



PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE APPLICAZIONE D.P.R. 404/1997  
DELL'ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE DI CUNEO

**Premesso che:**

considerate le nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro 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, efficacia ed economicità, qualità dei servizi offerti dall'Ordine provinciale delle Professioni Infermieristiche di Cuneo, nonché evitare il congelamento delle assunzioni nel triennio 2019/2021 ove si rendessero necessarie alla luce di incrementi nei carichi di lavoro.

**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, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al 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, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- L'art. 6 comma uno del D. Lgs. 30.3.2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. 25/5/2017, n. 75 ed in particolare:
  - Il comma 2 che recita "allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per seguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini le Amministrazioni Pubbliche adottano il Piano Triennale dei fabbisogni del personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di

reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35 comma 2. Il Piano Triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del Piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste alla legislazione vigente"

- Il comma 3 recita: "in sede di definizione del Piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limiti finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10bis, del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla Legge 07 agosto 2012, n. 135 garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente".
- Art. 33 del citato D.Lgs. n. 165/2001 come sostituito a decorrere dal 01/01/2012 dal comma 1 dell'art. 16 della legge 12 novembre 2001, n. 183 che impone alle Pubbliche Amministrazioni che rilevino, anche in sede di ricognizione annuale, eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali, di attivare tutte le procedure previste per la ricollocazione del personale;
- Legge 19 giugno 2019 n. 56 "interventi per la concretezza delle azioni delle Pubbliche Amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo" ed in particolare l'articolo 6 che sancisce che le disposizioni ivi contenute sono da intendersi quali principi generali dell'ordinamento anche in materia di coordinamento della finanza pubblica
- Il D. Lgs 75/2017 Modifiche e integrazioni al D.Lgs 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),b),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.
- La Legge 3/2018
- Visto il D.P.R. n. 221/50

Visto il DLCPS 13/09/1946 n. 233 e successive modifiche e integrazioni

Allegato A

ANNO	N° dipendenti Area B tempo indeterminato	N° dipendenti Area B tempo determinato	N: dipendenti Area C tempo indeterminato	Totale dipendenti
2019	1	1		2
2020	1	1		2
2021	2		1	3

Dato atto che l'attuale Amministrazione con delibera n. 14/2019 del 16 gennaio 2019 ha provveduto ad un passaggio di fascia dell'amministrativa Casale Alloa Cinzia dalla fascia B1 alla fascia B3 con decorrenza 01 febbraio 2019.

Per l'anno 2019 è stato previsto un incremento di spesa:

A. La legge 30 dicembre 2018 n. 145 (Legge di Bilancio 2019) al comma 440 dell'art. 1, prevede che, nelle mora di definizione dei CCNL e dei provvedimenti negoziali relativi al triennio 2019-2021, si da luogo, in deroga alle procedure previste dai rispettivi ordinamenti, all'erogazione dell'anticipazione di cui all'articolo 47 bis, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nonché degli analoghi trattamenti disciplinati dai provvedimenti negoziali relativi al personale in regime di diritto pubblico, nella seguente misura mensile percentuale rispetto agli stipendi tabellari:

dal 01/04/2019 0,42%

dal 01/07/2019 0,70%

B. Attuazione alla deliberazione n. 14/2019 del 16 gennaio 2019 con la quale si è deciso il passaggio di fascia dell'amministrativa Sig.ra Casale Alloa Cinzia da B1 a B3

Passaggio di fascia da B1 a B3:	Euro 2.453,52
Elemento perequativo:	Euro 38,50
Indennità di vacanza contrattuale	Euro 12,59
Totale aumento	Euro 2.504,61

**Dato atto** che il piano triennale dei fabbisogni del personale (allegato A), come sopra disciplinato rappresenta per l'Ente il fondamentale strumento di natura programmatica, indispensabile per la definizione dell'organizzazione degli uffici;

**Considerato** che in occasione della rilevazione del fabbisogno del personale effettuato in data 25 febbraio 2020 e presentazione di tale fabbisogno al Consiglio Direttivo è stato dichiarato, ai sensi delle disposizioni contenute nell'articolo 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001, che in relazione alle esigenze funzionali della propria struttura non sussistono condizioni di eccedenza di personale e che, di conseguenza non sussiste l'esigenza di ricollocazione del personale all'interno struttura né di attivare le procedure previste dal citato art. 33 del D.Lgs 165/2001;

#### **Accertato**

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

## Allegato B

Stante la ridotta dotazione organica attuale (anno 2019/2020) si evidenzia come per buona parte delle attività non vi sia una suddivisione rigida di funzioni. Tutte e due le amministrative in servizio possono svolgere le medesime attività sulla base delle esigenze del momento. Si indicano di seguito le principali attività e relativi affidamenti:

