

P.I.A.O PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
Revisione n. 2 del 21 gennaio 2026 assunto con delibera del Comitato Centrale n.
14/CC/2026 del 28 gennaio 2026

Il presente Piano integrato di attività e organizzazione (di seguito “PIAO”) della Federazione Nazionale degli Ordini della Professione Sanitaria di Fisioterapista (di seguito anche solo FNOFI) è adottato, ai sensi del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e ss.mm.ii., con le modalità semplificate previste per le pubbliche amministrazioni con non più di cinquanta dipendenti dall’art. 1, co. 3, del decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022 n. 81 *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”* e nel rispetto degli adempimenti stabiliti dall’art. 6 del decreto 24 giugno 2022 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, adottato di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze.

L’aggiornamento del PIAO è stato presentato in Comitato Centrale in data 21 gennaio 2026 e adottato dal Comitato Centrale n. 14/CC/2026 del 28 gennaio 2026.

Nel presente piano è stato incorporato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPCT) 2024-2026 pubblicato sul sito istituzionale della Federazione, Sezione Amministrazione Trasparente e che aggiorna il precedente. Il PTPCT 2024/2026 è stato aggiornato all’anno in corso e predisposto dal Responsabile Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Avv. Alessio Genito (RPCT) di FNOFI, di concerto con la Presidenza.

Il presente documento è pubblicato sul sito della FNOFI nella sezione Amministrazione Trasparente.

Nel documento la FNOFI è chiamata ad individuare con immediatezza le linee strategiche ed operative su cui intende impegnarsi nel triennio successivo, ed in cui misura la propria attività

a tutela della professione e degli iscritti la qualità delle prestazioni, e la promozione dei principi etici dell'esercizio professionale indicati nel codice deontologico, per garantire la salute delle persone.

Occorre precisare che nella predisposizione del presente documento sono state osservate le disposizioni di cui al Decreto Ministeriale 132/2022 relative al cd PIAO c.d. "semplificato", il quale prevede la redazione di alcune soltanto delle varie sezioni ordinariamente previste.

SEZIONE I.
SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Federazione Nazionale degli Ordini della Professione Sanitaria dei Fisioterapisti - FNOFI
Sede:	Viale dell'Università 11 - 4° Piano Scala B - 00185 Roma (RM)
Codice fiscale:	96551720582
Codice IPA:	LKJCBMBD
Presidente:	Dott. Piero Ferrante
Personale:	2
Comparto di appartenenza:	Pubbliche Amministrazione – Enti pubblici non economici
Normativa di riferimento:	- Legge 11 gennaio 2018 n. 3: - decreto ministeriale 8 settembre 2022, n. 183
Regolamento interno e di organizzazione:	REGOLAMENTO INTERNO E DI ORGANIZZAZIONE DELLA FEDERAZIONE NAZIONALE DEGLI ORDINI DELLA PROFESSIONE SANITARIA DI FISIOTERAPISTA, Deliberato dal Comitato centrale FNOFI in data 20 dicembre 2023, approvato dal Consiglio nazionale FNOFI in data 30 dicembre 2023, trasmesso al Ministero della Salute in data 30 dicembre 2023.
PEC:	fnofi@pec.fnofi.it
Sito web:	https://www.fnofi.it

SEZIONE II.
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE
II. A La politica anticorruzione e trasparenza

La Federazione persegue la correttezza, la trasparenza e l'integrità delle proprie attività nel rispetto della normativa in materia di anticorruzione e di trasparenza e si adegua ai relativi precetti tenuto conto della propria missione istituzionale, organizzazione e forma di finanziamento che la rendono ente pubblico non economico. La Federazione, per il triennio 2024-2026, intende porre in essere una politica di prevenzione della corruzione attraverso una serie di azioni che tengano conto della fase di strutturazione della medesima e saranno, in prosieguo, ulteriormente migliorate:

1. Introduzione di misure di anticorruzione, a valle della mappatura iniziale delle possibili aree di criticità;
2. Conformità agli obblighi di trasparenza e costante aggiornamento della Sezione Amministrazione Trasparente;
3. Gestione tempestiva ed efficace delle richieste di accesso;
4. Regolamentazione e gestione del whistleblowing;
5. Attività di divulgazione dell'etica, dell'integrità e della trasparenza dell'ente;
6. Supporto e coordinamento agli Ordini territoriali per una migliore e più omogenea compliance alla normativa anticorruzione e trasparenza.

