



ORDINE PROVINCIALE DEI MEDICI CHIRURGHI E
DEGLI ODONTOIATRI DI VENEZIA
Via Mestrina 86 – 30172 Mestre – VE
Tel. 041 989479 – 989582 • Fax 041 989663
e-mail: info@ordinemedicivenezia.it

Delibera n. 278.21
PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024

Il Consiglio Direttivo dell'Ordine dei medici Chirurghi e degli Odontoiatri della Provincia di Venezia, riunitosi nella seduta del 15.11.20201

PREMESSO CHE:

si rende 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* dell'8 maggio 2018, 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 Venezia;

VISTO

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;
- il D.Lgs 75/2017 Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

DATO ATTO che il piano triennale dei fabbisogni del personale allegato alla presente deliberazione e parte integrante della stessa, come sopra disciplinato, rappresenta un aggiornamento del piano deliberato con deliberazione n. 68/20 e che per l'Ente rappresenta il fondamentale strumento di natura programmatoria, indispensabile per la definizione dell'organizzazione degli uffici;

ACCERTATO che 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 e che al tempo stesso deve illustrare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione quantificate sulla base delle spese di personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali;

ATTESO che il quadro normativo relativo agli adempimenti previsti per l'Ordine in quanto ente pubblico non economico, ausiliario dello Stato richiede un costante adeguamento delle politiche

del personale con una rimodulazione dei carichi di lavoro, che nel corso del 2021 è stato attuato con il completamento della pianta organica dell'Ente;

PRECISATO che è intenzione dell'Amministrazione intervenire nel corso del 2022 sulle progressioni del personale, stante la sempre più significativa implementazione dei carichi di lavoro di lavoro del personale con la previsione di sempre maggiori responsabilizzazioni;

DELIBERA

- Di approvare l'allegato PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022-2024 allegato alla presente deliberazione e parte integrante della stessa;
- Di prendere atto che il piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021 non prevede variazioni della pianta organica, che è stata completata con l'assunzione di due posizioni in B1 così come previsto;
- Di precisare che il già menzionato piano sarà rivalutato nel corso del 2022 con le necessarie modifiche ed integrazioni sui passaggi del personale all'interno delle aree, anche con l'eventuale previsione di ulteriori posizioni gestionali coerenti con i carichi di lavoro e le responsabilità assunte dal personale nella gestione dell'ente;
- Di sottoporre il piano al Collegio dei Revisori dei Conti per la verifica delle consistenze di bilancio per l'attuazione dei suoi contenuti;
- Di procedere alla trasmissione della presente deliberazione, corredata dal piano triennale del fabbisogno del personale e dalla relazione dei Revisori dei Conti alla FNOMCeO per l'approvazione ai sensi del DPR 404/97.

Il Presidente
(dott. Giovanni Leoni)

Il Segretario
(dott. Paolo Sarasin)

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024 applicazione dpr 404/1997

1. PREMESSA:

Il presente piano, relativo al periodo 2022-2024, mantiene la programmazione dei fabbisogni già effettuata lo scorso anno in ottemperanza alle necessità organizzative e del lavoro degli uffici. Questo strumento che dal punto di vista programmatico e gestionale è stato completato nella sua previsione nel corso del 2021, fotografa la situazione a fine 2021 con il completamento delle assunzioni programmate nel corso del precedente triennio.

Si conferma che ottimizzare le risorse per migliorare l'efficienza, economicità e qualità dei servizi offerti dall'Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri di Venezia viene confermato come obiettivo strategico per consentire una migliore, si mantiene quale obiettivo strategico anche per il futuro.

2. Situazione di partenza

La situazione di partenza raffigurava l'avvio di una procedura concorsuale, nel corso del 2019 (delibera 129.19), per la copertura delle posizioni in B1, successivamente sospesa per l'anno 2020 a causa dell'emergenza sanitaria dovuta al covid-19.

2.1 Organici

Nella tavola n. 1 si presenta la situazione aggiornata dell'organico dell'Ordine ad oggi a seguito del completamento della procedura concorsuale nel corso del 2021, con l'assunzione a tempo indeterminato di due posizioni in B1 a partire dal 1° agosto 2021

