



## FABBISOGNO DEL PERSONALE DELL'ENTE TRIENNIO 2021 – 2023

### 1. FONTI NORMATIVE

Visto quanto previsto dalla legge 93/83 “Legge quadro sul pubblico impiego” gli enti pubblici non economici nazionali rientrano esplicitamente (art.1) nella contrattazione del pubblico impiego. Il decreto collegato a tale legge, cioè il D.P.R. 68/86 inserisce chiaramente (art.5) gli Ordini Professionali nel comparto degli Enti Pubblici non economico.

Pertanto al personale dell'Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri di Forlì – Cesena si applica il contratto e le normative per i lavoratori degli enti pubblici non economici.

Visto anche:

- Il D.Lgs n. 29 del 03/02/1993 che sancisce la “Razionalizzazione dell’organizzazione delle amministrazioni pubbliche ...” e costituisce il principale punto di riferimento normativo per il funzionamento delle strutture pubbliche (vedi art. 1, comma 2 che riporta per “amministrazioni pubbliche si intendono ... (anche)... tutti gli enti pubblici non economici”);
- L’art. 6 comma 3 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 che prevede la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche con cadenza periodica e comunque triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di processi di riordino, fusione, trasformazione, trasferimento di funzioni dell’Ente;
- L’art. 1, comma 3 del D.P.R. 25 luglio 1997, n. 404 ai sensi del quale 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 contingenti a tempo parziale;
- L’art. 2, comma 2, del D.L. 31 agosto 2013 n. 101 ai sensi del quale gli Ordini e i Collegi professionali sono esclusi dall’applicazione dell’art.2 comma 1 del D.L. 6 luglio 2012, n. 95 in materia di riduzione delle dotazioni organiche delle pubbliche amministrazioni;
- Il C.C.N.L. relativo al personale non dirigente degli Enti Pubblici non economici attualmente vigente, sottoscritto in data 12 febbraio 2018;
- La legge delega 124/2015 e il D.Lgs 75/2017 per effetto del quale, 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. Il sistema così concepito era concentrato su un rigido “incasellamento” del dipendente nella struttura in cui lo stesso era inquadrato all’atto dell’assunzione;
- Che negli ultimi anni, il complesso di norme (legge delega 124/2015 c.d. riforma Madia e D.Lgs 75/2017), che ha interessato l’ordinamento degli enti locali e di quelli ad esse equiparati, ha introdotto di fatto il concetto di “dotazione organica”, ovvero sia un meccanismo maggiormente flessibile, incentrato sulla visione di una dotazione organica di tipo “complessiva”, correlata alla quantificazione del fabbisogno organico in relazione alla programmazione economica – finanziaria dell’Ente, ossia alla sua capacità di spesa nel triennio e all’esercizio delle funzioni attribuite, con ciò sancendone la piena autonoma determinazione delle necessità di assunzione dell’Ente.

Tale risulta il quadro normativo di riferimento al quale attenersi per la gestione del personale degli Ordini Professionali. Inoltre, occorre precisare che pur non essendo il costo dell’Ente a carico del bilancio dello Stato è ininfluente rispetto alla natura delle finalità dell’Ente stesso; finalità che nell’ordinamento attuale sono di tipo “pubblicistico”.

ORDINE DEI MEDICI CHIRURGHI E ODONTOIATRI DI FORLÌ-CESENA	
<b>0002900</b>	
DATA PROTOCOLLO	E
20-10-2020	



## 2. PREMESSA

Per una corretta individuazione del fabbisogno di personale dell'Ordine dal punto di vista qualitativo e quantitativo, occorre prima analizzare i compiti svolti dall'Ordine sia nei confronti dei suoi iscritti sia verso altri Enti.

Nello specifico l'Ordine si occupa di:

- a) compilare e tenere l'albo dell'Ordine e del Collegio e pubblicarlo al principio di ogni anno;
- b) vigilare alla conservazione del decoro e della indipendenza dell'Ordine e del Collegio;
- c) designare i rappresentanti dell'Ordine o Collegio presso commissioni, enti ed organizzazioni di carattere provinciale o comunale;
- d) promuovere e favorire tutte le iniziative intese a facilitare il progresso culturale degli iscritti;
- e) dare il proprio concorso alle autorità locali nello studio e nell'attuazione dei provvedimenti che comunque possono interessare l'Ordine od il Collegio;
- f) esercitare il potere disciplinare nei confronti dei sanitari liberi professionisti iscritti nell'albo, salvo in ogni caso, le altre disposizioni di ordine disciplinare e punitivo contenute nelle leggi e nei regolamenti in vigore;
- g) interporre, se richiesto, nelle controversie fra sanitario e sanitario, o fra sanitario e persona o enti a favore dei quali il sanitario abbia prestato o presti la propria opera professionale, per ragioni di spese, di onorari e per altre questioni inerenti all'esercizio professionale, procurando la conciliazione della vertenza e, in caso di non riuscito accordo, dando il suo parere sulle controversie stesse;
- h) Il Consiglio provvede all'amministrazione dei beni spettanti all'Ordine o Collegio e propone all'approvazione dell'assemblea il bilancio preventivo ed il conto consuntivo.

## 3. DATI SUL PERSONALE E ATTUALE PIANTA ORGANICA

Ai fini della rilevazione dei fabbisogni dell'Ente in termini di personale, vi sono alcuni dati comunque da considerare, quali:

- 1) Personale in forza alla data del 31/12/2019;
- 2) Posti coperti e parzialmente scoperti;
- 3) Presenze, assenze, ferie e straordinari.

