

**CONSIGLIO ORDINE ASSISTENTI SOCIALI REGIONE EMILIA ROMAGNA
PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022**

1) Premessa

VISTO il D.lgs. 165/2001 e s.m.i.;

VISTO il D.lgs. 74/2017;

VISTO il D.lgs. 75/2017;

VISTO il D.P.R. 404/1997;

VISTI, in particolare, l'articolo 6 del predetto D.lgs. 165/2001 in materia di "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" e l'articolo 6-ter del medesimo decreto rubricato "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale";

VISTE le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche emanate con Decreto ministeriale dell'8 maggio 2018;

CONSIDERATO che, con la predisposizione della nuova dotazione organica, è stato definitivamente superato il concetto di "pianta organica" inteso come strumento caratterizzato da una estrema rigidità di impiego in quanto diretto ad identificare le professionalità in organico in maniera capillare;

PRESO ATTO che il Piano triennale del fabbisogno di personale si sviluppa su tre anni e deve essere annualmente aggiornato in base alle mutate esigenze di personale in funzione del contesto normativo, funzionale e organizzativo;

CONSIDERATE le finalità istituzionali e le finalità di questo Consiglio regionale ai fini della determinazione del fabbisogno di personale *in termini quantitativi e qualitativi*;

PRESO ATTO che il costo del personale dell'Ente non è a carico del bilancio dello Stato;

CONSIDERATO il Bilancio di previsione per l'anno 2020, approvato con deliberazione di Consiglio n. 717 del 9 Novembre 2019;

VISTO il CCNL comparto funzioni centrali, triennio 2016-2018;

CONSIDERATO che, l'attuale dotazione organica approvata da questo Consiglio regionale con deliberazione n. 120 del 22 Febbraio 2016 soddisfa solo parzialmente le esigenze istituzionali e programmatiche del Consiglio dell'Ordine Assistenti sociali Emilia Romagna, ragion per cui si rende necessario procedere ad una rideterminazione della stessa per adeguarla ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie di bilancio;

SENTITE le rappresentanze sindacali;

questo Consiglio regionale ha avviato una riflessione sul funzionamento dell'Ente e sull'attuale dotazione organica di personale, in risposta al mutato contesto normativo e alle attuali esigenze organizzative riscontrate, giungendo all'elaborazione del Piano triennale del fabbisogno di personale per il Triennio 2019-2021.

2) Dinamiche evolutive circa le funzioni degli Ordini professionali

Per meglio comprendere le attività che concretamente l'Ordine svolge attraverso il suo personale, è opportuno soffermarsi sulle funzioni istituzionali attribuite agli Ordini professionali.

La normativa attribuisce agli Ordini professionali la tutela:

- del corpo di appartenenza;
- della dignità della funzione individualmente esercitata dai singoli;
- del prestigio di cui essa ed i suoi operatori devono essere circondati nel contesto sociale;
- dell'affidamento dei terzi e del corretto ed adeguato esercizio della professione.

Da un'analisi più approfondita, possono essere attribuite agli Ordini professionali sei tipi di funzioni diverse, intese come attività giuridicamente rilevanti nel loro complesso:

- funzioni prescrittive che si esplicano attraverso l'adozione di regole valide ed efficaci all'interno dell'ordinamento professionale;
- funzioni di certazione, espletate mediante dichiarazioni di scienza che riguardano gli iscritti all'albo;
- funzioni di controllo, circa la rispondenza della condotta dei professionisti alle regole prescritte;
- funzioni organizzative, soprattutto in relazione alla scelta delle rappresentanze interne;
- funzioni consultive, esercitate mediante il rilascio di pareri;
- funzioni culturali, svolte attraverso la promozione di iniziative di studio, convegni, ecc.

A tali funzioni si aggiungono le novelle introdotte dal D.P.R. n. 137 del 7 agosto 2012, che ha ampliato gli ambiti di controllo e tutela in capo agli Ordini professionali quali:

- l'accesso ed esercizio della professione: l'art. 2 ribadisce che l'accesso alle professioni regolamentate è libero fatto salvo per l'esame di stato previsto dall'art. 33 della Costituzione e che libero è l'esercizio della professione. Pertanto è vietata ogni limitazione all'iscrizione negli albi professionali;
- gli albi professionali: l'art. 3 del regolamento prescrive che ciascuna professione sia organizzata in albi a livello territoriale e nazionale;
- obblighi assicurativi: l'art. 5 del regolamento afferma l'obbligo per il professionista di stipulare un'assicurazione per i danni derivanti dall'esercizio dell'attività professionale;
- obblighi di formazione: l'art. 7 conferma che la formazione continua è uno specifico dovere del professionista ed in particolare attribuisce al Consiglio nazionale la regolamentazione ed il controllo dell'attuazione di tale obbligo. A tali finalità concorrono i Consigli regionali per quanto di competenza;
- procedimento disciplinare: l'art. 8 istituisce presso i Consigli regionali, il Consiglio territoriale di disciplina, quale organo competente in merito alle questioni disciplinari assegnate agli stessi Consigli regionali.