Attività	Esclusivo	Prevalente	Condiviso
Aggiornamento Albo iscritti: iscrizioni-cancellazioni-trasferimenti-aggiornamento dati-richiesta conferma titoli di studio		B1	
Archivio fascicoli cartacei e digitalizzazione		B1	
Comunicazione iscritti-cancellati ad Agenzia Entrate (entro il 30 aprile)		B1	
Aggiornamento sito internet: inserimento proposte formative Opi e altri Provider, offerte formative, Università, news, documenti vari	B3		
Inserimento e aggiornamento anagrafiche sul portale Fnopi		B1	
Libera professione: inserimento e verifica sul portale Opi sezione portale Opi	B3		
Rilascio certificati di iscrizione e certificati storici			B1-B3
Front-office e telefono		B1	
Protocollo		B1	
Conservazione protocollo giornaliero		B3	
Corrispondenza in uscita			B1-B3
Inoltro corrispondenza in arrivo		B1	
Prenotazione viaggi/soggiorni per impegni istituzionali del Consiglio		B3	
Patrocini (verifica rispetto dei criteri)		B1	
Incontro con laureandi		B1	
Referente per la formazione ECM		B3	
Segreteria in sede convegni e corsi			B1-B3
Aggiornamento data base ECM Piemonte		B1	
Verifica su data base Cogeaps e rilascio attestati soddisfacimento debito formativo		B1	
Inserimento esoneri/esenzioni e documentazione per crediti formazione		B1	
Gestione profilo database IPA	B3		
Gestione database PerlaPa	B3		
Responsabile anagrafe delle prestazioni o permessi Legge 104/92 Gedap	B3		
Responsabile unico del procedimento acquisizione CIG	B3		

Acquisti in rete (MEPA) punto istruttore	B3		
Protocollazione e registrazione fatture elettroniche passive e tenuta registro acquisti	B3		
Inserimento movimenti contabili in entrate e in uscita	B3		
Quadratura con le banche e la cassa o interfaccia con il consulente per la redazione dei bilanci e delle verifiche periodiche	B3		
Predisposizioni dei documenti per le riunioni del Collegio dei Revisori dei Conti	B3		
Predisposizione dei reversali e mandati cartacei per il pagamento	B3		
Responsabile cassa economale	B3		
Rapporti con le banche	B3		
Predisposizione riepiloghi presenze e rimborsi per l'elaborazione dei cedolini del CD e del CRC	B3		
Predisposizione file per incassi, inserimento su programma internet banking, verifica e rendicontazione (PagoPa)	B3		
Predisposizioni documenti fiscali per la redazione delle dichiarazioni annuali (mod. 770 e IRAP)	B3		
Invio comunicazioni iscritti in caso di errato pagamento quota Albo	B3		
Verifica, rendicontazione e inserimento manuale a sistema dei pagamenti ricevuti tramite canale diverso dai precedenti	B3		
Gestione recupero quote annuali	B3		
Inserimento richiesta di sgravio PagoPa per pagamenti ricevuti in modo erroneo	B3		
Verifica scadenza permessi di soggiorno		B1	
Commissione esami conoscenza lingua italiana per stranieri		B1	
Riferimento privacy – trasparenza e anticorruzione- sicurezza- RSL	B3		
Commissioni esterne (esami OSS e tesi): contatti con enti e professionisti		B1	
Verifica autocertificazioni su richiesta enti		B1	
Monitoraggio iscrizioni caselle pec		B1	
Stampa tessere di riconoscimento		B1	
Stesura e verbali procedimenti disciplinari (ex art. 39)	B3		
Verbali e delibere Consiglio Direttivo	B3		
Esecutività delle delibere	B3		
Ordini del giorno Coordinamento- verbali e	B3		

delibere non economiche			
Corrispondenza Coordinamento			B1-B3
Gestione biblioteca (archivio e distribuzione)		B1	

Le attività legate ad acquisizione di elevate competenze (fascia C) come descritto nel Decreto Legislativo n. 165 del 2001, artt. 6 e 6-ter e, come riportato nel presente documento al rigo 26 di pagina 7, attualmente vengono svolti da organi dell'Ordine.

