



**RELAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
DELL'ORDINE DEI MEDICI CHIRURGHI
E DEGLI ODONTOIATRI DI PIACENZA
TRIENNIO 2025-2027**

Adottato con delibera Consigliare N. 325 del 18 dicembre 2024

PREMESSA

La programmazione del fabbisogno di personale costituisce l'elemento previsionale delle politiche di gestione delle risorse umane. Si tratta di un atto amministrativo complesso che sintetizza tutte le azioni che si intendono realizzare nell'arco di un triennio in relazione alla gestione del personale, al fine di individuare le modalità predefinire la disponibilità quantitativa e qualitativa delle professionalità necessarie per il raggiungimento dei fini istituzionali. Le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare il Piano triennale di fabbisogno del personale al fine di assicurare la compatibilità tra le proprie esigenze e i vincoli di bilancio. Al personale dell'Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri di Piacenza, quale ente pubblico non economico, si applica il CCNL del comparto Funzioni Centrali del 9 maggio 2022. Il Piano in questione tiene conto delle risorse umane presenti nell'Ente alla data del 31 dicembre 2024, e della prevedibile evoluzione nell'arco del successivo triennio 2025-2027. Il Piano presente è redatto sulla base delle Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale indicati dal Ministero della pubblica amministrazione con il decreto interministeriale del 14 settembre 2022. Le linee guida sono volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione. Le attuali linee di indirizzo aggiornano e integrano la componente connessa alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili, nulla innovando - invece - con riguardo agli aspetti finanziari e di gestione degli organici. L'importanza delle competenze dei dipendenti pubblici, e della loro identificazione e rilevazione, è alla base anche della ridefinizione della dimensione qualitativa del concetto stesso di "fabbisogno di personale" per come è ora delineato dall'impianto normativo del decreto legislativo n. 165 del 2001, che lo identifica come l'insieme delle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, con particolare riferimento all'insieme di conoscenze, competenze, capacità e attitudini del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della PA. Il rinnovo contrattuale nel comparto Funzioni centrali per il triennio 2019-2021, siglato il 9 maggio 2022 introduce il nuovo sistema di classificazione dei personali enti pubblici non economici. Tra le innovazioni è prevista l'introduzione di una nuova area, denominata "area delle elevate professionalità" nella quale trovano collocazione figure in possesso di elevata qualificazione professionale. Nell'ambito del nuovo sistema di classificazione disciplinato dal contratto collettivo delle funzioni centrali è stata introdotta la nozione di famiglie professionali, definite come ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze similari o da una base professionale e di conoscenze comune. L'individuazione delle famiglie professionali è rilevante ai fini dell'inquadramento giuridico del personale e dell'esigibilità delle mansioni di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165/2001. Vi è un ulteriore possibile livello di declinazione delle famiglie professionali che attiene ai più specifici "profili di ruolo" che compongono l'assetto micro-organizzativo delle amministrazioni. Questo livello di maggior dettaglio, che non assume rilievo sul piano dell'inquadramento giuridico del personale, permette di specificare meglio i fabbisogni e consente procedure di reclutamento più mirate. Il presente documento, in osservanza dei vincoli normativi vigenti, contiene dunque le linee programmatiche di politiche del personale che consentiranno nei prossimi anni di ottimizzare l'utilizzo delle risorse e avviare, gradualmente e nel rispetto delle disponibilità di bilancio, un programma di assunzioni. In presenza di eventuali ulteriori risparmi di spesa derivanti da cessazioni di personale allo stato non prevedibili, il presente Piano potrà essere eventualmente integrato con elementi, obiettivi e dati attualmente non disponibili. Si precisa, infine, che il presente Piano è soggetto a pubblicazione sul sito istituzionale, nell'area dell'Amministrazione Trasparente, ai sensi del combinato disposto dell'art. 54 del D.lgs. n.82/2005 e del D.lgs. n. 33/2013.

DOTAZIONE ORGANICA E PERSONALE IN SERVIZIO DELL'ORDINE DEI MEDICI CHIRURGHI E DEGLI ODONTOIATRI DI PIACENZA

La presente sezione descrive l'attuale consistenza del personale dell'Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri di Piacenza al 18 dicembre 2024.

Attualmente sono ricoperti n. 2 posti con personale a tempo indeterminato e n. 1 posto con lavoro somministrato a tempo determinato:

n. 2 posti AREA B3

n. 1 posto AREA B1 (lavoro somministrato)

Totale dei dipendenti in servizio è pari a tre unità.

Le unità di personale di ruolo attualmente in servizio a tempo indeterminato sono complessivamente n. 2 e a tempo determinato n. 1 per le quali l'Ordine sostiene una spesa complessiva di € 135.960,00.

Nel 2025 si prevede l'assunzione tramite concorso di: n. 1 unità inquadrata con posizione economica B1 che andrà a sostituire l'unità attualmente assunta a tempo determinato.

Il costo per tale assunzione ammonta complessivamente ad € 34.733,00 comprensivo degli oneri riflessi che sono da attribuirsi direttamente al bilancio. Tale costo rientra nelle previsioni di bilancio 2025.

Per il 2025, 2026 e 2027 non è prevista alcuna cessazione né indicazione in ordine ad eventuali cessazioni dal servizio, trasferimenti ad altro Ente da parte del personale dipendente. Parimenti non è prevista alcuna progressione di carriera, in quanto gli stessi avvengono sulla base di criteri oggettivi che hanno il compito di valutare l'acquisizione di nuove competenze del personale.

