

DELIBERAZIONE N. /2021 del 18/10/2021  
Protocollo n.

IL CONSIGLIO DIRETTIVO DELL'ORDINE DEI MEDICI CHIRURGHI  
E DEGLI ODONTOIATRI DELLA PROVINCIA DI MASSA CARRARA

Riunito in data 18/10/2021

**Oggetto: VARIAZIONE DOTAZIONE ORGANICA E PROGRAMMAZIONE DEL  
FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022-2024**

**PREMESSO CHE:**

- l'articolo 33 del d.lgs. 165/2001 - come modificato dall'articolo 16 della legge 183/2011 — impone alle amministrazioni pubbliche di effettuare, con cadenza annuale, la rilevazione delle eccedenze di personale, stabilendo, in assenza di tale adempimento, il divieto di procedere ad assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualsiasi tipologia contrattuale, pena la nullità degli atti adottati;

- ai sensi dell'articolo 39 c. 1 della legge 449/1997 gli organi di vertice delle pubbliche amministrazioni sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale al fine di assicurare la funzionalità dei servizi e di ottimizzare le risorse, compatibilmente con le disponibilità finanziarie del bilancio;

- ai sensi dell'art. 1 comma 3 del DPR 404/1997 L'Ordine professionale procede, di norma con cadenza triennale, alla determinazione della dotazione organica necessaria ad assicurare l'espletamento delle funzioni e dei compiti istituzionali, anche prevedendo contingenti di personale a tempo parziale.

- ai sensi dell'art. 2, comma 2 del D.L. 31 agosto 2013 n. 101 gli Ordini e i Collegi professionali che sono in equilibrio economico e finanziario sono esclusi dall'applicazione dell'articolo 2, comma 1, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95 in materia di riduzione delle dotazioni organiche delle pubbliche amministrazioni;

**RICHIAMATA** la deliberazione consigliere n. 98 del 19/08/2020 relativa al piano triennale del fabbisogno del personale 2021/2023;

**PRECISATO** che a seguito di emergenza COVID -19 e degli impegni correlati alla campagna vaccinale nel corso del 2021 non è stato possibile per il CD espletare procedure concorsuali;

**ATTESO** che:

- in relazione alle esigenze funzionali non risultano eccedenze di personale nelle varie categorie e profili, che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi del sopra richiamato art. 33 del d. lgs. n. 165/2001;

**CONSIDERATO** che l'attuale dotazione organica (riferimento 18/10/2021), risulta determinata come segue:

CATEGORIA	A TEMPO PIENO	A TEMPO PARZIALE	TOTALE
B	0	2	2
A	0	0	0

Di cui un'unità di lavoro somministrata.

RITENUTO, al fine di assicurare la funzionalità dei servizi e di ottimizzare le risorse, che il consiglio ha realizzato il modello organizzativo inserendo l'area contabile e amministrativa rilevando altresì la necessità di procedere ad un ampliamento della dotazione organica a tempo indeterminato con un incremento del numero dei posti fino ad 1 e procedere nel corso dell'anno 2023 alla copertura del nuovo posto a tempo indeterminato a seguito dell'inserimento nella nuova area. Permane la necessità di procedere alla copertura del posto derivante dal nuovo modello organizzativo, ma a seguito di oggettivi impedimenti, allo svolgimento delle procedure di selezione nel corso dell'anno 2021, ha continuato ad avvalersi di un unità di lavoro interinale per l'anno 2021 e fino alla data di decorrenza della nuova assunzione stimata temporalmente in funzione delle disponibilità organizzative dell'Ente per l'approntamento di procedure concorsuali all'inizio dell'anno 2023.

Pertanto è previsto per l'anno 2022 quanto segue:

-utilizzo di una unità di lavoro interinale area funzionale Categoria B Livello 1 part-time 23/h settimanali per 12 mesi;

-assunzione di una unità di lavoro a tempo indeterminato Categoria B Livello 1 23/h settimanali con decorrenza 01/1/2023.

VISTO l'art. 6 commi 2, 3, 6ter del D. Lgs. n.165/2001, (come da ultimo modificato con D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 7): "2. *Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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 assunzioni previste a legislazione vigente.*

3. *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 cd fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 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.*

6. *"Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale".*

VISTO l'art. 6 ter del D.Lgs. n.165/2001, (come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75): "1. *Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*

VISTE le Linee di indirizzo per la predisposizione di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, pubblicate in Gazzetta Ufficiale in data 08 maggio 2018 e successivi aggiornamenti ;

VISTO il D.Lgs C.P.S. 233/1946

VISTO il D.P.R. 221/1950

VISTO il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori allegato **B**)  
ACCERTATO che sulla scorta di tutti i predetti elementi può essere definito il piano triennale in relazione alla dotazione organica complessiva che risulta dal prospetto allegato **A** alla presente e che ne costituisce parte integrante;

All'unanimità;

1. Di approvare il Piano triennale del Fabbisogno del personale 2022/2024 e la rimodulazione organizzativa di cui all'allegato **A**
2. La presente deliberazione, verrà trasmessa alla Federazione Nazionale degli Ordini dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri a norma dell'art. 35 del DPR 221/195 per l'approvazione da parte del Comitato Centrale.

