



**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE
applicazione DPR 404/1997**

1. PREMESSA:

Il presente piano, relativo al periodo 2019-2021, definisce ed aggiorna la programmazione dei fabbisogni. Tale pianificazione tiene conto delle nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro, rappresentando per l'Ente un fondamentale strumento di natura programmatoria, 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* 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 Imperia, nonché evitare il congelamento delle assunzioni nel triennio 2019-2021, ove si rendessero necessarie.

2. Situazione di partenza

Il contenuto del piano deve indicare 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;
- Organigramma
- Ipotesi di turn-over del personale
- Andamento della spesa del personale

2.1 Organici

Nella tabella n. 1 si presenta la situazione aggiornata dell'organico dell'Ordine ad oggi

Tabella n. 1

ANNO	NR DIPENDENTI AREA B	NR DIPENDENTI AREA C	TOTALE DIPENDENTI
2019	0	2	2

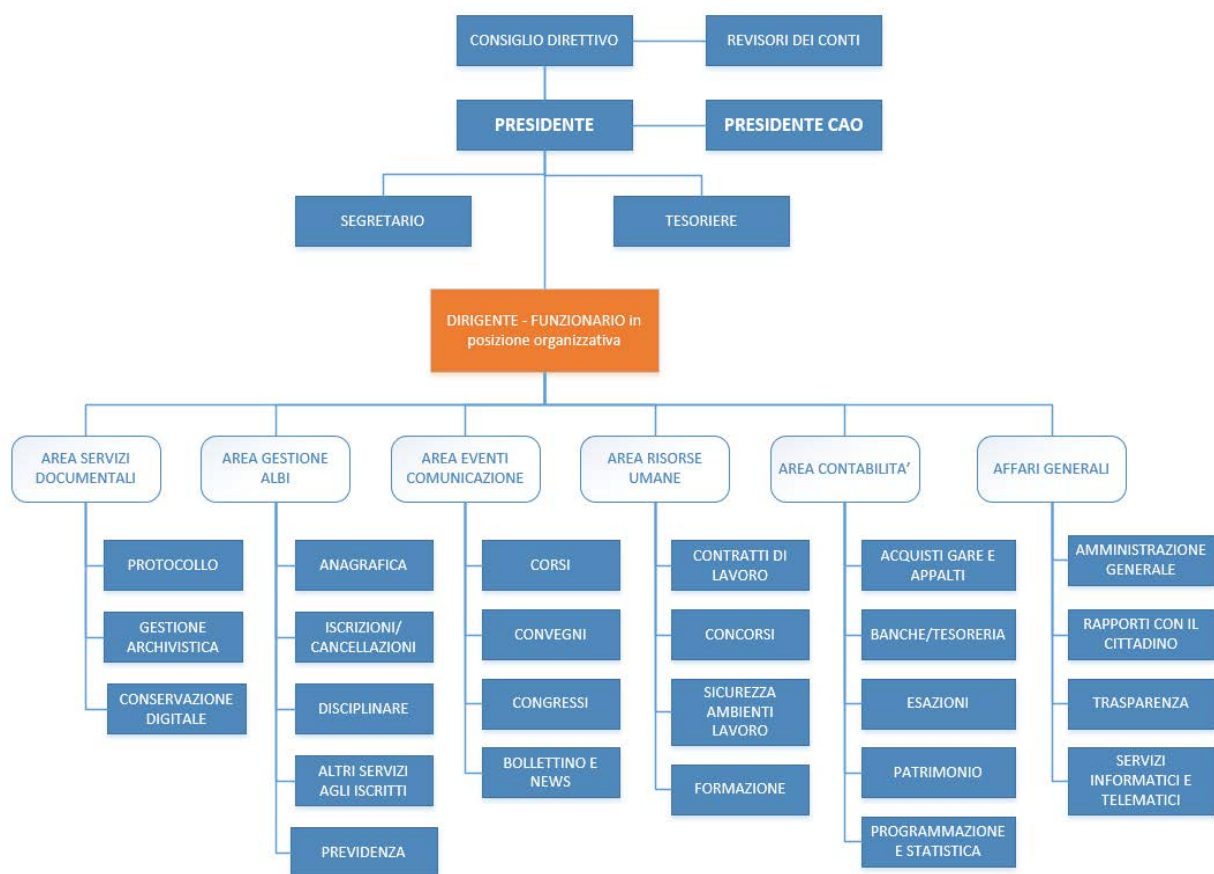
2.2 Organigramma

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 tutto in posizione C 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.



Le attività svolte dal personale dipendente, suddivise per le diverse unità possono essere così riepilogate:

Tabella 2

AREA C	NUMERO UNITA'	FUNZIONE
	2	ARCHIVIO E PROTOCOLLO SEGRETERIA ISCRITTI ENPAM SEGRETERIA DEL PRESIDENTE SEGRETERIA CONSIGLIO DIRETTIVO SEGRETERIA COMMISSIONI TASSA ISCRIZIONE ORDINE
	1	GESTIONE ALBI TENUTA DELLA CONTABILITA' GESTIONE SALA CONFERENZE PATROCINI
	1	DELIBERE E REGOLAMENTI PROCEDIMENTI DISCIPLINARI ECM ACCREDITAMENTO ED ORGANIZZAZIONE EVENTI SEGRETERIA COMMISSIONI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA AMMINISTRAZIONE DIGITALE REFERENTE PROTEZIONE DATI PERSONALI GESTIONE SITO INTERNET E SOCIAL

2.3 Ipotesi di turn-over del personale

Non esistono al momento ipotesi di turn-over del personale.

2.4 Dinamica della spesa del personale

L'andamento della spesa per il personale si è mantenuto costante e non ha visto implementazioni significative.

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 il quadro normativo relativo agli adempimenti in materia di Privacy (GDPR 679/16), 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 nuovo codice degli appalti renderebbero necessario un adeguamento delle politiche del personale.

Tuttavia, le disponibilità economiche dell'Ente non consentono l'assunzione di ulteriore personale, ragione per cui le previsioni di fabbisogno non subiranno variazioni nel prossimo triennio.

Si riporta pertanto nella tabella n. 2 la previsione triennale del fabbisogno

Tabella n. 3

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

4.1 Nuove assunzioni

Non sono previste assunzioni per il triennio 2019-2021.

5. Copertura finanziaria

Ai fini della sostenibilità del presente piano, nella tabella n. 4 sono simulati gli effetti sul bilancio dell'attuazione di quanto fin qui previsto.

Tabella n. 4

La tabella mostra l'andamento previsionale della spesa del personale a parità di consistenza.

Anno	2019	2020	2021
Spese per il personale	110.403,97	110.677,40	111.452,14