

## Ordine delle Professioni Infermieristiche di Udine

### PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2020-2022

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 2020/2022 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 2020/2022 l'Ente effettuerà le scelte organizzative conseguenti a considerazioni già maturate negli anni precedenti, con puntuali cambiamenti nell'assetto organizzativo in materia di personale dipendente, 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 01.01.2020 aveva nel suo organico una unità di personale dipendente assunta tramite agenzia interinale, nella categoria C - livello 1, attualmente cessata, non provvederà a sostituire tale unità con ulteriori assunzioni tramite agenzia interinale, in quanto anche alla luce di quanto sopra esposto, si prevede una nuova assunzione diretta di personale a tempo indeterminato.

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

Per quanto riguarda il fabbisogno del personale a tempo indeterminato, per il triennio 2020/2022 non si prevedono cessazioni, mentre è prevista una nuova assunzione diretta di personale a tempo parziale, indeterminato nella categoria C - livello economico C1, in sostituzione di una unità di personale dipendente assunta tramite agenzia interinale, attualmente cessata.

**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 2020/2022 approvato con il presente provvedimento, rientra, per l'esercizio 2020, nei limiti di spesa stabiliti dal bilancio di previsione dell'Ordine, che è stato già adottato dal Consiglio direttivo per il solo esercizio 2020, non avendo l'Ente l'obbligo di redigere il bilancio di previsione pluriennale, ai sensi del regolamento di contabilità vigente. Il bilancio di Previsione 2020, verrà approvato dall'assemblea degli iscritti verosimilmente nel corso del mese di maggio, stante l'attuale emergenza epidemiologica da virus COVID 19 che ha di fatto impedito la convocazione dell'assemblea degli iscritti nel corso dei mesi di marzo e aprile.

Il Fabbisogno del Personale dipendente 2020/2022 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 agli enti pubblici rientranti nel bilancio dello stato.

In particolare il Fabbisogno del personale dipendente 2020, inclusi i costi di formazione, è pari a € 58.200 a fronte di una spesa per il Personale dipendente per l'esercizio 2019 pari a € 66.293 e di una spesa media dell'ultimo triennio (2017/2019) pari a € 68.440. Il fabbisogno medio del triennio 2020/2022 risulta pari a € 61.400.

Il Presidente  
Dott. Stefano Giglio



Il Segretario  
Dott. Sergio Bisnan

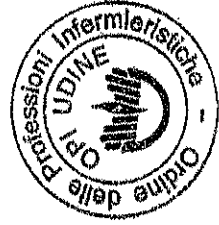


## Determinazione SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2020/2022

	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	Valore medio triennio
<b>SPESE DEL PERSONALE</b>				
- Retribuzioni e oneri riflessi al personale dipendente	45.000	53.000	53.000	50.333
- acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	3.200	0	0	1.067
<b>TOTALE SPESA DEL PERSONALE</b>	<b>48.200</b>	<b>53.000</b>	<b>53.000</b>	<b>51.400</b>
Spese di formazione e altri costi del personale	10.000	10.000	10.000	10.000
<b>TOTALE GENERALE DA BILANCIO</b>	<b>58.200</b>	<b>63.000</b>	<b>63.000</b>	<b>61.400</b>
Spesamedia del triennio precedente (2017/2019)	68.440	68.440	68.440	68.440
differenza rispetto alla spesa media del triennio 2017/2019	-10.240	-5.440	-5.440	-7.040

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

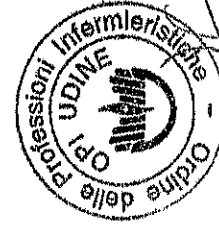
E' verosimile ipotizzare che l'orario potrà essere aumentato per entrambi fino a un massimo di 9 ore ciascuno, al fine di far fronte agli eventuali maggiori carichi di lavoro. Quindi i costi base stimati includono i contributi previdenziali, assistenziali e l'IRAP e sono rapportati all'orario massimo di 27 ore settimanali per ciascuno dei dipendenti. Includono anche una quota di maggiorazione per lavoro straordinario, tenuto conto dei dati storici rilevati.



Determinazione della spesa media di personale del triennio 2017/2019

P-1494/2020/l.02

	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	Valore medio triennio
<b>SPESE DEL PERSONALE</b>				
- Retribuzioni e oneri riflessi al personale dipendente	25.950	18.806	15.483	20.080
- acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	38.081	43.546	49.937	43.855
<b>TOTALE SPESA DEL PERSONALE</b>	<b>64.031</b>	<b>62.352</b>	<b>65.420</b>	<b>63.934</b>
Altri costi del personale	0	12.643	873	4.505
<b>TOTALE GENERALE DA BILANCIO</b>	<b>64.031</b>	<b>74.995</b>	<b>66.293</b>	<b>68.440</b>



PIANTA ORGANICA DELL'ENTE 2020/2022				
Posti da ricoprire: categorie	ANNO 2020 Partime	ANNO 2021 Partime	ANNO 2022 Partime	Valore medio triennio
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 24.04.2020	assunzioni previste nel triennio		costo complessivo posti coperti e da coprire nel triennio
	ANNO 2020 Partime	ANNO 2021 Partime	
Categoria A	-	-	-
Categoria B	1	-	24.000
Categoria C	-	1	26.000
<b>TOTALE DOTAZIONE ORGANICA</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>50.000</b>

Per i due dipendenti par 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