3) Rilevazione dei carichi di lavoro e attuale dotazione organica

Il carico di lavoro indica la quantità di lavoro necessaria, in un dato contesto e periodo di riferimento, per svolgere operazioni elementari che fanno capo ad una unità organizzativa affinché essa possa adempiere alle sue funzioni. L'analisi dei carichi di lavoro deve avvenire non solo secondo una logica quantitativa e procedurale, ma anche attraverso l'esame del processo produttivo e, quindi, di tutti i fattori che influenzano la prestazione, nonché delle condizioni organizzative, tecnologiche del sistema informativo dell'Ente e della qualifica del personale.

Di seguito l'attuale dotazione organica approvata da questo Consiglio regionale con deliberazione n. 120 del 22 Febbraio 2016:

- n. 1 operatore amministrativo di Area funzionale B;
- n. 1 operatore amministrativo di area funzionale B;
- n. 1 operatore amministrativo di Area funzionale A;

Ad oggi risultano in organico:

- n. 1 operatore amministrativi di Area funzionale B, posizione economica B2, a tempo pieno;
- n. 1 operatore amministrativo di area funzionale B, posizione economica B3, a tempo parziale;

Il processo di riorganizzazione del personale avviato con l'approvazione di tale dotazione organica e sperimentato nel tempo con l'assunzione a tempo determinato di 1 operatore amministrativo appartenente all'Area funzionale A ha mostrato tutte le proprie limitazioni, legate alle attività/mansioni che possono essere svolte da tale profilo. Si è infatti evidenziata nel tempo la necessità di affiancare invece alle attuali dipendenti a tempo indeterminato, una dipendente le cui mansioni non corrispondano all'Area A, ma all'Area B e che possa quindi assumere parte dell'attività già svolta dalle dipendenti attualmente di ruolo.

In particolare l'attività di Segreteria a sostegno dell'operato del Consiglio territoriale di disciplina, introdotto con DPR 137/2012, ha assorbito gran parte dell'attività di una delle dipendenti, aggravando il carico degli adempimenti previsti.

4) Proposta di nuova dotazione organica

Di seguito la proposta di nuova dotazione organica:

- n. 1 operatore amministrativo di Area funzionale B, posizione economica B3;
- n. 1 operatore amministrativo di Area funzionale B, posizione economica B2;
- n. 1 operatore amministrativo di Area funzionale B, posizione economica B1, a tempo determinato e parziale;

La nuova dotazione organica riflette le esigenze di personale dell'Ente in relazione al prevedibile sviluppo del contesto organizzativo e funzionale nel medio periodo. Rispetto alla dotazione organica approvata con deliberazione n. 120/2016, il nuovo organigramma evidenzia il passaggio economico di n. 1 operatore B1 al livello economico superiore, a seguito di procedura interna avviata con deliberazione di Consiglio n. 653 del 2 Ottobre 2019.

Nel triennio di riferimento (2020-2022) non si ritiene di dover ampliare la dotazione organica con ulteriori unità di personale, ma si valuta invece di eliminare la posizione di un operatore amministrativo di Area funzionale A, attualmente previsto.

Si prevede invece di avviare a breve una selezione per assunzione a tempo determinato (12 mesi iniziali, eventualmente rinnovabili sempre a tempo determinato) e parziale (20 ore settimanali) di un operatore amministrativo B1, per le esigenze dell'immediato.

Nel corso del 2021, nel caso di conferma di pensionamento della dipendente di livello B3, verrà inoltre indetto un bando di concorso per la copertura a tempo indeterminato del posto. A pensionamento avvenuto, qualora la posizione non fosse stata ancora ricoperta, si valuterà eventuale rinnovo della posizione di livello B1 a tempo parziale e determinato per l'anno 2022.

5) Analisi dei costi

Dal confronto tra i costi attuali e i costi stimati per gli anni 2020 e 2021 emerge un incremento delle spese di personale di euro 16794,44. L'aumento è dovuto all'auspicabile buon esito della selezione che comporterà l'assunzione di una unità di personale di livello B1 , a tempo parziale e determinato per 12 mesi, eventualmente rinnovabili per ulteriore periodo a tempo determinato e parziale , come su riportato.

Attuale dotazione organica							
Costo stimato per l'anno 2020:							
1 operatore B3						euro	33930,04
1 operatore B2						euro	35801,24
<i>Non è stato considerato il premio produttività</i>					totale	euro	69731,28

Nuova dotazione organica							
Costo stimato per l'anno 2021/2022:							
1 operatore B3						euro	33930,04
1 operatore B2						euro	35801,24
1 operatore B1	Dall'1/1/2021 al 31/12/2021 eventualmente rinnovabile					euro	16794,44
Non è stato considerato il premio produttività					totale	euro	86525,72