Tavola n. 1

ANNO	NR DIPENDENTI AREA B	NR DIPENDENTI AREA C	TOTALE DIPENDENTI
2021	2	4	6

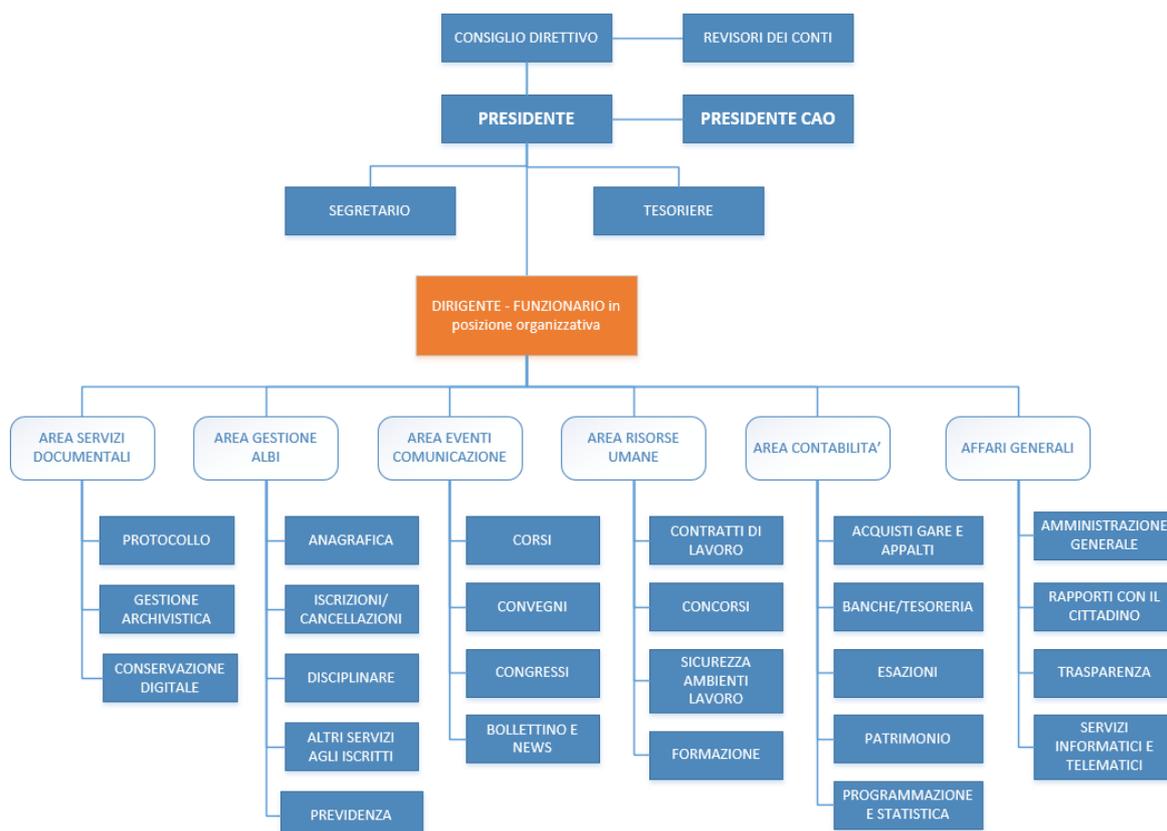
2.2 Organigramma

La tavola n. 2 raffigura l'organigramma dell'Ordine, che non prevede incarichi di tipo dirigenziale. Stante l'attuale Organizzazione degli uffici così come prevista dalla legge istitutiva dell'Ente, gli organi politici esercitano anche il potere amministrativo attraverso le deliberazioni del consiglio e gli atti del Presidente, legale rappresentante dell'ente che dirige l'attività degli uffici. Il Segretario svolge funzioni di coordinamento degli uffici di Segreteria.

Il personale è inquadrato in posizione C e B ed è coordinato da una posizione organizzativa, che sovrintende al regolare andamento dell'attività degli uffici.

Seppure possano essere individuate specifiche aree di competenza per le differenti posizioni si sottolinea che il personale svolge in maniera coordinata e non settoriale differenti attività e che quindi molte aree sono gestite in maniera coordinata da tutte le unità.

Si ritiene necessario precisare fin d'ora che nel corso del 2022 sarà necessario effettuare una valutazione per ulteriori posizioni gestionali interne, coerenti con i carichi di lavoro e le responsabilità assunte dal personale nella gestione dell'ente.



