



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER IL PERIODO 2020/2022

Premessa

La pianificazione del fabbisogno di risorse umane per il triennio 2020/2022 è finalizzato ad indicare le linee di azione che questo Ente intende seguire in merito al reclutamento di personale, nel rispetto delle esigenze di funzionalità e del principio della ottimizzazione delle risorse finanziarie a disposizione, tenendo conto anche del riassetto organizzativo necessario a garantire efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

Il PTFP tiene conto del quadro normativo derivante dalle novità introdotte con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e con la legge 30 dicembre 2018, n. 145 e, in particolare, viene adottato in applicazione di quanto previsto dall'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e delle linee di indirizzo, di cui all'art. 6-ter del citato decreto legislativo, adottate con decreto dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018¹.

Si precisa che il presente piano viene adottato tenendo conto:

- (1) **che l'aumento del fabbisogno di personale** è necessario per garantire l'assolvimento delle attività istituzionali dell'Ente, incrementate dall'introduzione di nuovi servizi e in virtù dell'aumento complessivo del numero degli iscritti. In particolare si stima di passare da circa da 20.810 nel 2020 a 21.447 nel 2021 a 22.147 nel 2022;
- (2) dell'effettiva necessità di procedere ad una programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata ad ottimizzare la gestione delle risorse umane e a garantire il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

Normativa di riferimento

Ai fini della redazione ed adozione del Piano triennale del fabbisogno del personale si tiene conto dei seguenti provvedimenti normativi e circolari:

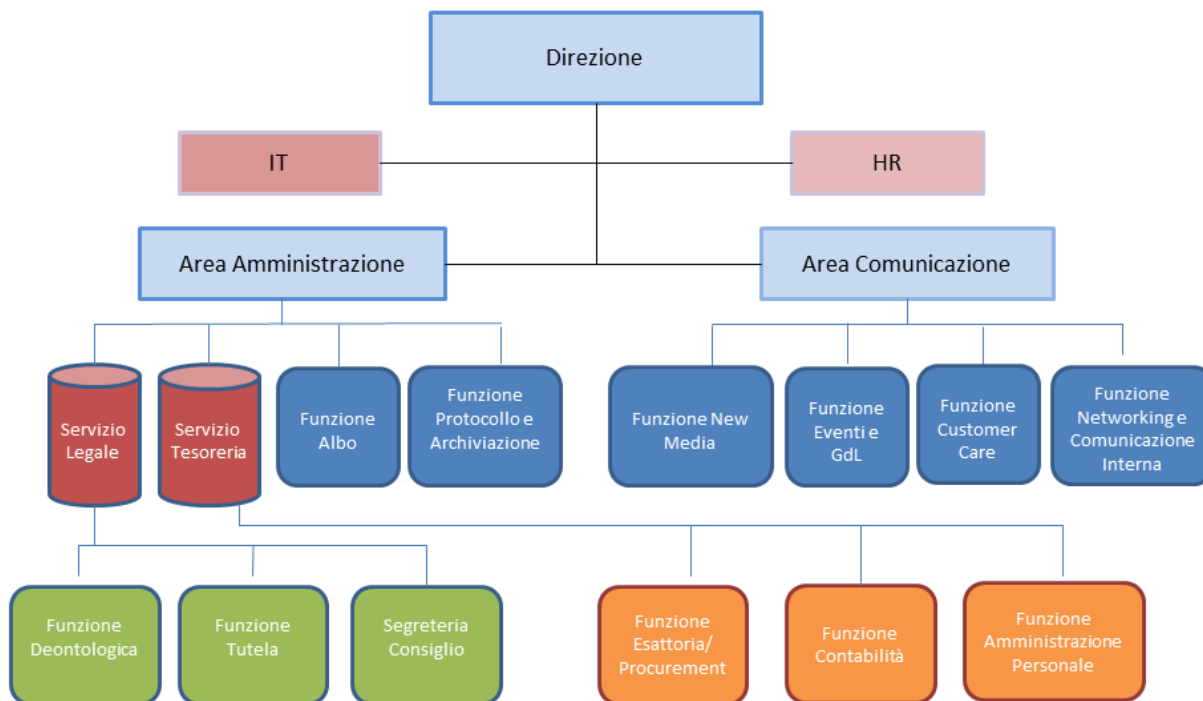
- artt. 6 e 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- decreto dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e con il Ministero della salute, dell'8 maggio 2018 con cui sono state approvate le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche."*
- art. 3 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114;
- decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;

¹ Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana – serie generale, n. 173 del 27 luglio 2018.

- circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica prot. n. 11786 del 22 febbraio 2011.

Organizzazione dell'Ente

Organigramma



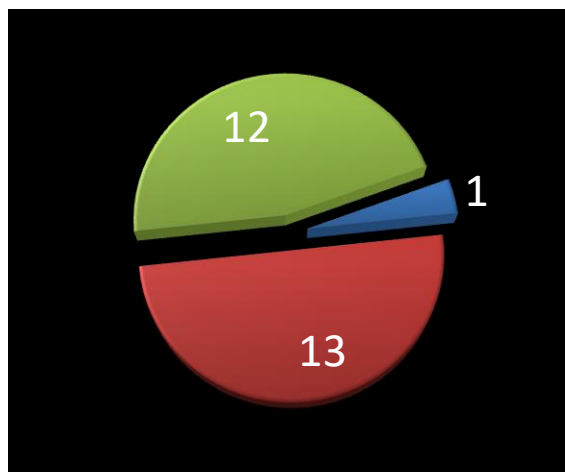
Nell'ambito dello schema su riportato si intende per

- **Ufficio:** struttura organizzativa che realizza il migliore coordinamento di Servizi e Funzioni, anche aventi natura non omogenea, in relazione agli specifici ambiti di responsabilità attribuiti dalla normativa vigente e in linea con gli indirizzi strategici dell'organo politico
- **Servizio:** struttura organizzativa complessa, caratterizzata dal presidio unitario di specifiche aree di responsabilità sottese ai processi organizzativi svolti dall'Ordine, che sono caratteristici dell'Ente stesso o critici per il conseguimento degli obiettivi
- **Funzione:** posizione/struttura organizzativa semplice avente una specifica responsabilità da perseguire
- **Segreteria:** struttura organizzativa di supporto all'operatività generale di una o più strutture

Consistenza della Dotazione Organica e Personale in Servizio

La vigente dotazione organica dell'Ente, in esecuzione di quanto disposto dalla delibera consiliare n. 219 del 15 aprile 2019, risulta essere così determinata

Dotazione Organica	
Unità di area Dirigenziale	1
Unità di area C	13
Unità di area B	12



Al 1 gennaio 2020 l'Ente presentava una dotazione organica di 26 unità di personale: di cui in servizio 17² unità di personale non dirigenziale, così ripartite

² La differenza pari a 6 unità è riconducibile al personale dell'Ente in comando presso altre amministrazioni, a cessazioni per limiti di età e mancate assunzioni



Area	Personale a tempo indeterminato	Personale a tempo determinato	Personale in posizione di comando presso Ordine Psicologi Lazio	Personale in distacco/fuori ruolo presso Ordine Psicologi Lazio	TOTALE	di cui: comando/distaccato/in fuori ruolo presso altre amm.zioni e/o in aspettativa e/o non in servizio	PERSONALE IN SERVIZIO
Dirigenti I fascia	0				0		0
Dirigenti II fascia	0				0		0
Funzionari - AREA C	9		1		10		9
Operativi - AREA B	6		1		7		6
Personale a contratto (CFL)	0	2			2		2
Personale in distacco/Fuori ruolo							
TOTALE	15	2			19		17

Al 1 gennaio 2020 la consistenza del personale appartenente alle aree funzionali registrata è pari a **17 unità**, di cui **9 in area C**, **6 in area B**.

Emerge quindi una carenza, rispetto alla dotazione organica composta di 26 unità, pari a 9 unità di personale.

