

ORDINE PROVINCIALE DEI MEDICI CHIRURGHI E DEGLI ODONTOIATRI DI TERNI

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021-2023

Revisione - Deliberazione n. 16/2022 del 3 febbraio 2022

Quadro normativo

- art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 introduzione dell'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale,
- art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 obbligo in capo agli organi di vertice delle amministrazioni locali di provvedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale,
- art. 6, c. 1 del D.Lgs 165/2001 adozione del PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (PTFP) e preventiva informazione ai sindacati firmatari del CCNL Funzioni centrali,
- art. 6, c. 2, del D.Lgs. 165/200 modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017,
- D.Lgs. 75/2017,
- Legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche,
- Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione.

Premessa

questo Ente procede alla revisione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale relativo al periodo 2021-2023, deliberato il 19 aprile 2021, con il quale definisce la programmazione dei fabbisogni. Tale pianificazione tiene conto delle dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro, rappresentando per l'Ente un fondamentale strumento di natura programmatica, indispensabile per la definizione dell'organizzazione degli uffici. Si rende pertanto necessario procedere alla pianificazione del fabbisogno di personale nel rispetto delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, al fine di ottimizzare le risorse e nell'ottica di raggiungere obiettivi di efficienza, economicità, qualità dei servizi offerti dall'Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri di Terni, nonché evitare il congelamento delle assunzioni nel triennio 2021-2023.

Situazione di partenza

Il contenuto del piano indica la consistenza della dotazione organica e la totalità delle figure professionali necessarie all'Ente e la sua eventuale modulazione in base ai fabbisogni programmati. Pertanto, la situazione di partenza da cui muove la presente programmazione viene descritta con riferimento ai seguenti aspetti:

Organici

Ipotesi di variazioni del personale

Spesa del personale.

Organici

Nella tabella si presenta la dotazione organica dell'Ente alla data del Piano:

anno	n. dipendenti area B	n. dipendenti area C	Totale dipendenti
2021	1	2	3

Non sono previsti incarichi di tipo dirigenziale.

Ai sensi della L. 233/1946, del DPR 221/1950 e della L. 3/2018 gli organi istituzionali esercitano anche il potere amministrativo attraverso le deliberazioni del Consiglio e gli atti del Presidente quale legale rappresentante. Il Segretario svolge funzioni di coordinamento degli uffici di Segreteria.

Come riportato nella tabella l'attuale dotazione del personale è di 3 unità di cui di 2 con qualifica di C3 ed 1 con qualifica B2, senza nessuna attribuzione di posizione organizzativa. Sono state individuate delle aree di competenza per le differenti posizioni del personale, comunque le dipendenti in qualifica C3 svolgono in maniera coordinata e in parte non settoriale differenti attività anche in ragione della loro interscambiabilità.

Ipotesi variazioni del personale

Le dipendenti di area C, con qualifica C3, a quanto consta, raggiungeranno potenzialmente l'età pensionabile, rispettivamente, una dipendente a novembre 2022 ed una dipendente a febbraio o agosto 2023, si ritiene, pertanto, di procedere all'inserimento di una nuova unità nel 2022 con profilo C1, in previsione dal mese di luglio, mediante assunzione con contratto a tempo determinato (a discrezione dell'Ordine il predetto contratto potrà essere trasformato in contratto a tempo indeterminato, ovvero si procederà all'assunzione di altro soggetto con il medesimo profilo) ed altra unità, con previsione fine 2022 o inizio 2023 con profilo B1, in conseguenza delle variazioni che dovessero intervenire sulla base delle verifiche da effettuare presso l'INPS.

Spesa del personale

La spesa per il personale si è mantenuta costante e fissata dai parametri del CCNL Funzioni Centrali del 2018. Nel 2022 tenendo conto delle assunzioni per i collocamenti in pensione come descritti si verifica l'aumento della spesa in ragione della contemporaneità in organico e sulla base dell'ipotesi della nuova dotazione di una unità in C1, una unità in B2 e le due unità uscenti in C3, per la durata complessiva di circa sei mesi.

Si aggiunge, previsionalmente, l'unità in B1 a fine 2022 o inizio 2023.

Il Bilancio di previsione 2022, alla data di assestamento entro aprile 2022, dovrà tenere conto, pertanto, della copertura finanziaria ai fini della sostenibilità del presente piano.

Piano del Fabbisogno del personale 2021/2023

Dotazione organica	Area B1	Area B2	Area C3	Area C1	totali
In servizio al 1/1/21	0	1	2	0	3
Assunzioni nel 2021 e sviluppi ec.	0	0	0	0	0
Cessazioni nel 2021	0	0	0	0	0
In servizio al 1/1/22	0	1	2	0	3
Assunzioni nel 2022	1	0	0	1	2
Cessazioni nel 2022	0	0	1	0	1
In servizio al 1/1/23	1	1	1	1	4
Cessazioni nel 2023	0	0	1	0	1

Sulla base di quanto esposto questo Ordine procederà all'inserimento del personale con le modalità di cui al Regolamento per l'accesso agli impieghi dell'Ordine approvato con Delibera n. 15/2022.

Copertura finanziaria

Ai fini della sostenibilità del Piano nella successiva tabella viene mostrato la previsione della spesa presunta, al lordo di oneri, relativa al personale dipendente (quantificata sulla base del tabellare, tredicesima, indennità di ente e oneri riflessi), fatto salvo eventuali adeguamenti da CCNL.

	2021	2022	2023
Previsione Spesa presunta per il personale	112.000,00	131.000,00	95.000,00

Non si darà corso alla programmazione di cui sopra senza aver prima approvato l'Assestamento del Bilancio di previsione 2022 che ne garantisca la copertura che allo stato attuale appare realizzabile attraverso tre possibilità:

- bando FNOMCeO per erogazione di contributi ordinari per l'assunzione di una unità a tempo determinato,
- la rinuncia delle indennità di presenza e missione degli Organi Istituzionali,
- la stipula di altro mutuo con estinzione di quello in essere con piano di ammortamento ripartito in un numero maggiore di anni e con un tasso migliorativo.

Il Segretario
Dr. Giacomo Giovannelli

Il Presidente
Dr. Giuseppe Donzelli