Programmazione anticorruzione come strumento di organizzazione

La Federazione ritiene che la predisposizione della programmazione anticorruzione e trasparenza, oltre ad assolvere a precetti normativi, costituisca uno strumento di efficacia organizzativa e uno strumento per il perseguimento del valore pubblico e il miglioramento del livello di benessere degli stakeholders di riferimento quali, principalmente, gli Ordini territoriali, i professionisti iscritti agli Albi e tutti i soggetti - pubblici o privati - che possano a

qualsiasi titolo avere una posizione qualificata rispetto all'attività istituzionale della Federazione.

Il Valore Pubblico

Il Valore pubblico generato dall'azione amministrativa di FNOFI, tenuto conto della natura, delle finalità istituzionali e statutarie a cui è ricondotto è genericamente inteso come il risultato del monitoraggio e di governo a tutela della professione e degli iscritti, la qualità delle prestazioni, e la promozione dei principi etici dell'esercizio professionale indicati nel codice deontologico al fine di garantire la salute delle persone

Principi

Il PIAO è stato elaborato sulla base dei seguenti principi:

- **Coinvolgimento dell'organo di indirizzo.** Il Comitato centrale partecipa consapevolmente alla definizione delle strategie del rischio corruttivo.
- **Effettività.** Il processo di gestione del rischio corruttivo è stato realizzato sulle particolarità della FNOFI sul suo contesto esterno ed interno, sulla missione istituzionale e sulle attività svolte privilegiando la prevalenza della sostanza sulla forma delle attività. Il presente programma ha come obiettivo l'effettiva riduzione del livello di esposizione del rischio corruttivo avuto riguardo al contenimento di oneri organizzativi e alla semplificazione delle procedure dell'ente.
- **Gradualità e selettività del rischio.** La FNOFI sviluppa le diverse fasi di gestione del rischio con gradualità. Esso persegue il miglioramento progressivo sia con riguardo all'analisi dei processi in capo ai delegati, sia alla valutazione e trattamento del rischio, selezionando gli interventi da effettuare in base alle priorità, determinate dal maggiore livello di esposizione al rischio.

- **Utilità collettiva.** Il processo di gestione Comitato Centrale e di tutti degli stakeholders

di riferimento quali i professionisti iscritti agli Ordini Territoriali le Pubbliche Amministrazioni e tutti i soggetti ed enti istituzionali pubblici nonché soggetti privati che possano a qualsiasi titolo essere coinvolti dall'attività ed organizzazione della FNOFI (ad es. le istituzioni universitarie, gli istituti ed enti di ricerca, le aziende sanitarie, gli istituti accreditati al SSN etc..). Il processo di gestione del rischio così monitorato tende a generare un valore pubblico di integrità ed etica.

- **Compatibilità.** Con riferimento agli obblighi in materia di Prevenzione Anticorruzione e trasparenza, come enucleati da ANAC con la deliberazione n. 777/2021.

Il sistema di gestione del rischio corruttivo

Il sistema di gestione del rischio corruttivo si articola sull'interrelazione dei seguenti 3 gruppi di presidi:

- esistenza di presidi anticorruzione
- monitoraggio svolto nel continuo
- vigilanza esterna

Referente del sistema di gestione del rischio corruttivo è il RPCT, supportato dall'Ufficio di Presidenza (quali controllo di livello 1) e dal Comitato Centrale (quale titolare di un controllo generalizzato sull'ente).

In aggiunta, il sistema di gestione del rischio corruttivo si avvale della presenza del Collegio dei revisori che opera un controllo di natura contabile, trasversale a diverse aree di rischio, e del Consiglio Nazionale che procede all'approvazione del bilancio.

Obiettivi strategici finalità, iter di approvazione.

La Federazione, istituita con Decreto Ministeriale 8 settembre 2022, n. 183, adeguerà nel corso del 2025 i propri obiettivi strategici in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.

Si rappresenta che la Federazione - in coerenza con le indicazioni fornite da ANAC - si focalizzerà sul perseguimento della maggiore creazione del valore pubblico, mediante l'innalzamento dei livelli di trasparenza, come indicato nel documento sopra citato cui si rinvia integralmente.