Il Presidente



Il Segretario



**ALLEGATO A)**

**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024**

Area funzionale	Profilo	Posti occupati al 01/01/2021 <sup>1</sup>	Ulteriori Posti previsti nel fabbisogno			Dotazione Organica
			2021	2022	2023	
<b>C</b>	<b>Amministrativo/Contabile</b>	0	0	0	0	0
<b>B</b>	Amministrativi	2	0	0	0	2
<b>A</b>	<b>Amministrativo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**ANNO 2021**

Premesso che nel 2021 l'Ente è dotato di n. 1 unità personale a tempo indeterminato Area Funzionale **B** posizione economica B 3 , tempo parziale 31 ore settimanali su 36 e di una unità di personale area funzionale B posizione economica B1 acquisita per l'anno 2021 ricorrendo al contratto di lavoro somministrato a tempo determinato part-time a 18 h settimanali fino al 31/01/2021 e con decorrenza 01/02/2021 a 23 h settimanali. Per esigenze di carattere esclusivamente temporaneo , sarà possibile il ricorso a contratti a tempo determinato attingendo da graduatorie interne di pubblici concorsi o altrimenti ricorrendo a contratti di somministrazione in attesa dell'attivazione e completamento di procedure concorsuali .Alla data attuale non vi sono elementi atti a prevedere cessazioni di personale o modifiche dell'orario di lavoro part-time del lavoratore a tempo indeterminato.

Nel corso dell'anno 2020 è stato avviato e confermato nel 2021 il processo di revisione del modello organizzativo che comprende l'internalizzazione dell'area contabile ed il supporto al servizio di segreteria determinando la ridefinizione delle unità organizzative come segue:

PRESIDENZA/CONSIGLIO DIRETTIVO

AREA ORGANIZZATIVA E SERVIZI DI SEGRETERIA

AREA CONTABILE AMMINISTRATIVA

**ANNO 2022**

- alla data attuale non vi sono elementi atti a prevedere cessazioni di personale;
- e' prevista per esigenze di carattere esclusivamente temporaneo, fino alla data presunta di completamento delle procedure di selezione del personale, ipotizzata al 01.01.2023 il ricorso a contratti di somministrazione per 23 ore settimanali area funzionale B posizione economica B1;

**ANNO 2023**

- alla data attuale non vi sono elementi atti a prevedere cessazioni di personale;
- è prevista l'assunzione di una unità di lavoro a tempo indeterminato Categoria B Livello 1 23/h settimanali con decorrenza 01/1/2023.

**ANNO 2024**

- alla data attuale non vi sono elementi atti a prevedere cessazioni di personale;
- non sono previste ulteriori assunzioni.

Il Presidente

Il Segretario

---

<sup>1</sup> Di cui 1 unità lavoro somministrato.

**ALLEGATO B PARERE N. 8 /2021 protocollo n.**

## RELAZIONE FINANZIARIA DEI REVISORI DEI CONTI

**RILEVATO CHE:**

i documenti di programmazione di fabbisogno di personale siano improntati al principio di sostenibilità della spesa;

-che il piano di fabbisogno del personale deve essere certificato dai revisori dei conti nella delibera di approvazione del bilancio previsionale annuale dell'Ente

**ESAMINATI**

-La proposta di delibera del consiglio direttivo avente ad oggetto " variazione dotazione organica e programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024" inerente l'approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 comprensiva dell'allegato A.

- Le somme appostate nelle voci di bilancio di previsione 2022 con riferimento all'utilizzo di personale per l'anno 2022 come meglio dettagliato nel prospetto che segue:

DOTAZIONE ORGANICA	Area B			Costo stimato
	CAT. B1	CAT. B2	CAT. B3	
N. dipendenti totali in servizio al 01/01/2021	1	0	1	
N. dipendenti in servizio al 01/01/2021 a tempo indeterminato Part - time 31 su 36 h			1	
Anno 2022 utilizzo contratto di somministrazione a tempo determinato dall'01.01.2022 fino al 31.12.2022 (h 23 settimanali su 36 h )	1	0	0	24.000,00 <sup>2</sup>
Assunzioni previste anno 2022	0	0	0	0

**RILEVATO CHE**

- L'ente risulta poter finanziare per l'anno 2022 con proprie risorse l'onere derivante dal ricorso a contratti di somministrazione per 23 ore settimanali come programmato nel piano del fabbisogno del personale 2022/2024 mantenendo invariato l'attuale contratto in essere per il personale a tempo indeterminato di part time a 31 ore settimanali su 36;

**ESPRIME IL SEGUENTE PARERE**

- Nulla osta dal punto di vista della sostenibilità economica all'adozione dell'atto in esame.

I REVISORI

<sup>2</sup> Si aggiungono Euro 800,00 per commissioni di agenzia stimate Euro per Irap 2.040,00 stima .