Le attività svolte dal personale dipendente, suddivise per le diverse aree rimane così riepilogate:

Tabella 2

AREA C	NUMERO UNITA'	FUNZIONE
	1	ARCHIVIO E PROTOCOLLO SEGRETERIA ISCRITTI GESTIONE SALA CONFERENZE PATROCINI ENPAM SEGRETERIA DEL PRESIDENTE SEGRETERIA COMMISSIONI
	1	SEGRETERIA ISCRITTI TENUTA DELLA CONTABILITA' GESTIONE DELLE ENTRATE E DELLE USCITE TASSA ISCRIZIONE ORDINE ENPAM
	1	SEGRETERIA ISCRITTI PROTOCOLLO GESTIONE ALBI ECM ACCREDITAMENTO ED ORGANIZZAZIONE EVENTI SEGRETERIA COMMISSIONI
	1	AFFARI GENERALI ANTICORRUZIONE TRASPARENZA SEGRETERIA CONSIGLIO DIRETTIVO DELIBERE E REGOLAMENTI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI SUPPORTO AL SEGRETARIO referente PROTEZIONE DATI PERSONALI AMMINISTRAZIONE DIGITALE ANTICORRUZIONE TRASPARENZA
AREA B	NUMERO UNITA'	
	1	SEGRETERIA ISCRITTI TENUTA DELLA CONTABILITA' GESTIONE DELLE ENTRATE E DELLE USCITE TASSA ISCRIZIONE ORDINE ENPAM In affiancamento per quanto di competenza al funzionario in posizione C4
	1	Segreteria iscritti ANTICORRUZIONE TRASPARENZA DELIBERE E REGOLAMENTI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI AMMINISTRAZIONE DIGITALE PROTOCOLLO GESTIONE ALBI PROTOCOLLO GESTIONE ALBI In affiancamento per quanto di competenza ai funzionari in posizione C4 e C5

2.3 Ipotesi di turn-over del personale

Non esistono al momento ipotesi di turn-over del personale, anche se si ipotizza una possibile cessazione della dipendente più anziana in tempi relativamente brevi e comunque con un

adeguamento alle previsioni normative sul tema in continua evoluzione. In considerazione della attività svolta da questo soggetto si ritiene comunque indispensabile programmare con largo anticipo la formazione di una nuova figura nei prossimi anni poiché molteplici sono le attività e competenze da trasferire.

2.4 Dinamica della spesa del personale

Le spese del personale sono stata implementate per la copertura della due posizioni in B1, mentre si sono mantenute pressoché invariate nell'ultimo anno per il personale di area C .

3. Contesto di riferimento per la programmazione del fabbisogno del personale

Il quadro normativo di riferimento, da cui trarre indicazioni e vincoli per predisporre il seguente piano sono:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento dell'ordinamento interno dell'ente;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'art. 6 comma uno del D.lgs 165/2001 che prevede che l'adozione del PTFP è sottoposta alla preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;
- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;
- il D.Lgs 75/2017 Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;
- le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche emanate dal ministero per la semplificazione la pubblica amministrazione.

4. Fabbisogno del Personale

Si evidenzia che le attività amministrative a carico degli uffici vengono con sempre maggiore frequenza assimilate a quelle degli altri enti pubblici, senza nessuna previsione di semplificazione per i piccoli Enti. Essendo il comparto quello del parastato gli adempimenti son assimilabili a quelli dei grandi enti ministeriali.

Gli adempimenti in materia di Privacy (Regolamento Europeo...), di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione e gestione del protocollo informatico, adempimenti in materia di trasparenza amministrativa e gestione delle procedure su beni e servizi dettate dal codice degli appalti, gli adempimenti relativi alla tenuta delle scritture contabili sono in continua evoluzione e richiedono un costante aggiornamento.

Si riporta pertanto nella tabella n. 3 l'aggiornamento delle posizioni effettuato nel corso del 2021 che ha prodotto l'esaurimento del piano dei fabbisogni così come programmato nel corso del triennio 2021-2023.

Tabella n. 3

ANNO	NR DIPENDENTI AREA B	NR DIPENDENTI AREA C	TOTALE DIPENDENTI
2019	0	4	4
2020	0	4	4
2021	2	4	6

4.1 Nuove assunzioni

Non è necessaria la previsione di nuove assunzioni nel corso del 2022, stante il completamento della previsione pianificata.

Si tratta invece di rivedere le posizioni in essere per eventuali scorrimenti connessi all'anzianità ed ai livelli di responsabilità gestionale assunti dal personale che verranno valutati nel corso del 2022 per le annualità a seguire.

5. Copertura finanziaria

Ai fini della sostenibilità del presente piano che rendiconta una situazione definita nel corso del 2021 in base alla programmazione approvata, nella tabella n. 4 sono rendicontati gli effetti sul bilancio dell'attuazione di quanto fin qui previsto.

Tabella 4

La tabella mostra le variazioni della spesa del personale con l'implementazione delle posizioni in pianta organica in considerazione delle assunzioni effettuate e quindi della attuale consistenza della pianta organica

Anno	2022	2021	2020	2019	2018
Spese del personale	457.599	305.780	230.000	226.000	225.142

Il Presidente
(dott. Giovanni Leoni)

Il Segretario
(dott. Paolo Sarasin)