La presente sezione è predisposta con lo scopo di:

- prevenire la *mala gestio*, la corruzione, le disfunzioni amministrative, l'opacità dei processi decisionali;
- assicurare la trasparenza delle proprie attività, l'organizzazione e l'utilizzo delle risorse mediante pubblicazione di documenti, dati e informazioni, secondo quanto previsto dalla Delibera ANAC n. 777/2021, nonché mediante la gestione delle richieste di accesso;
- assicurare che i soggetti che a qualunque titolo operano nella gestione dell'ente abbiano competenza e provati requisiti di onorabilità;
- prevenire e gestire i conflitti di interesse, sia reali sia potenziali, in relazione a tutti i soggetti che operano nella gestione dell'ente e con specifico riguardo ai soggetti che esercitano poteri decisionali e negoziali;
- assicurare il rispetto del Codice di Comportamento Specifico sia da parte dei dipendenti, dei dirigenti, dei collaboratori e dei consulenti, sia da parte dei membri del Comitato Centrale, in quanto compatibile;
- tutelare il dipendente che effettua segnalazioni di illecito (c.d. Whistleblower);
- assicurare l'applicazione del Codice dei dipendenti presso terzi fornitori di servizi mediante adeguamento dei rapporti contrattuali e introduzione di clausole di risoluzione in caso di violazione dei relativi precetti.

La presente sezione, unitamente al PIAO, è stata approvata dal Comitato Centrale della Federazione con delibera del [Inserire i dati] su proposta del RPCT.

L'iter di approvazione si attua con le seguenti modalità: preliminare approvazione dello Schema di PIAO contenente la sezione Rischi corruttivi e trasparenza da parte del Comitato Centrale, messa in pubblica consultazione e laddove non pervengano osservazioni - né da stakeholder interni né da stakeholder esterni - conferma dello Schema approvato e ratifica nella prima seduta utile del Comitato Centrale.

L'elaborazione della presente sezione del PIAO ha coinvolto, oltre al RPCT, l'Ufficio di Presidenza, il Comitato centrale ed i consulenti esterni interessati.

*

Il Comitato Centrale, per le annualità 2025 – 2026, individua i seguenti obiettivi strategici contenuti nel PIAO:

1. Monitoraggio e aggiornamento degli obiettivi prefissati dal Comitato Centrale nella strutturazione delle attività dell'ente:
 - 1.1 Implementazione della struttura di FNOFI e attuazione dei processi necessari al Suo funzionamento in linea con le norme istitutive, secondo criteri di equità, efficacia, efficienza, economicità e trasparenza.
 - 1.2 Consolidamento dei processi di comunicazione interna ed esterna
 - 1.3 Costruzione di rapporti di collaborazione e confronto costante con le istituzioni pubbliche.
 - 1.4 Costruzione di rapporti e relazioni con le rappresentanze sociali.

La gestione del rischio attuata attraverso:

- a. Analisi del contesto in cui l'ente opera,
- b. Valutazione del rischio
- c. Trattamento del rischio (identificazione delle misure di prevenzione e loro programmazione).

FNOFI è un ente pubblico non economico che non beneficia di finanziamenti pubblici, ma è autofinanziato attraverso il versamento dei contributi degli iscritti. La FNOFI, pertanto, non grava sulla finanza pubblica. In riferimento alle risorse finanziarie necessarie per l'attuazione del piano, si precisa che FNOFI ha sempre fatto fronte pienamente al costo del personale adottando una gestione virtuosa dal punto finanziario dalla sua prima istituzione e nel pieno rispetto della normativa vigente.

II. B IL TRATTAMENTO DEL RISCHIO

Anac, con deliberazione n. 777 del 2021, ha precisato che per quanto riguarda l'elaborazione dei P.T.P.C.T. da parte degli Ordini Professionali e delle Federazioni cui questi afferiscono, si devono osservare criteri di semplificazione, avuto riguardo delle dimensioni organizzative di tali Enti.

FNOFI, in particolare, dovrà valutare le Aree di rischio rilevanti nell'esercizio della sua concreta attività istituzionale.