#### ALLEGATO C

#### COSTO DEL PERSONALE ANNO 2019 - CONSUNTIVO

Fascia	Stipendio e 13 <sup>^</sup>	Progressione per scatti e classi	Ind. Ente	Elem. perequativo
B3	23.455,76		1.849,68	

ALTRI COSTI SUL PERSONALE	
IRAP	Euro 2.149,00
Contributi (compreso Inail + enpdep)	Euro 6.898,40
Accantonamento TFR	Euro 1.747,55
<b>Totale generale</b>	<b>Euro 36.127,39</b>

#### COSTO DEL PERSONALE ANNO 2019 DIPENDENTE INTERINALE - CONSUNTIVO

Fascia	Totale spesa annuo compresa IRAP
B1	Euro 28.644,09
<b>Totale</b>	

Ravvisato, inoltre che i fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, possono così riassumersi:

N. 02 categoria B

N. 01 categoria C

**Considerato** che l'Ordine delle Professioni Infermieristiche è un ente pubblico non economico che non beneficia di finanziamenti pubblici ma è autofinanziato attraverso il versamento dei contributi dagli associati e che, pertanto non grava sulla finanza pubblica;

**Evidenziato**, altresì, che l'Opi ha una prevalente finalità pubblica, in quanto diretta a finanziare il miglior esercizio di funzioni pubbliche assegnate dalla legge agli ordini professionali essenzialmente per la tutela della collettività nei confronti degli esercenti della professione, che giustifica l'obbligo della appartenenza all'ordine professionale;

**Valutato**, pertanto, che la programmazione della spesa di personale debba, comunque, tener conto dei parametri di virtuosità che la legislazione vigente in materia impone per tutte le amministrazioni pubbliche;

**Dato atto** che il parametro più volte richiamato è quello definito dal rapporto tra la spesa del personale ed il totale delle spese correnti fissato al 24,51%;

**Accertato** che in applicazione del citato criterio, la spesa del personale dell'Ordine può ammontare, nel triennio oggetto di programmazione, complessivamente in euro 203.505,35

**Preso atto** altresì, che la spesa del personale – quantificata prendendo in considerazione il trattamento tabellare previsto dal CCNL del 2019 e i relativi oneri riflessi – sostenuta nel 2019 è pari ad euro 64.771,48 e che, quindi, la spesa sostenibile per la nuova assunzione nel triennio è pari a euro 9.190,91 (differenza tra nuova assunzione di C1 e adeguamento orario e la dismissione del personale interinale in B1)

**Considerato** che l'articolo 3, comma 2, della L. 56/2019 dispone che al fine di accrescere l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa, le amministrazioni nella predisposizione del piano dei fabbisogni tengono conto dell'esigenza di assicurare l'effettivo ricambio generazionale e la migliore organizzazione del lavoro, nonché in via prioritaria, di reclutare figure professionali con elevate competenze in materia di

- Digitalizzazione;
- Razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;
- Qualità dei servizi pubblici;
- Gestione dei fondi strutturati e della capacità di investimento;
- Contrattualistica pubblica;
- Controllo di gestione e attività ispettiva;
- Contabilità pubblica e gestione finanziaria;

**Valutato** che, nell'ambito degli spazi assunzionali come sopra quantificati e a soddisfazione delle esigenze manifestate, si può programmare la copertura dei posti ritenuti idonei sia all'accrescimento dell'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa sia alla realizzazione degli obiettivi di performance previsti, nel rispetto sia degli ineludibili canoni di efficienza che dei vincoli finanziari precedentemente riportati nonché in ossequio alle priorità di cui al summenzionato comma 2 dell'articolo 3 della L. 56/2019 ;

**Dato atto** che, sulla scorta di tali finalità e principi, la programmazione del posto da coprire è quella di seguito riepilogata con indicazione degli oneri correlati alle unità per cui si intende procedere all'assunzione, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 3, comma 3 della ripetuta Legge 56/2012

FABBISOGNO IN TERMINI FINANZIARI			
Categoria	n. posti	Tratt. tabellare	spesa
C	1	24.174,00	
Oneri previdenziali		7.082,00	
Oneri assicurativi		130,00	
Indennità di vacanza contrattuale		169,00	
Indennità di ente		2.191,00	
Irap		2.256,00	
TFR		1.833,00	
Trattamento accessorio			
<b>Totale spesa per nuova assunzione</b>		<b>37.835,00</b>	

**Tenuto conto** del principio sancito nell'articolo 3, comma 4, della Legge 56/2019 secondo il quale al fine di accesso al pubblico impiego, per il triennio 2019/2021, si può procedere, in deroga alla mobilità volontaria prevista dall'articolo 30 del decreto legislativo, n. 165 del 2001, secondo i seguenti criteri:

