

## Ordine delle Professioni Infermieristiche di Udine

### PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2022-2024

Indice:

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente
- c) Le scelte organizzative
- d) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- e) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- f) I costi del fabbisogno di personale e la compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica, nell'ottica di contenimento della spesa

#### a) Premessa

- La riforma della Pubblica Amministrazione, avviata dalla Legge Delega 7 agosto 2015 n. 124, è stata promossa attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, in particolare per quanto interessa ai fini del presente Piano, dal D.lgs. 25 maggio 2017 n. 75 (G.U. N.130 del 07.06.2017), in vigore dal 22 giugno 2017 per gli enti pubblici rientranti nel bilancio dello Stato e a partire dalla rilevazione 2019, per gli altri enti pubblici non economici, tra i quali rientrano anche gli Ordini Professionali.

Un tanto si evince dalla Circolare n. 15 del 16 maggio 2019 del Ministero dell'Economia e delle Finanze che ha esteso, tra l'altro, agli Ordini Professionali l'obbligo della trasmissione del conto annuale del personale previsto dal titolo V del D.Lgs. 165/2001, nonché del Piano triennale dei fabbisogni, al sistema informativo SICO (Sistema Conoscitivo del personale dipendente delle amministrazioni pubbliche).

Tra le principali misure introdotte dal D.lgs. 25 maggio 2017 n. 75 troviamo il progressivo superamento della cd. "dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento dinamico, basato sui fabbisogni e non più sui posti vacanti in pianta organica con l'obiettivo di reclutare le professionalità che davvero sono utili al miglioramento dei servizi; l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità attraverso l'istituzione di una Consulta nazionale e di un responsabile aziendale nei processi di inserimento; la previsione di un regime transitorio per superare il precariato storico; la possibilità di svolgere i concorsi in forma centralizzata o aggregata; la definizione dei rapporti con le OO.SS. al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la parità di trattamento tra le categorie omogenee e l'accelerazione delle procedure negoziali.



- La definizione del Piano di fabbisogno del personale 2022/2024 dovrà tener conto, da un lato, dei contenuti delle Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6ter del D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. 75/2017 e, dall'altro lato, delle ricadute della riforma, sugli assetti organizzativi dell'Ente. Trattandosi di programmazione triennale risulteranno rilevanti anche le eventuali modifiche che potrebbero intervenire in corso d'anno.
- Il presente Piano triennale di fabbisogno del personale viene redatto in conformità con le disposizioni normative vigenti e con le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicate nella gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018, ora applicabili anche agli Ordini Professionali.

**b) L'Organizzazione dell'Ente**

Attualmente l'Ordine delle Professioni Infermieristiche di Udine ha un'organizzazione basata sulla suddivisione delle funzioni nelle seguenti aree:

Tesoreria

Segreteria e amministrazione del personale

Affari generali

Contabilità e bilancio

Servizi agli iscritti e attività di sportello al pubblico

Attività di formazione professionale

**c) Le scelte organizzative**

Nel corso del triennio 2022/2024 l'Ente manterrà tendenzialmente le scelte organizzative conseguenti a considerazioni già maturate negli anni precedenti, che hanno portato negli anni scorsi ad alcuni cambiamenti nell'assetto organizzativo in materia di personale dipendente e sono state volte a ridurre il personale in forza con contratto di lavoro a tempo determinato, assunto tramite agenzia interinale, per effettuare assunzioni dirette a tempo indeterminato al fine di razionalizzare la forza lavoro e ridurre conseguentemente i costi o, a parità di costi, aumentarne la capacità produttiva in funzione di un incremento nell'orario di lavoro.

**d) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o assunto con altre forme di lavoro flessibile**

Per quanto riguarda il fabbisogno del personale a tempo determinato, l'Ordine, che alla data del 01.01.2022 non aveva nel suo organico personale dipendente a tempo determinato, non prevede di assumerne in futuro, se non nella misura in cui ciò dovesse rendersi necessario per sostituire personale che verrà a cessare a seguito di pensionamento. In tale ipotesi qualora vi sia urgenza nel reperire le risorse, l'Ordine potrebbe assumere delle figure professionali a tempo determinato, tramite agenzia interinale, in attesa di deliberare l'espletamento di un bando di concorso per l'assunzione a tempo indeterminato.

**e) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato**

Per quanto riguarda il fabbisogno del personale a tempo indeterminato, per il triennio 2022/2024 non si prevedono per il momento assunzioni o cessazioni. Qualora dovesse verificarsi una richiesta di pensionamento da parte di una delle due dipendenti attualmente in forza, che a breve ne maturerà i requisiti, la sua sostituzione avverrà temporaneamente tramite ricorso ad una assunzione a tempo determinato, di una unità di personale dipendente, come descritto al precedente punto d).