FNOFI si è dotata, di misure di prevenzione generali e misure specifiche in relazione a determinate aree di rischio.

Misure generali

A.1 Codice di comportamento

I dipendenti di FNOFI sono chiamati a conformarsi con quanto stabilito nel DPR 16 aprile 2013, n. 62 "Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni", come modificato ed integrato dal DPR 13 giugno 2023 n.81.

Tale Codice prevede norme di comportamento e regole comportamentali specifiche che indirizzano il comportamento eticamente e giuridicamente adeguato nelle diverse situazioni critiche, individuando delle guide comportamentali per i vari casi. In particolare e conformemente a quanto stabilito dal Codice di che trattasi, è fatto divieto ai destinatari di porre

in essere comportamenti e atti che possano rientrare nelle condotte potenzialmente idonee a determinare le ipotesi di reato disciplinate dagli articoli 318, 319 e 319-tre del codice penale, ma anche le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite ovvero l'inquinamento dell'azione amministrativa sia che tale azione abbia successo, sia nel caso rimanga a livello di tentativo.

La FNOFI dovrà adottare il Codice di comportamento del personale dipendente.

La FNOFI si pone l'obiettivo di adozione del piano entro il periodo di vigenza del presente piano triennale.

Gli obblighi ivi definiti si estendono a tutti i collaboratori e consulenti, nonché ai titolari di organi di indirizzo, in quanto compatibili, ai quali si applica, altresì, il Codice deontologico.

Il controllo sul rispetto del Codice è rimesso al RPCT. Il Codice rappresenta uno strumento di attuazione imprescindibile della politica anticorruzione dell'ente. L'aggiornamento del Codice avverrà in concomitanza ad aggiornamenti, modifiche ed integrazioni normative e regolamentari.

A.2. Rotazione

LA FNOFI, nel conferimento degli incarichi esterni, osserva i principi e le disposizioni dettate in materia di contratti pubblici, per quanto applicabili avuto riguardo all'importo e alla natura dei contratti.

La FNOFI assicura pubblicità, trasparenza nelle proprie determinazioni.

Per quanto attiene ad incarichi professionali esterni a forte valenza professionale e di natura fiduciaria, va considerato che, in ragione della recente costituzione della Federazione, le opportune procedure di evidenza pubblica sono adottate per incarichi di durata pluriennale o nel caso di reiterati rinnovi annuali.

Va comunque tenuto presente che il principio di rotazione non si applica nei confronti del precedente esecutore esclusivamente qualora, avuto riguardo alla particolare struttura del mercato, non sussistano alternative e sia dunque stata riscontrata l'effettiva assenza di alternative e qualora la precedente esecuzione sia stata svolta in assenza di contestazioni, quindi in caso di accurata esecuzione del precedente contratto. La motivazione deve essere adeguata, puntuale e rigorosa, con l'ulteriore precisazione del numero eventualmente circoscritto e non adeguato di operatori presenti sul mercato, del particolare e difficilmente replicabile grado di soddisfazione maturato a conclusione del precedente rapporto contrattuale ovvero al peculiare oggetto e alle specifiche caratteristiche del mercato di riferimento.

A.3 Conflitto di interessi

Il Comitato Centrale adotta, anche attraverso Regolamento interno, un approccio preventivo mediante il rispetto di meccanismi quali "l'astensione", l'accertamento di situazioni di inconferibilità ed incompatibilità di cui al D. Lgs. 39/2013, il divieto di pantouflage, l'autorizzazione a svolgere incarichi extraistituzionali e l'affidamento di incarichi a consulenti secondo le indicazioni dell'art. 53 del D. Lgs. 165/2001.

A fronte di quanto sopra, si dispone che:

- con cadenza annuale e scadenza al 31 gennaio di ciascun anno, il dipendente assunto a tempo indeterminato rilascia un aggiornamento di dichiarazione sull'insussistenza di conflitti di interessi; il dipendente assunto a tempo determinato rilascia tale dichiarazione una sola volta, all'atto di formalizzazione del rapporto di impiego.
- in caso di conferimento al dipendente della nomina di RUP, l'RPCT acquisisce e conserva la dichiarazione di insussistenza di situazioni di conflitto di interesse; laddove tale dichiarazione avvenga in seno all'Organo di indirizzo, la stessa viene verbalizzata e tenuta agli atti del Comitato Centrale;

- relativamente alla dichiarazione di assenza di inconferibilità e di incompatibilità da parte dei membri del Comitato Centrale, la dichiarazione viene richiesta e resa al RPCT all'atto di insediamento e con cadenza annuale, nonché pubblicata.

