indicazione o alterazione artefatta di spese non sostenute ai fini del rimborso	Procedure informali	Probabilità X Impatto=1 Basso	Presidente Consiglieri Personale amministrativo

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Sottosezione di programmazione- Struttura organizzativa

L'Ordine delle professioni infermieristiche è un ente pubblico non economico che non beneficia di finanziamenti pubblici, ma è autofinanziato attraverso il versamento dei contributi dagli iscritti e che, pertanto, non grava sulla finanza pubblica. L'OPI ha una prevalente finalità pubblica, in quanto diretta a finanziare il miglior esercizio di funzioni pubbliche assegnate dalla Legge agli ordini professionali essenzialmente per la tutela della collettività nei confronti degli esercenti della professione, che giustifica l'obbligo della appartenenza all'ordine professionale. La programmazione della spesa di personale tiene conto dei parametri di virtuosità che la legislazione vigente in materia impone per tutte le amministrazioni pubbliche, considerato che l'articolo 3, comma 2, della L. 56/2019 dispone che al fine di accrescere l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa, le amministrazioni nella predisposizione del piano dei fabbisogni tengono conto dell'esigenza di assicurare l'effettivo ricambio generazionale e la migliore organizzazione del lavoro, nonché, in via prioritaria, di reclutare figure professionali con elevate competenze in materia di:

a) digitalizzazione;
b) razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;
c) qualità dei servizi pubblici;
d) gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;
e) contrattualistica pubblica;
f) controllo di gestione e attività ispettiva;
g) contabilità pubblica e gestione finanziaria.

Il presente documento è stato predisposto al fine di rispondere con coerenza ed efficacia alle sfide strategiche, organizzative ed operative che l'OPI Caserta dovrà sostenere nel prossimo triennio.

Struttura organizzativa

In questa sottosezione è illustrato il modello organizzativo adottato dall'Ordine delle Professioni Infermieristiche della Provincia di Caserta (di seguito, OPI Caserta): dotazione organica e organigramma integrato alla consistenza del personale

Dotazione Organica

Il personale in organico presso l'OPI Caserta al 31 Dicembre 2025 è illustrato nel seguente prospetto:

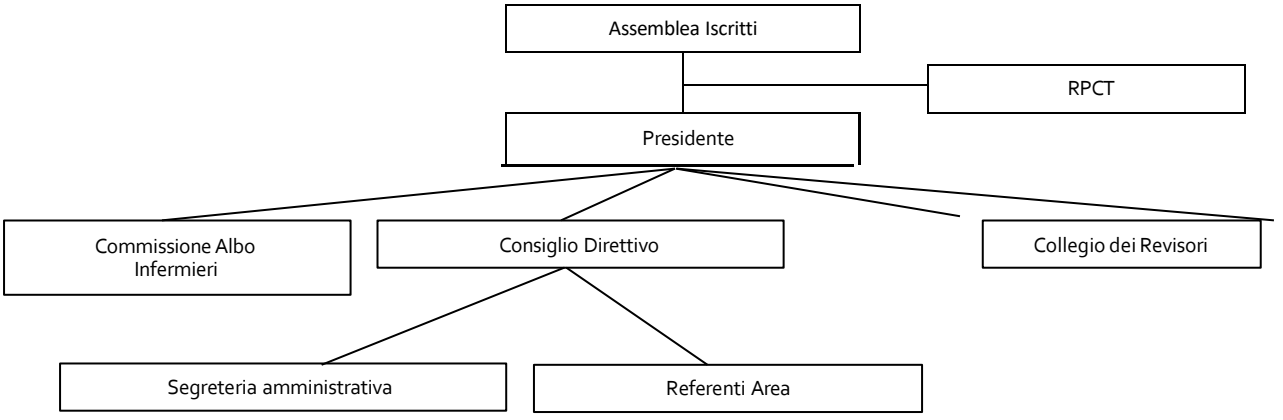
Prospetto 1. Dotazione organica al 31.12.2025

QUALIFICA	DOTAZIONE ORGANICA	PIANTA ORGANICA
IMPIEGATO AMMINISTRATIVO CAT B ASS.	1	1
IMPIEGATO AMMINISTRATIVO CAT C FUNZ.	0	0
TOTALI	1	1

Organigramma integrato alla consistenza del personale

Organigramma organo d'indirizzo presso OPI Caserta e consistenza numerica del personale:

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



All'organo di indirizzo politico, il Consiglio Direttivo, sono affiancate le Commissioni d'Albo Infermieri, le cui funzioni sono attribuite dall'art. 3, Capo II della Legge 11 Gennaio 2018, N. 3, punto 2.