L'attuale pianta organica approvata con delibera n.2 del 13/06/2007 prevede (Schema 1):

- N.1 unità Area C con posizione economica C1
- N.2 unità Area B con posizione economica B1



ORDINE DEI MEDICI CHIRURGHI E DEGLI ODONTOIATRI DELLA PROVINCIA  
DI FORLÌ - CESENA

Schema 1

AREA	POSTI	PROFILO PROFESSIONALE	TITOLO DI STUDIO	RAPPORTO	COPERTURA
C1 Responsabile della Segreteria	1	Delega di Cassiere e Cassiere Economo. Responsabile: dell'istruttoria delle pratiche, del protocollo informatico, della gestione documentale, unico per il casellario centrale posizioni previdenziali, per il divieto di fumo, di PerlaPA, dei Servizi Amministrativi. Addetto alla prevenzione incendi. Addetta alla contabilità.	Laurea in economia e commercio o giurisprudenza o equipollenti	tempo pieno indeterminato	SI
B1 Responsabile Area Informatica	1	aggiornamento del sito e dell'App Ordinistica, la revisione delle attrezzature hardware e software della rete informatica	Diploma conseguito presso Liceo o Istituto Tecnico	tempo pieno indeterminato	SI
B1 Responsabile formazione ed aggiornamento	1	realizzazione e la gestione di percorsi di aggiornamento sia residenziali che a distanza per gli iscritti nell'ambito dell'Educazione Continua in Medicina (ECM), in particolare seguente l'iter di richiesta tramite Provider dell'accREDITAMENTO del corso, organizzando ed assicurando la gestione tecnica e logistica degli eventi, gestendo l'elaborazione dei dati sino al rilascio dei rispettivi crediti ai partecipanti	Diploma conseguito presso Liceo o Istituto Tecnico	tempo pieno indeterminato	SI

L'organico in forza al 31/12/2019 è quindi composto da 3 unità così suddivise:

- N. 1 dipendente, categoria C3 a tempo pieno e indeterminato in servizio – Responsabile della Segreteria;
- N. 1 dipendente, categoria B3 a tempo pieno e indeterminato in servizio – Responsabile Area informatica;
- N. 1 dipendente, categoria B3 part time 66,66% e indeterminato in servizio – Responsabile formazione.



ORDINE DEI MEDICI CHIRURGHI E DEGLI ODONTOIATRI DELLA PROVINCIA  
DI FORLÌ - CESENA

Alla data del 31/12/2019 si può rilevare una carenza di organico rispetto alla pianta organica di 0,33 unità di area B.

A fronte delle cariche di cui sopra, ai lavoratori sono state attribuite indennità di mansione individuali a far data 01/01/2017, nonché passaggi di livello per ciascun lavoratore, di cui andrà tenuto conto nel bilancio previsionale di spesa.

Fino ad ora il personale in forza è riuscito a sopperire alla mancanza coprendo alternativamente le attività scoperte. Le ore di straordinario sono state tutte accantonate nella banca ore e le maggiorazioni derivanti sono state anch'esse accantonate come previsto dal contratto integrativo.

#### 4. CONCLUSIONI

Si fa presente che con la delibera N. 23 del 6/3/2018 i due dipendenti di livello B2 sono passati a livello B3 per progressione economica a far data 01/01/2018 e con delibera n. 60 del 19/11/2019 il passaggio di livello C3 al C4 con decorrenza 01/01/2020.

Dalla rilevazione svolta si evidenzia la possibilità, su richiesta dell'interessata e previa delibera del Consiglio, di portare la dipendente part time a tempo pieno come previsto da pianta organica.

Di seguito si riporta uno schema con comparazione dei costi previsti da pianta organica per l'anno 2007 e dei costi effettivamente sostenuti per l'anno 2019 con gli attuali inquadramenti:

#### Costo previsionale da pianta organica con indennità di mansione (come da Delibera n.2 del 13/06/2007)

Posizione	Costo azienda	Unità	Totale
C1 Resp. segreteria	39.998,64	1	39.998,64
B1 Resp. Informatica	34.060,88	1	34.060,88
B1 Resp. formazione	34.060,88	1	34.060,88
<b>TOTALE</b>			<b>108.120,40</b>

#### Costo effettivo anno 2019

Posizione	Costo azienda	Unità	Totale
C3	46.789,47	1	46.789,47
B3	42.365,25	1	42.365,25
B3	27.474,98	0,66	27.474,98
<b>TOTALE</b>			<b>116.629,70</b>

Il maggior costo sostenuto rispetto al previsionale è dovuto alle progressioni orizzontali concesse ai dipendenti tra la data di assunzione e il 2019 (da C1 a C3 e da B1 a B3).

Si precisa che il costo delle progressioni orizzontali è stato finanziato dal Fondo per il Trattamento Accessorio.



IL PRESIDENTE  
Dott. Michele Gaudio



**PIANO TRIENNALE 2021-2023**

**DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE**

**Delibera n. 60 del 24.11.2020**

Il Consiglio,


- visto il D.Lgs 165/2001, Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- viste le modifiche apportate dal Decreto attuativo 75/2017 della Legge Madia 124/2015;
- visto il Piano Triennale del Fabbisogno del personale 2021-2023 elaborato insieme al consulente del lavoro Dott.ssa Maria Teresa Bonanni;
- visto il rendiconto finanziario 2020 e il Bilancio di Previsione 2021;
- visto il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti adottato in data 10/11/2020;
- all'unanimità,

**DELIBERA**

di approvare il piano triennale 2021-2023 del fabbisogno del personale, dandone informazione all'organizzazione sindacale dei lavoratori e di inviarlo alla FNOMCeO per la relativa approvazione.

IL SEGRETARIO

Dott.ssa Liliana Zambelli



IL PRESIDENTE

Dott. Michele Gaudio