A.4. Inconferibilità e Incompatibilità

Il Responsabile della prevenzione della corruzione verifica l'insussistenza di ipotesi di inconferibilità ed incompatibilità in capo ai consulenti e collaboratori ed ai soggetti cui l'organo di indirizzo politico intende conferire incarichi ai sensi del D.lgs n. 39 del 2013. L'accertamento avviene al momento del conferimento dell'incarico.

Se all'esito della verifica risulta la sussistenza di una o più condizioni ostative, la Federazione provvede a conferire l'incarico ad altro soggetto.

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'articolo 17 del D.lgs n. 39 del 2013, l'incarico è nullo e si applicano le sanzioni di cui all'articolo 18 del medesimo decreto.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione verifica periodicamente la sussistenza di situazioni di incompatibilità, contesta all'interessato l'incompatibilità eventualmente emersa nel corso del rapporto e vigila affinché siano adottate le misure conseguenti.

Il RPCT attesta l'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse dei soggetti che abbiano un rapporto di collaborazione con la Federazione, con il supporto della Segreteria e della Tesoreria.

A.5 Tutela del whistleblower

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento alle segnalazioni di violazioni o irregolarità riscontrate durante la propria attività agli organi deputati ad intervenire. La Federazione si propone di attuare la tutela del whistleblower nei tempi e nei modi indicati dalla normativa di riferimento, come modificata dalla L. 179/2017. Nel periodo di vigenza del presente PIAO, la

Federazione si propone di adottare una procedura per la gestione del whistleblower a cui si fa integralmente rinvio.

A.6 Formazione

Strumento primario per prevenire fenomeni di corruzione è la formazione. Le iniziative formative previste dalla FNOFI mirano ad attuare specifici approfondimenti in materia di prevenzione della corruzione e sono rivolte:

- al personale dipendente;
- ai componenti Comitato Centrale,
- ai componenti Consigli Direttivi Ordini Territoriali eventualmente delegati in materia di trasparenza e anticorruzione.

Misure specifiche

ANAC, a partire dal PNA 2016 ha tipizzato specifiche aree di rischio con riferimento agli Ordini Professionali e alle Federazioni Nazionali cui essi afferiscono.

Ci si riferisce in particolare:

1. alla formazione professionale continua;
2. alla individuazione dei professionisti con incarichi esterni.

Per ciascuna delle due aree sono stati individuati da ANAC processi di rischio, eventi corruttivi e misure di prevenzione.

Anac ha inoltre specificato che ciascun Ordine è tenuto ad una valutazione concreta delle aree di rischio specifiche derivanti dalla concreta attività istituzionale esercitata e avuto riguardo dei limiti dimensionali dell'ente.

La FNOFI, andando oltre quanto prescritto da ANAC, e quindi rafforzando il sistema di prevenzione della corruzione, nonostante le dimensioni e la natura dell'ha individuato 5 aree di rischio, ed in particolare:

- area relativa alla acquisizione di beni e servizi
- area relativa agli incarichi esterni;
- area relativa alla gestione delle indennità e rimborsi spese;
- area relativa alla gestione dei beni;
- area relativa alla formazione professionale continua.

SEZIONE III.

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Personale dirigente e dipendente

Con decreto del Ministero della salute del 8 settembre 2022, n. 183 è stata disposta l'istituzione della Federazione nazionale degli Ordini della professione sanitaria di fisioterapista - FNOFI. A fronte di tale importante riconoscimento, in data 4 maggio 2023 si è proceduto all'elezione del Comitato centrale della FNOFI.

Attesa la fase di avvio della FNOFI ci si è avvalsi, nell'immediatezza, di una risorsa di segreteria assunta full time con un contratto di somministrazione a termine e di un'altra risorsa di segreteria assunta part-time con un contratto di somministrazione a termine. Il Comitato Centrale ha quindi approvato, in data 28 dicembre 2023 con delibera N 18/CC/2023 "dotazione organica del personale dirigenziale e non della Federazione nonché l'assetto organizzativo degli Uffici federali" la dotazione organica del personale non dirigenziale e del personale dirigenziale. Contestualmente è stato approvato il Piano triennale del fabbisogno di personale relativo al triennio gennaio 2024 – dicembre 2026.