**g) Fabbisogno di personale e la compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica, nell'ottica di contenimento della spesa**

Il Fabbisogno del personale dipendente 2022/2024 approvato con il presente provvedimento, rientra, per l'esercizio 2022, nei limiti di spesa stabiliti dal bilancio di previsione dell'Ordine, in corso di approvazione da parte del Consiglio direttivo per il solo esercizio 2022, non avendo l'Ente l'obbligo di redigere il bilancio di previsione pluriennale, ai sensi del regolamento di contabilità vigente. Il bilancio di Previsione 2022, verrà approvato dall'assemblea degli iscritti verosimilmente nel corso del mese di aprile.

Il Fabbisogno del Personale dipendente 2022/2024 approvato con il presente provvedimento, rispetta inoltre il principio generale di contenimento della spesa che l'Ordine intende osservare, seppure non soggetto ai limiti tassativamente previsti dalla normativa applicabile gli enti pubblici rientranti nel bilancio dello stato.

In particolare il Fabbisogno del personale dipendente 2022, inclusi i costi di formazione e tenuto conto della previsione di arretrati contrattuali ancora da determinarsi, è pari a € 53.550 a fronte di una spesa per il Personale dipendente per l'esercizio 2021 pari a € 51.281 e di una spesa media dell'ultimo triennio (2019/2021) pari a € 55.778. Ricordiamo che il fabbisogno medio del triennio 2017/2019 era pari a € 68.440, mentre quello del triennio 2022/2024 risulta pari a € 53.560.



## Determinazione SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2022/2024

SPESA DEL PERSONALE	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024	Valore medio triennio
- Retribuzioni e oneri riflessi al personale dipendente	50.000	50.000	50.000	50.000
- Accantonamento TFR dell'esercizio	1.550	1.560	1.570	1.560
- acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0	0	0	0
<b>TOTALE SPESA DEL PERSONALE</b>	<b>51.550</b>	<b>51.560</b>	<b>51.570</b>	<b>51.560</b>
Spese di formazione e altri costi del personale	2.000	2.000	2.000	2.000
<b>TOTALE GENERALE DA BILANCIO</b>	<b>53.550</b>	<b>53.560</b>	<b>53.570</b>	<b>53.560</b>
Spesamedia del triennio precedente (2019/2021)	55.778	55.778	55.778	55.778
differenza rispetto alla spesa media del triennio 2019/2021	-2.228	-2.218	-2.208	-2.218

Per i due dipendenti par time, inclusi nella dotazione organica, attualmente sono previste 18 ore ciascuno. E' verosimile ipotizzare che l'orario potrà essere aumentato per entrambi fino a un massimo di 9 ore ciascuno, al fine di far fronte agli eventuali maggiori carichi di lavoro. Quindi i costi base stimati includono i contributi previdenziali, assistenziali e l'IRAP e sono rapportati all'orario massimo di 27 ore settimanali per ciascuno dei dipendenti. Includono anche una quota di maggiorazione per lavoro straordinario, tenuto conto dei dati storici rilevati. Tengono conto dell'incremento previsto per l'adeguamento delle retribuzioni sulla base del nuovo CCNL, approvato di recente.

## Determinazione della spesa media di personale del triennio 2019/2021

	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	Valore medio triennio
SPESA DEL PERSONALE				
- Retribuzioni e oneri riflessi al personale dipendente	14.379	43.921	49.338	35.879
- acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	51.041	3.872	0	18.304
TOTALE SPESA DEL PERSONALE	65.420	47.793	49.338	54.184
Altri costi del personale	873	1.968	1.943	1.595
TOTALE GENERALE DA BILANCIO	66.293	49.762	51.281	55.778



Posti da ricoprire: categorie	ANNO 2022		ANNO 2023		ANNO 2024		Valore medio triennio
	Parttime		Parttime		Parttime		
Categoria A	-		-		-		-
Categoria B	1		1		1		1
Categoria C	1		1		1		1
<b>TOTALE DOTAZIONE ORGANICA PREVISTA</b>	<b>2</b>		<b>2</b>		<b>2</b>		<b>2</b>

Personale in servizio al 08.04.2022 e assunzioni previste	Personale in servizio al 08.04.2022	assunzioni previste nel triennio			costo medio posti coperti e da coprire nel triennio
		ANNO 2022 Parttime	ANNO 2023 Parttime	ANNO 2024 Parttime	
Categoria A	-	-	-	-	-
Categoria B	1	-	-	-	24.700
Categoria C	1	-	-	-	26.860
<b>TOTALE DOTAZIONE ORGANICA</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>51.560</b>

Per i due dipendenti part time, inclusi nella dotazione organica, attualmente sono previste 18 ore ciascuno.

E' verosimile ipotizzare che l'orario verrà aumentato per entrambi fino a un massimo di 9 ore ciascuno, al fine di far fronte agli eventuali maggiori carichi di lavoro.

I costi base stimati includono i contributi previdenziali, assistenziali e l'IRAP e sono rapportati all'orario massimo di 27 ore settimanali per ciascuno dei dipendenti