



**RELAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
DELL'ORDINE DEI MEDICI CHIRURGHI
E DEGLI ODONTOIATRI DI PIACENZA
TRIENNIO 2026-2028**

Adottato con delibera Consigliare N. 309 del 17 dicembre 2025

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 a 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 28 ottobre 2025. Il Piano in questione tiene conto delle risorse umane presenti nell'Ente alla data del 31 dicembre 2025, e della prevedibile evoluzione nell'arco del successivo triennio 2026-2028. 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 del CCNL Funzioni Centrali per il triennio 2022-2024, siglato il 28 ottobre 2025, introduce importanti novità e un sistema di classificazione radicalmente nuovo dei personali degli Enti pubblici non economici; inserisce altresì una riorganizzazione della contrattazione integrativa e un incremento economico significativo. 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 CCNL 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. Le Famiglie Professionali raggruppano i profili in aree omogenee per definire meglio i percorsi di carriera, le competenze e le responsabilità, intersecandosi con le Aree (Operatori, Assistenti, Funzionari, Elevate Professionalità) per l'inquadramento giuridico-contrattuale del personale. 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 DEL 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.

Attualmente sono ricoperti n. 2 posti con personale a tempo indeterminato e pieno e n.1 posto con personale a tempo determinato e pieno in somministrazione:

Maria Cristina Dieci	Assistente Area B3	Full time - tempo indeterminato
Stefania Montanari	Assistente Area B3	Full time - tempo indeterminato
Elena Zanetti	Assistente Area B1	Full time - tempo determinato in somministrazione

Totale dei dipendenti in servizio è pari a n.3 unità.

COSTO DEL PERSONALE ANNO 2025

Posizione	Costo Azienda	Unità
Assistente B3	€ 46.929,86	1
Assistente B3	€ 44.161,04	1
Assistente B3	€ 42.500,00	1

L'Ordine sostiene una spesa complessiva per il personale dipendente e somministrato di € 142.937,66. Importo comprensivo di TFR.

PREVISIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2026-2028

Nel 2025 è stata espletata e conclusa il 5 dicembre la procedura Concorsuale prevista dal precedente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2025-2027, per l'assunzione a tempo indeterminato e pieno di n. 1 unità inquadrata con posizione economica B1, che andrà a sostituire l'unità attualmente assunta con lavoro somministrato a far data dal 1° gennaio 2026.

Il costo per tale assunzione ammonta complessivamente ad € 38.915,48 comprensivo degli oneri riflessi che sono da attribuirsi direttamente al Bilancio. Tale costo rientra nelle previsioni di Bilancio 2026.

Per il 2026, 2027 e 2028 non è prevista alcuna cessazione né indicazione in ordine ad eventuali cessazioni dal servizio, trasferimenti ad altro Ente da parte del personale dipendente.

Per l'anno 2026 e 2027, in seguito ai maggiori adempimenti e servizi offerti nel Piano 2025-2028 sono previste n.2 progressioni di carriera (n.1 nell'anno 2026 e n.1 nell'anno 2027).

Nello spirito del miglior utilizzo delle risorse e in relazione alle attività e servizi erogati, il PTFP per il triennio 2026-2028 prevede l'assunzione a tempo pieno e determinato di n.1 unità aggiuntiva dell'Area B1 con contratto di lavoro in somministrazione a far data dal 7 gennaio 2026.

Il costo per tale assunzione ammonta complessivamente a € 38.671,76 comprensivo degli oneri riflessi. Tale costo rientra nelle previsioni di Bilancio 2026 con copertura del contributo ordinario Bando 2024 FNOMCeO.

FABBISOGNO DI PERSONALE

Dopo aver rappresentato la consistenza del personale in termini numerici e finanziari, individuando specificamente i profili professionali che saranno reclutati nel triennio 2026-2028 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 2026-2028, in attuazione dei compiti istituzionali previsti dall'art. 1 del D.lgs.C.P.S. 13 settembre 1946, n.233.

In particolare, si fa riferimento agli obiettivi strategici individuati dall'organo di indirizzo politico, focalizzandosi su:

• Implementazione della digitalizzazione dei servizi agli Iscritti

- Sviluppo e Potenziamento: Aumentare i servizi digitali e renderli più user-friendly per rispondere alle esigenze della comunità professionale.
- Implementazione Tecnologica: Utilizzo di tecnologie informatiche per la gestione dei dati e dei fascicoli personali degli iscritti.

• Implementazione della Comunicazione Istituzionale

- Sito Web Istituzionale: Revisione per conformità ai requisiti di accessibilità AGID (Agenzia per l'Italia Digitale), migliorando la ricerca di informazioni e l'accesso all'Amministrazione Trasparente e al Whistleblowing.
- Comunicazione Telefonica: Ridurre la necessità di chiamate telefoniche grazie a maggiori informazioni online.
- Analisi dei Bisogni: Studio delle tematiche rilevanti per gli iscritti per orientare lo sviluppo dei servizi telematici.

• Tenuta dell'Albo

- Gestione Documentale: Creazione e aggiornamento di fascicoli personali digitali per ogni iscritto, includendo dati anagrafici, formazione e ambiti professionali.
- Valorizzazione Professionale: Fornire evidenza pubblica dei titoli e mantenere i dati aggiornati nel pieno rispetto della normativa sulla privacy.

In sintesi, l'OMCeO di Piacenza sta lavorando per essere un Ente più moderno, digitale e trasparente, facilitando l'accesso ai servizi per i propri iscritti attraverso l'innovazione tecnologica e una comunicazione più efficace, in linea con le normative vigenti (come quelle AGID).

Si evidenzia che le attività amministrative a carico degli uffici (es: adempimenti in materia di Privacy, digitalizzazione della Pubblica Amministrazione, gestione del protocollo informatico e conservazione dei dati, trasparenza amministrativa, sicurezza e anticorruzione, codice degli appalti, scritture contabili, Conto

annuale, ECM) vengono con sempre maggiore frequenza assimilate a quelle degli altri Enti Pubblici, senza nessuna previsione di semplificazione per piccoli soggetti come risulta essere questo Ordine professionale.

LIMITI DI SPESA

In base a quanto sopra esposto, è stato impostato il Programma triennale tenendo conto delle risorse e dei profili professionali ritenuti necessari per lo svolgimento delle attività istituzionali di competenza. Gli oneri conseguenti alla Programmazione Triennale 2026-2028 trovano copertura nel Bilancio di previsione deliberato dal Consiglio dell'Ordine nella seduta del 18 novembre 2025, approvato dal Collegio dei Revisori e sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Iscritti il 22 dicembre 2025.

Si allega lo schema riassuntivo.

CONCLUSIONI

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

Piacenza, 17 dicembre 2025



IL PRESIDENTE
(Dott. Augusto Pagani)

A handwritten signature in black ink, appearing to be "A. Pagani", written over the printed name of the President.