Si era previsto, pertanto, che, a regime, a valle dell'espletamento delle necessarie procedure concorsuali, conformemente a quanto previsto con delibere N 19/CC/2023 (Piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 del 28 dicembre 2023) e N 20/CC/2023 (dotazione organica dei dirigenti) del 28 dicembre 2023 e N 9/CC/2024 del 30 gennaio 2024

(Approvazione del Piano triennale 2024-2026 del fabbisogno di personale della Federazione nazionale degli ordini della professione sanitaria di fisioterapista), la dotazione organica e la relativa consistenza del personale sarebbero state le seguenti:

- Dirigente di II fascia n. 1;
- Area C n. 4;
- Area B n. 3

Conformemente alle proprie linee di indirizzo, a far data dal 2 aprile 2024 sono state assunte n. 2 risorse a tempo pieno ed indeterminato e, in data 19 luglio 2024, la FNOFI ha indetto un avviso pubblico finalizzato all'espletamento di una procedura concorsuale finalizzata al conferimento di n. 1 incarico dirigenziale di livello non generale di seconda fascia a tempo determinato ai sensi dell'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165.

La procedura concorsuale si è conclusa in data 10 gennaio 2025 con la pubblicazione della Delibera N. 1/CC/2025, recante "Avviso Per Il Conferimento di N. 1 Incarico Dirigenziale Di Livello Non Generale Di Seconda Fascia A Tempo Determinato Ai Sensi Dell'articolo 19, Comma 6, Del Decreto Legislativo 30 Marzo 2001 N. 165 – Approvazione Graduatoria Definitiva – Individuazione Vincitore e Conferimento Incarico Dirigenziale – Delega al Contratto Individuale".

Con contratto sottoscritto in data 24.02.2025, è stato affidato incarico di dirigente di II fascia – Direzione legale e istituzionale della FNOFI con funzioni e compiti, tra l'altro, di Direttore generale ai sensi dell'art. 59 del Regolamento di Amministrazione Finanza e Contabilità.

Il dirigente individuato rassegnava le dimissioni con effetto dal 30.09.2025.

Frattanto, sono stati banditi due concorsi, l'uno per l'assunzione di un'unità a tempo pieno e indeterminato nel profilo di assistente amministrativo, l'altro per l'assunzione a tempo pieno e

indeterminato di due unità nel profilo di funzionari amministrativi; entrambi i concorsi sono in corso di svolgimento.

Al fine di rendere l'organizzazione del personale più adeguata, la FNOFI prevede di strutturare il comparto amministrativo in due uffici a cui assegnare funzioni differenziate. Inoltre in aderenza alle previsioni del Regolamento Interno e di Organizzazione della FNOFI, artt. 57 e segg., FNOFI, in esecuzione e in aggiornamento delle decisioni assunte con le delibere N 19/CC/2023 (Piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 del 28 dicembre 2023) e N 20/CC/2023 (dotazione organica dei dirigenti) del 28 dicembre 2023 e N 9/CC/2024 del 30 gennaio 2024 (Approvazione del Piano triennale 2024-2026 del fabbisogno di personale della Federazione nazionale degli ordini della professione sanitaria di fisioterapista), prevede: di ricoprire il ruolo di Direttore Generale con un Dirigente di I fascia; di affidare compiti di elevata professionalità a 2 dei 4 funzionari di cui è stata prevista assunzione.

A valle delle necessarie procedure concorsuali e amministrative, pertanto, la dotazione organica e la relativa consistenza del personale saranno le seguenti:

- Dirigente di I fascia n. 1;
- Area C n. 2, Area C – E.P. n. 2;
- Area B n. 3

La strutturazione finale dell'Ufficio, sulla base dell'attuale piano del fabbisogno del personale, verrà deliberata dal Comitato Centrale, nell'ambito della propria discrezionalità di indirizzo e amministrativa.

