



PIANO PROGRAMMATICO DEL PERSONALE FABBISOGNO PER IL TRIENNIO 2021 - 2023

PRECISAZIONI PRELIMINARI

La riforma della Pubblica Amministrazione, nei limiti d'interesse per le finalità del presente piano programmatico, avviata con legge delega n. 124 del 2014, è confluita nel D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, in vigore dal 22 giugno 2017, e nell'adozione di numerosi decreti attuativi.

Tra le principali misure innovative è significativo il progressivo superamento della c.d. "dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo modello di individuazione qualitativa/quantitativa del personale, basato sul fabbisogno accertato e non più sui posti vacanti in pianta organica, con l'obiettivo di reclutare le professionalità davvero utili al miglioramento dei servizi.

Il fabbisogno di personale, sganciato dal documento tradizionale di pianta "organica" per sua natura tendenzialmente statica, viene modulato secondo una programmazione su scala triennale, con continui aggiornamenti, secondo esigenze e disponibilità economica, affinché possa rappresentare le effettive esigenze organizzative in relazione ai servizi/obiettivi individuati dall'Organo di amministrazione attiva dell'Ente.

Pertanto, l'assegnazione organica dell'Ente costituisce la c.d. "dotazione di diritto", mentre la base del piano triennale rappresenterà una "dotazione di fatto", vale a dire la rappresentazione dinamica, nei tre anni, della capacità assunzionale dell'Ente, compresa la sostenibilità degli avanzamenti tra le aree e/o delle progressioni orizzontali all'interno delle stesse del personale in servizio.

QUADRO NORMATIVO DI INQUADRAMENTO

Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, c.d. riforma "Madia", ha operato una riformulazione dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 (secondo il quale le variazioni delle dotazioni organiche venivano approvate dall'organo di governo dell'amministrazione in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno), introducendo un obbligo annuale di revisione della dotazione organica.

Il mancato adempimento dell'obbligo della ricognizione annuale comporta, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del citato D. Lgs. n.75, l'impossibilità di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di



lavoro con qualunque tipologia di contratto, con la sanzione, in caso di violazione della norma, della nullità degli atti posti in essere con relative responsabilità.

Il PTFP dovrà, inoltre, indicare le eventuali progressioni tra le aree anche per il personale in servizio con contratti flessibili.

L'Ente procede in piena autonomia alla rimodulazione del proprio fabbisogno secondo una corretta individuazione degli effettivi fabbisogni che rappresenta la base per la programmazione delle assunzioni, o riduzione degli organici, nel rispetto del decreto del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018 riguardante "Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche".

Occorre precisare, inoltre, che il piano oltre ad essere oggetto di informativa preventiva alle organizzazioni sindacali deve essere sottoposto al parere del Collegio dei Revisori dei Conti atteso che con esso devono essere evidenziate le risorse economiche destinate alla copertura dei costi del personale.

In questo quadro normativo sono state inserite talune disposizioni che hanno interessato specificamente gli Ordini professionali e le Federazioni nazionali, attenuando la portata generale delle rigide disposizioni dettate in materia di *spending review*.

Al riguardo, l'art. 2, comma 2, del decreto legge n.101/2013, convertito nella legge n.125/2013, ha stabilito, relativamente agli Ordini e Collegi che si trovano in situazione di equilibrio economico finanziario, l'esclusione dall'obbligo delle riduzioni delle dotazioni organiche in considerazione della loro speciale natura e autonomia finanziaria (art. 2, comma 1, decreto legge n. 95/2012, convertito nella legge n.135/2012 e nota Funzione Pubblica del 13 settembre 2013).

DOTAZIONE ORGANICA ATTUALE

L'attuale dotazione organica del personale dell'Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri della Provincia di Palermo è stata definita con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 52 del 22 giugno 2017 con la quale appunto veniva approvata la pianta organica del personale, sottoposta ai relativi controlli ai sensi del DPR 25 luglio 1997, n. 404.

L'organico dell'Ordine è distribuito come da sottostante tabella riepilogativa:



Tabella 1

AREA	NUMERO UNITA'	
	POSTI PREVISTI PIANTA ORGANICA DELIBERA 52/2017	POSTI OCCUPATI AL 01/01/2021
DIRIGENTE	2	2
C	4	2
B	3	1
A	4	3

La dotazione organica così come sopra indicata ha nel corso degli ultimi anni evidenziato serie criticità relativamente agli obblighi istituzionali dell'Ordine atteso che la costante evoluzione legislativa ha sovraccaricato l'Ente di compiti istituzionali e di servizi da rendere alla classe medica e odontoiatrica.