- a) All'assunzione a tempo indeterminato di vincitori o allo scorrimento delle graduatorie vigenti, nel limite massimo dell'80% delle facoltà di assunzione previste per ciascun anno;
- b) All'avvio di procedure concorsuali, nel limite massimo dell'80% delle facoltà di assunzioni previste per il corrispondente triennio, al netto delle risorse di cui alla lettera a), secondo le modalità di cui all'articolo 4, commi 3- quinquies e 3-sexies, del decreto legge n. 101 del 2013 e all'articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Evidenziato che dall'attuazione della presente programmazione la spesa del personale aggiuntiva stimata per il triennio 2019/2021 è pari a euro 9.190,91 alla quale si aggiunge quella derivante dall'erogazione del trattamento accessorio;

**Preso atto**, quindi, che la copertura dei posti di che trattasi permette il rispetto della prescrizione di contenimento della spesa di personale in quanto:

- La spesa derivante dalla copertura di fabbisogni manifestati di euro 9.190,91

Somma alla

- Spesa derivante dalla dotazione organica già in essere di euro 64.771,48
- È pari a euro 73.881,38

**Ravvisata** la opportunità di stabilire che la completa attuazione del presente provvedimento sarà comunque subordinata al rispetto di tutti i vincoli che il legislatore statale impone nella specifica materia,



**valutato** che

- Il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica contenuti nelle premesse costituisce presupposto fondamentale per poter procedere alla assunzione prevista nella programmazione approvata con il presente atto, in particolar modo la sostenibilità finanziaria delle assunzioni relativamente alle risorse stanziare nel bilancio triennale dell'ordine,
- Conseguentemente, nel caso di sussistenza dei presupposti per le assunzioni, la copertura finanziaria necessaria alla attuazione del presente provvedimento è assicurata con le risorse del bilancio di previsione dell'Ordine agli esercizi 2019, 2020 e 2021.

Dato atto che il presente Piano è stato inviato alle RSU/OOSS per informativa in data 09 marzo 2020

**Precisato** che il presente provvedimento:

- Sarà trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti, per il parere e che l'efficacia del presente provvedimento è subordinata al conseguimento del parere favorevole di tale organismo;
- È comunicato al SICO (sistema conoscitivo del personale dipendente delle amministrazioni pubbliche) secondo le modalità definite dall'articolo 60 del decreto 165/2001 a cura della competente struttura;

### **Propone**

Per le motivazioni espresse in narrativa, che si intendono integralmente richiamate:

1. Di approvare la programmazione delle assunzioni e di autorizzare, pertanto, il Presidente/Segretario preposto al Personale alla copertura dei posti nel rispetto di quanto di seguito riportato

ALLEGATO D

#### **FABBISOGNO IN TERMINI FINANZIARI**

Categoria	n. posti	Tratt. tabellare	spesa
C	1	24.174,00	
Oneri previdenziali		7.082,00	
Oneri assicurativi		130,00	
Indennità di vacanza contrattuale		169,00	
Indennità di ente		2.191,00	
Irap		2.256,00	
TFR		1.833,00	
Trattamento accessorio			
<b>Totale spesa per nuova assunzione</b>		<b>37.835,00</b>	

2. Di stabilire che la completa attuazione del presente provvedimento sarà comunque subordinata al rispetto di tutti i vincoli che il legislatore statale impone nella specifica materia;
3. Di dare atto che l'efficacia del presente provvedimento è subordinata al conseguimento del parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti alla presente deliberazione;
4. Di dare atto che il presente provvedimento è stato oggetto di informazione alle OO.SS/RSU in data 09 marzo 2020.
5. Di dare mandato di comunicare al SICO, secondo le modalità definite dall'articolo 60 del decreto 165/2001 i contenuti del presente provvedimento.

#### Sentito

Il Collegio dei Revisori dei conti che ha accertato la conformità e la compatibilità con le disponibilità finanziarie ed il bilancio dell'ente, del presente piano triennale.

#### Delibera

- Di approvare, recepire e fare propri gli allegati inseriti nella presente deliberazione;
- Di confermare l'allegata dotazione organica intesa come personale attualmente in servizio e quello programmato a livello assunzionale per il 2020, illustrata nel prospetto allegato – parte integrante e sostanziale della presente delibera;
- Di precisare che il predetto piano sarà suscettibile di modifiche ed integrazioni a seguito di variate capacità assunzionali per gli anni di riferimento;
- Di disporre la trasmissione del presente atto al Personale Dipendente;
- Di disporre la comunicazione del Piano al SICO, Sistema Conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche.

#### PIANTA ORGANICA VIGENTE

Aggiornato al 31 dicembre 2019

PERSONALE. PIANTA ORGANICA E POSTI VACANTI			
Profilo Professionale	Dotazione	Consistenza Organica	Posti vacanti
B3 Full time	1	1	0
B1 Part time	1	1	0
<b>Totali</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

Non sono presenti figure dirigenziali

Nel triennio 2019-2021 non si prevedono cessazioni di personale per pensionamento.