Tenuto conto che l'art. 59 comma 6 del Regolamento Interno e di Organizzazione della FNOFI dispone che al Direttore Generale è attribuita "la supervisione su tutti gli atti compiuti dai Dirigenti nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, anche con potere di avocazione", non si esclude che una futura revisione del piano del fabbisogno possa prevedere l'ampliamento

dell'organico mediante la previsione di figure dirigenziali non generali, da ricoprire mediante concorso pubblico o altre forme previste dalla legge.

*

Altre figure rilevanti.

Responsabile Protocollo informatico (conservazione documentale)

FNOFI ha provveduto a nominare tale figura nella persona della dott.ssa Noemi Carosi, con delibera n. 22/CC2023 del 07.12.2023.

DPO – Data Protection Officer

La Federazione ha nominato, con Delibera n. 53/2022 del 21.12.2022, l'avv. Alessio Genito quale proprio DPO; il DPO, compatibilmente con la propria funzione consultiva, supporta il Titolare del trattamento e i soggetti incaricati negli obblighi di pubblicazione e nella gestione delle richieste di accesso, laddove via siano tematiche afferenti alla protezione dei dati personali.

Referente portale PIAO

La Federazione ha nominato e delegato quale proprio referente l'avv. Alessio Genito.

Collegio dei Revisori

L'attuale Collegio dei Revisori è composto dalla dott.ssa Emanuela Farina, in qualità di Presidente, dai Dr.i Ginesio Picchini e Immacolata Cassese, in qualità di Componenti effettivi, e dalla dott.ssa Lucia Farrace, in qualità di Componente supplente. Il Collegio opera nell'area dei controlli contabili e svolge le funzioni previste dalla legge.

Responsabile Transizione al digitale

La FNOFI ha provveduto a nominare la dott.ssa Noemi Carosi, con delibera n. 22/CC2023 del 07.12.2023.

Organizzazione del lavoro agile

La legge 7 agosto 2015, n. 124 ha dato impulso all'adozione e allo sviluppo di nuove modalità di esecuzione della prestazione di lavoro dirette a promuovere una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti pubblici. La legge 22 maggio 2017, n. 81 ha, successivamente, promosso il lavoro agile (c.d. smart working) quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro: una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività. La FNOFI provvederà pertanto a fornire a ciascun dipendente la strumentazione informatica necessaria, tra cui il personal computer e il telefono cellulare di servizio, in conformità alle vigenti disposizioni in materia di salute e sicurezza, al fine di garantire il corretto svolgimento dell'attività lavorativa a distanza e assicurare la reperibilità del dipendente durante le fasce di contattabilità, fatto salvo il diritto alla disconnessione. La FNOFI garantirà al personale in modalità agile le stesse opportunità e gli stessi diritti previsti per il lavoratore in presenza dalla vigente normativa sul lavoro pubblico e dalla contrattazione collettiva di settore. Resta fermo il potere direttivo, di controllo e disciplinare dal Datore di lavoro, che viene esercitato con modalità analoghe a quelle del lavoro in presenza.

Formazione Del Personale

La FNOFI pone particolare attenzione alla formazione delle risorse umane inserite, poiché attraverso la conoscenza si rende maggiormente efficiente il Sistema amministrativo, la funzionalità dell'ente, si previene la corruzione, si favorisce la trasparenza e si diffonde la cultura della legalità e dell'integrità.

Il personale della FNOFI, il Comitato Centrale il RPCT, saranno coinvolti in iniziative volte a potenziare le competenze e a migliorare la qualità dei servizi offerti. L'attività formativa sarà

individuata in base alle tematiche necessarie all'attività dell'ente, con particolare riguardo al contenimento della spesa, inoltre particolare rilevanza verrà data alle tematiche quali anticorruzione, trasparenza, privacy e digitalizzazione anche adattate al contesto professionale di riferimento per l'ente.

Piano triennale del fabbisogno di personale relativo al triennio gennaio 2024 – dicembre 2026

Nel corso dell'anno 2026 si prevede di: 1) valutare la necessità di coprire i posti di Area C ancora vacanti; 2) individuare un dirigente di prima fascia a cui affidare le funzioni di Direttore Generale. La spesa per l'anno 2026 trova capienza nel Bilancio di esercizio finanziario 2026. La spesa per gli anni successivi verrà quantificata nei successivi Bilanci di previsione e troverà capienza nei rispettivi esercizi finanziari.