L'Ordine, pertanto, nella fase più recente ha dovuto promuovere e soddisfare:

- l'attivazione delle procedure anticorruzione e trasparenza per promuovere la legalità a protezione dei cittadini;
- adempimenti contabili gestionali nuovi, divenuti molteplici e sempre maggiormente complessi;
- la digitalizzazione e informatizzazione delle procedure amministrative dell'ente;
- il supporto alle prestazioni previdenziali ed assistenziali, divenute oltremodo copiose e in continuo aggiornamento dal punto di vista normativo;
- la programmazione di attività formativa (ecm, aggiornamento culturale degli iscritti, formazione abilitante, pre e post laurea, formazione specifica in medicina generale), volta a garantire la qualità tecnico-professionale delle prestazioni rese dalle categorie di professionisti dall'Ordine rappresentate;
- la nomina del Responsabile della protezione dei dati (DPO) e l'adeguamento al regolamento comunitario in tema di privacy;
- comunicazione dello stock del debito;
- adozione del sistema PAGOPA;



- adempimenti D.lgs. 19 agosto 2016, n. 175 – Testo unico in materia di società a partecipazioni pubbliche (TUSP);
- SISTEMA Perla-PA – Anagrafe delle prestazioni – Permessi ex l. 104/92 – Procedimenti disciplinari – Banca Dati Gepas – Gedap;
- Portale ANPAL;
- Conto Annuale SICO.

I mutamenti normativi e giurisprudenziali hanno inciso e incidono sui principi etici della professione indicati nel codice deontologico nonché sul ruolo del medico e dell'odontoiatra con riguardo alle competenze, autonomia e responsabilità, in una sola parola sulla loro funzione sociale che va salvaguardata a tutela del diritto alla salute della cittadinanza.

La qualificazione dell'Ordine quale ente sussidiario dello Stato, intervenuta con legge n. 3 del 2018, ha trasformato pertanto l'ente in interlocutore privilegiato delle istituzioni a livello territoriale, quale rappresentante della categoria professionale e sempre a tutela del diritto individuale e collettivo alla salute.

E' di tutta evidenza che vi è stato di fatto un incremento esponenziale delle attività istituzionali e, correlativamente, degli adempimenti prestazionali del personale in servizio con sfioramento consistente per la maggior parte delle unità dell'ordinario orario di servizio.

Per ovviare alle sopra evidenziate, a titolo esemplificativo e non tassativo, criticità si rende necessaria una rimodulazione secondo il fabbisogno accertato relativamente ai nuovi adempimenti.

PREVISIONE, PIANIFICAZIONE E ORGANIGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO

Dall'analisi dell'attuale assetto strutturale ed organizzativo dell'Ordine, tenuto conto dell'andamento crescente degli adempimenti scaturenti dalle norme di legge che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad osservare, considerata la tendenza evolutiva nella informatizzazione e professionalizzazione delle attività lavorative, scaturisce l'esigenza di adeguare la consistenza del personale dell'ente mediante una più oculata distribuzione nelle aree, mediante l'inserimento di risorse dotate anche di titoli di studio specialistici.



In questo quadro, dal quale emerge una complessità della struttura organizzativa dell'ente, è necessario individuare e programmare il nuovo fabbisogno di personale come da redigendo piano triennale dei fabbisogni.

La struttura complessa propria dell'Ordine richiede secondo l'elaborazione di previsioni di massima del fabbisogno di personale dell'ente un piano triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 come di seguito rappresentato nella **Tabella 2**:

Area funzionale	Posizione economica	Posti occupati Al 01/01/2021	Posti previsti nel fabbisogno			Dotazione Organica
			2021	2022	2023	
DIRIGENTE		2				2
C	C1	0	1	3		4
	C2	0				
	C3	1				1
	C4	0				
	C5	1				1
B	B1	0	3			3
	B2	0				
	B3	1				1
A	A1	0	1			1
	A2					
	A3	3				

Vi è la necessità di uno sviluppo e valorizzazione professionale del personale attraverso procedure di riqualificazione dei dipendenti in servizio secondo le procedure previste dal contratto collettivo nazionale di categoria.

Vi è la necessità di risorse inquadrabili in area B e C con la progressiva eliminazione del ricorso al personale di area A non più rispondente alle esigenze dell'Ente. Si è proceduto infatti alla progressione verticale trasformando nel 2021 tre posti di A in tre posti di B. Si prevede un solo posto di A per fronteggiare le attività di front-office collegate al ricevimento dell'utenza e ai



particolari spazi dell'Ente che dispone di una villa monumentale e di diverse aule per attività istituzionali e formative. Si prevede, pertanto, di dare attuazione all'applicazione delle procedure previste dalla vigente legislazione, avuto riguardo anche al ricorso alle progressioni verticali prorogate per il triennio 2020/2022 e normate con il D.L. 9 giugno 2021, n. 80.

Il reclutamento del personale, il mutato inquadramento del personale in servizio ovvero gli sviluppi economici per progressioni orizzontali prevedono la preventiva allocazione delle risorse nel bilancio di previsione e il preventivo nulla osta del Collegio dei Revisori dei Conti.

Il presente piano sarà suscettibile di modifiche ed integrazioni a seguito di variate capacità assunzionali per gli anni di riferimento.

Il piano verrà trasmesso, ai sensi dell'art. 1, comma 4, del DPR 25 luglio 1997, n. 404, alla Fnomceo per la definitiva approvazione ed il successivo invio al Ministero vigilante.

Il piano verrà comunicato al SICO, Sistema Conoscitivo del personale dipendente delle amministrazioni pubbliche.