Come dalla citata Legge 3/2018 il Consiglio Direttivo, il Collegio dei revisori dei conti e le Commissioni d'Albo sono eletti ogni quattro anni dall'Assemblea elettiva composta dagli iscritti all'OPI Caserta. L'incarico di Presidente dei revisori dei conti è conferito a professionista esterno regolarmente iscritto al Registro dei Revisori Legali.

Il personale dipendente della segreteria amministrativa e contabile dell'ente, così come da pianta

organica, si compone di n.1 unità in area assistenti (full time), non sono presenti posizioni dirigenziali o simili.

3.2 Sottosezione di programmazione - *Organizzazione del lavoro agile*

Il Consiglio Direttivo ha deliberato in accordo con le dipendenti in organico la non attuazione del Capitolo II della Legge 81/2017 relativo al Lavoro agile.

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

La consistenza del personale

Attualmente l'organico dell'OPI Caserta è composto nr. 1 unità a tempo pieno; si prevede l'assunzione attraverso concorso di nr. 3 unità a tempo pieno in area Assistenti entro l'anno 2026.

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 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.

Con riferimento ai sopra citati provvedimenti e in linea con quanto programmato anche nel precedente piano dei fabbisogni di personale, nel corso del triennio interessato dal presente piano si programmano le assunzioni nei limiti delle risorse assunzionali previste a legislazione vigente.

La capacità assunzionale dell'OPI Caserta

Al fine di definire una previsione più puntuale delle possibilità assunzionali dell'OPI Caserta,

tenendo conto dei parametri di virtuosità che la legislazione vigente in materia impone per tutte le amministrazioni pubbliche, individuiamo il nostro parametro di virtuosità in una percentuale massima delle uscite correnti indicate nel bilancio di previsione per l'anno 2026. In applicazione del citato parametro, considerato quanto appena detto per effetto delle nuove assunzioni, la spesa annuale per il personale potrà subire un incremento pari a € 100.000,00.

Considerato il principio di coerenza tra la programmazione generale delle attività dell'ente e il fabbisogno di personale ad esso relativo, visti oltretutto i vincoli finanziari imposti dal Bilancio dell'ente; considerata l'analisi del fabbisogno e la conseguente rappresentazione delle esigenze qualitative e quantitative, così come esposte dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" dell'08 maggio 2018;
Premesso che

- attualmente l'organico dell'ente è composto nr. 1 unità a tempo pieno con profilo di Ass. Amm.vo cat. B3,
- l'Ordine delle Professioni Infermieristiche ha registrato, nel corso degli ultimi anni, un significativo incremento del numero degli iscritti;
- tale aumento ha comportato un conseguente ampliamento delle attività istituzionali, degli adempimenti amministrativi e delle funzioni di supporto agli organi dell'Ente;
- l'OPI è chiamato a garantire livelli sempre più elevati di efficienza, trasparenza e tempestività nell'erogazione dei servizi, nonché nel riscontro alle istanze e alle richieste provenienti dagli iscritti;

Considerato che

– l'attuale dotazione organica del personale amministrativo risulta non più pienamente adeguata rispetto al volume delle attività da svolgere nonostante negli ultimi anni è stata supportata dal Segretario e dal Tesoriere per ogni rispettivo ambito di competenza;

– le crescenti esigenze operative dell'Ente, unitamente alla necessità di assicurare un'adeguata qualità dei servizi resi agli iscritti, richiedono un rafforzamento della struttura amministrativa;

Ritenuto pertanto necessario procedere a un potenziamento delle risorse umane in ambito amministrativo, al fine di contemperare le esigenze organizzative dell'Ente con le legittime aspettative degli iscritti si rappresenta che nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale e del PIAO 2026–2028, si ritiene opportuno e necessario prevedere l'assunzione di ulteriori figure amministrative, coerentemente con i vincoli normativi e finanziari vigenti, al fine di garantire il corretto funzionamento dell'Ente, il rispetto degli obblighi istituzionali e un adeguato livello di risposta alle richieste degli iscritti.

Tale incremento di risorse consentirebbe una più efficace gestione delle attività ordinarie e straordinarie dell'Ordine, nonché un miglioramento complessivo dell'azione amministrativa e dei servizi offerti.