FABBISOGNO DI PERSONALE

Dopo aver rappresentato la consistenza del personale in termini numerici e finanziari, il presente paragrafo descrive i fabbisogni dell'Ordine individuando specificamente i profili professionali che saranno reclutati nel triennio 2025-2027 in relazione alle esigenze organizzative e di funzionamento degli uffici. La pianificazione del fabbisogno del personale tiene strettamente conto della programmazione delle attività che l'Ordine andrà a svolgere nel triennio 2025-2027, in attuazione dei compiti istituzionali previsti dall'art. 1 del D.lgs.C.P.S. 13 settembre 1946, n.233.

In particolare, si è tenuto conto degli obiettivi strategici individuati dall'organo di indirizzo politico, i quali:

- Implementazione della digitalizzazione dei servizi agli Iscritti

Sviluppo dei servizi esistenti al fine di renderli maggiormente rispondenti alle esigenze della comunità professionale, e maggiormente utilizzabili nonché incremento dei servizi digitali forniti agli iscritti.

- Implementazione della Comunicazione Istituzionale

Sito istituzionale

Revisione ed implementazione del sito, al fine di renderlo pienamente rispondente ai requisiti di

accessibilità prescritti dall'AGID. Il nuovo sito sarà strutturato secondo parametri finalizzati ad una maggiore accessibilità e facilità nella ricerca di informazioni anche attraverso il nuovo portale dell'Amministrazione Trasparente e del Whistleblowing.

Comunicazione telefonica

Maggiore sviluppo delle informazioni sul sito al fine di rendere residuale la necessità di accesso alle linee telefoniche. Studio ed analisi accurata sulle tematiche maggiormente rilevanti per l'utenza, al fine di operare nell'ottica di implementazione dei servizi telematici già esistenti.

• Tenuta dell'Albo

La tenuta dell'Albo rappresenta una delle funzioni principali dell'Ente e consiste nella gestione documentale dei dati anagrafici e professionali degli iscritti, al duplice fine di valorizzare la professione e di conferire evidenza pubblica ai titoli legittimanti il suo esercizio. Dal momento dell'iscrizione, per ogni singolo iscritto viene creato un fascicolo personale (anche in modalità digitale nel triennio in oggetto) che include le informazioni più rilevanti della sua vita professionale (anagrafica, formazione, ambiti di intervento, etc.) che vengono tenute costantemente aggiornate. I dati sono sempre accessibili per verificarne la correttezza e per aggiornarli. La gestione documentale dei dati avviene nel più completo rispetto della normativa sulla privacy. L'ausilio delle tecnologie informatiche permette di risalire in qualsiasi momento allo stato di lavorazione di ogni richiesta, e assicurano un servizio al massimo livello di efficienza e di fornire un accesso in tempo reale attraverso l'Area riservata del sito istituzionale.

• Sviluppo della professione

Accanto alla tenuta dell'Albo, viene assicurata l'erogazione di ulteriori servizi per supportare la professione, preservarne l'autorevolezza e tutelarla da comportamenti lesivi in grado di ostacolarne lo sviluppo. Si intende offrire un servizio competente e qualificato, anche tramite la consulenza di professionisti con comprovata esperienza. La stessa natura istituzionale dell'Ente consente l'interlocuzione diretta con altre Istituzioni. Sviluppo di un piano di formazione mirata e diversificata a favore degli iscritti. Per realizzare le finalità sopra evidenziate l'Ordine dovrà rafforzare la propria struttura amministrativo-gestionale, utilizzando le risorse finanziarie disponibili e tenendo conto degli obiettivi correlati alla realizzazione delle attività pianificate nel triennio 2025-2027 secondo il programma di seguito specificato.

LIMITI DI SPESA

Gli oneri conseguenti alla programmazione triennale 2025-2027 trovano copertura nel bilancio di previsione, deliberato dal Consiglio Direttivo dell'Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri di Piacenza ed approvato dal Collegio dei Revisori dei Conti e dall'Assemblea degli iscritti del 28 novembre 2024.

CONCLUSIONI

Il presente Piano sarà sottoposto ad eventuali ulteriori aggiornamenti in base all'evoluzione del contesto.

Piacenza, 18 dicembre 2024



IL PRESIDENTE
(Prof. Mauro Gandolfini)

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Mauro Gandolfini".

**VERBALE RIUNIONE DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI
DELL'ORDINE DEI MEDICI CHIRURGHI E DEGLI ODONTOIATRI DI PIACENZA**

18 dicembre 2024

Il giorno 18 dicembre 2024 alle ore 16.00 si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti, appositamente convocato dal Presidente Dott.ssa Letizia Ampollini, al fine di esprimere parere in merito al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale dell'Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri di Piacenza 2025-2027.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

VALUTATO che l'Assemblea degli Iscritti agli Albi opportunamente convocata in data 28 novembre 2024 per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2025 ha deliberato, a maggioranza, parere favorevole allo stesso;

PRESO ATTO della seguente documentazione:

- a) proposta del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2025-2027
- b) relazione sulla copertura finanziaria del PTFP 2025-2027

RISCONTRATA, allo stato attuale, la capienza nei capitoli per far fronte all'impegno economico che il Consiglio Direttivo porterà in discussione;

TUTTO QUANTO SOPRA PREMESSO esprime

PARERE FAVOREVOLE

Piacenza, 18 dicembre 2024

IL PRESIDENTE Dott.ssa Letizia Ampollini



COMPONENTE Dott. Claudiu Roberto Boneff



COMPONENTE Dott.ssa Silvia Tombini