Piano triennale della programmazione dei fabbisogni formativi 2024-2026

Attraverso il Piano triennale della programmazione dei fabbisogni formativi (PTPFF), la Federazione intende contribuire al consolidamento delle abilità indispensabili a consentire il raggiungimento degli obiettivi strategici prefissati tramite l'efficientamento delle attività lavorative. Il presente Piano intende perseguire l'obiettivo di realizzare una formazione diffusa, capillare e continua, atta ad agevolare il processo di evoluzione organizzativa ed operativa della Federazione. La Federazione da sempre è attenta e sensibile alla tematica della formazione del proprio personale dipendente: l'obiettivo principale è il potenziamento delle capacità e delle competenze tecniche e trasversali dei propri dipendenti. Tale programma di formazione per i dipendenti pubblici rientra altresì negli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che individua nelle persone, prima ancora che nelle tecnologie, il motore del cambiamento e dell'innovazione nella pubblica amministrazione. La Federazione ha pertanto

intrapreso le opportune iniziative volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di formazione e qualificazione del proprio personale laureato e non laureato.

SEZIONE IV.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Programma Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza del triennio 2024– 2026 (d'ora in poi "PTPC 2024 – 2026") viene predisposto in conformità alla seguente normativa:

- Legge 11 gennaio 2018, n. 3 Delega al Governo in materia di sperimentazione clinica di medicinali nonché disposizioni per il riordino delle professioni sanitarie e per la dirigenza sanitaria del Ministero della salute.
- DECRETO 8 settembre 2022, n. 183. Regolamento recante istituzione degli Ordini territoriali della professione sanitaria di fisioterapista e della Federazione nazionale degli Ordini della professione sanitaria di fisioterapista
- Legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione" (d'ora in poi per brevità "Legge Anti-Corruzione" oppure L. 190/2012)
- Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, approvato dal Governo il 15 febbraio 2013, in attuazione di commi 35 e 36 dell'art. 1 della l. n. 190 del 2012" (d'ora in poi, per brevità, "Decreto Trasparenza" oppure D.lgs. 33/2013)
- Decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 recante "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, comma 49 e 50, della legge 6

novembre 2012, n. 190 (d'ora in poi, per brevità "Decreto inconferibilità e incompatibilità", oppure D.lgs. 39/2013)

- Decreto legislativo 25 maggio 2016 n. 97 recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"
- D.Lgs.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 233 recante "Ricostituzione degli Ordini delle professioni sanitarie e per la disciplina dell'esercizio delle professioni stesse"
- D.P.R. 5 aprile 1950, n. 221, recante "Approvazione del regolamento per la esecuzione del decreto legislativo 13 settembre 1946, n. 233, sulla ricostituzione degli Ordini delle professioni sanitarie e per la disciplina dell'esercizio delle professioni stesse".
- DL 31 agosto 2013, n. 101 recante "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni", convertito dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125, nelle parti relative agli ordini professionali (art. 2, co. 2 e 2 bis) come modificato dal c.d. DL Fiscale (L.19 dicembre 2019, n. 157, "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili").

SEZIONE V

ADOZIONE ED ENTRATA IN VIGORE DEL PIAO

Il Comitato Centrale ha approvato l'aggiornamento del PIAO per il 2026, predisposto dal Presidente di concerto con il Segretario e con il RPCT incaricato, con Delibera n. 14/CC/2026 del 28.02.2026, originariamente approvato con delibera n. 72/CC/2024 del 11/11/2024 e

aggiornato per il 2025 con delibera n. 8/CC/2025 del 27.01.2025. Il PIAO ha una validità triennale e sarà aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ogni anno, salvo proroghe.

SEZIONE VI

PUBBLICAZIONE DEL PIAO

Il presente PIAO viene pubblicato, non oltre un mese dalla sua adozione, sul sito istituzionale della FNOFI, Sezione Amministrazione. Il presente documento è pubblicato sul sito della FNOFI o nella sezione Amministrazione Trasparente e sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica all'indirizzo <https://piao.dfp.gov.it/>.

Il Presidente

Dott. Piero Ferrante