Per tutto quanto sopra questo ordine ritiene necessario l'assunzione di altre unità dipendenti al 31/12/2026 e di riformulare la sezione del piano triennale del fabbisogno del personale al 31/12/2028 come di seguito riportata:

PIANO TRIENNALE ASSUNZIONI 2026 - 2028						
FAMIGLIA PROFESSIONALE	CTG	COSTO TAB.	ANNO 2026	ANNO 2027	ANNO 2028	MODALITA' RECLUTAMENTO
Operatore	A	€ 21.501,61*	0	0	0	Concorso
Assistente	B	€ 22.624,73*	3	0	0	Concorso
Funzionario	C	€ 27.476,67*	0	0	0	Concorso
Totale			€ 67.874,19			

*non sono inclusi gli importi relativi al fondo per il trattamento accessorio.

Formazione del personale

La presente sezione delinea il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP) relativo al triennio 2026-2028. Il quadro di riferimento vede il personale dell'OPI Caserta impegnato nel dover affrontare un contesto normativo in continua evoluzione che necessita di un costante adattamento per la sua corretta implementazione, nonché nel supportare l'azione strategica adottata dall'ente per la promozione di un complesso percorso di promozione delle professioni infermieristiche.

Il Consiglio Direttivo, inoltre, intende dare continuità al processo di evoluzione e miglioramento organizzativo, già intrapreso negli scorsi anni, per rispondere in modo sempre più efficiente ed efficace agli obiettivi strategici e operativi legati alla mission dell'Ordine e di compliance normativa rispetto alla natura di Ente Pubblico non Economico sussidiario dello Stato. In quest'ottica, a partire dal 2026, l'OPI Caserta ridefinirà la struttura organizzativa anche attraverso l'assunzione di nuove unità, l'aggiornamento continuo del personale e il rafforzamento delle sue competenze, quali strumenti strategici volti al miglioramento continuo dei processi organizzativi interni e quindi dei servizi erogati agli utenti dell'Ordine.

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 al fine di migliorare le prestazioni dei dipendenti OPI

Caserta, aiutandoli a adattarsi ai relativi cambiamenti nelle routine lavorative;

- aumento dell'efficienza nell'esecuzione dei compiti per ridurre i costi di struttura.

Approccio metodologico

L'approccio metodologico per la progettazione ed erogazione delle attività di formazione del personale dell'Ordine è articolato in 5 principali fasi:

1. **Rilevazione del fabbisogno formativo**: raccolta delle esigenze formative del personale dell'OPI Caserta.
2. **Analisi dei fabbisogni formativi**: al fine di adattare la formazione del personale alle necessità dell'OPI Caserta, i fabbisogni raccolti saranno analizzati e razionalizzati in modo da far emergere delle categorie di esigenze formative che possano guidare nella scelta dei corsi (vedasi "ambiti formativi prioritari e strategici).
3. **Definizione delle azioni formative**: lettura e interpretazione dei risultati dell'analisi del fabbisogno alla luce degli obiettivi della stessa e della normativa esistente, al fine di individuare le attività formative da erogare nel triennio.
4. **Erogazione della formazione**, secondo le modalità (in presenza, a distanza o ibride) previste dal soggetto formatore.
5. **Valutazione e monitoraggio**, al fine della misurazione dell'efficacia della formazione erogata e della coerenza con gli obiettivi e le esigenze dell'Ordine, e predisposizione del Rapporto di valutazione delle attività formative.

Il processo sopradescritto sarà attuato nel corso del triennio al fine di definire un piano formativo efficiente e funzionale.

Definizione ed erogazione delle azioni formative

Coerentemente con i fabbisogni pervenuti e con la normativa vigente, nella programmazione delle azioni formative si terrà in considerazione la formazione obbligatoria del personale in merito a:

- salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ai sensi del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81;
- prevenzione della corruzione, ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190;
- protezione dei dati, ai sensi del Regolamento (UE) n. 679 del 27 aprile 2016 (GDPR).

Oltre alla formazione obbligatoria si definiranno le azioni da intraprendere per espletare le attività formative emerse dal processo di rilevazione e analisi del fabbisogno.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Sezione non applicabile alle Amministrazioni con meno di 50 dipendenti ai sensi del comma 6, dell'articolo 6, del decreto-legge 9 giugno 2021 n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021 n. 113 e del Decreto Ministeriale 24 giugno 2022 recante le regole e le modalità semplificate di attuazione.