Relazione: piano triennale dei fabbisogni del Personale

Il presente Piano definisce il quadro generale delle esigenze organizzative e illustra nello specifico gli interventi e le iniziative che l'Ordine porrà in essere al fine di assicurare un efficiente ed efficace funzionamento della struttura organizzativa e una ottimale realizzazione dei compiti istituzionali assegnati, con riferimento agli obiettivi previsti nei programmi di indirizzo politico.

Al 1 gennaio 2020 la consistenza del personale appartenente alle aree funzionali registrata è pari a **17 unità**, di cui **9 in area C**, **6 in area B**, si riscontra, quindi, una carenza pari a 9 unità di personale.

La consistenza del personale di qualifica dirigenziale registrata al 1 gennaio 2020 è pari a 0 unità. A tale carenza l'Amministrazione ha fatto fronte, nelle more dell'espletamento della procedura concorsuale per l'ingresso di un dirigente di seconda fascia, procedendo all'assegnazione di un incarico di funzioni dirigenziali di durata triennale a decorrere dal 1 febbraio 2020. Nel corso dell'anno 2020 sono stati posti in essere alcuni degli adempimenti per l'avvio della procedura pubblica concorsuale atta a reclutare n. 1 dirigenti di seconda fascia. L'avvio della suddetta procedura risulta al momento sospeso in ragione di quanto disposto dal DPCM del 3 novembre 2020.

Nel mese di aprile 2020 si è registrata la cessazione dal servizio di un'unità di personale a tempo pieno ed indeterminato di area C.

Nel mese di settembre 2020 si è registrato l'ingresso di numero due unità di personale di area B (bando pubblicato a settembre 2019).

Per l'anno 2021 si stima di potere riavviare le procedure concorsuali volte al reclutamento di n. 1 dirigente di seconda fascia.



Per l'anno 2021 si stima di potere coprire una posizione vacante nell' area B mediante immissione in ruolo e di attuare le procedure selettive per gli sviluppi economici e i passaggi di area.

Per l'anno 2022 si stima di procedere alla attuazione delle procedure per gli sviluppi economici e i passaggi di area.

Naturalmente le ipotesi operative sopra delineate presuppongono una riorganizzazione interna che dovrà essere attuata mediante la modifica dell'Organigramma.

Fermo restando la possibilità di integrazioni o variazioni al mutamento delle attuali e future condizioni si riporta di seguito lo schema dettagliato del piano di fabbisogno per il triennio 2020/2022 basato sulla potenziale variazione della dotazione organica.

Area	D.O. 2019	Uscite previste nel 2020	Entrate 2020 per nuove assunzioni/mobilità	Personale al 31/12/2020	Carenze fine 2020 rispetto al D.O.	Uscite previste nel 2021	Entrate 2021 per nuove assunzioni/mobilità	Personale al 31/12/2021	Carenze fine 2021 rispetto al D.O.	Uscite previste nel 2022	Entrate 2022 per nuove assunzioni/mobilità	Personale in servizio al 31/12/2022	Carenze fine 2022 rispetto al D.O.
Unità dirigenziale	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0
Area C	13	1	0	9	4	0	0	9	4	0	0	9	4
Area B	12	0	2	9	3	0	1	10	2	0	0	10	2
Tot. Aree	26	1	2	18	8	0	2	20	6	0	0	20	6

Relazione Tecnica al piano triennale dei fabbisogni del Personale

Con la presente relazione si evidenziano gli oneri finanziari scaturenti dalle predette modifiche della pianta organica. Per le medesime è stato considerato il costo relativo al trattamento economico complessivo nelle misure previste dal C.C.N.L. comparto Funzioni Centrali triennio 2016/2018.

Per l'anno 2020 il costo complessivo del personale si attesterà a euro 864.102,84

Per l'anno 2021 si stima che il costo complessivo del personale sarà di euro 1.000.233,63

Per l'anno 2022 si stima che il costo complessivo del personale sarà di euro 1.024.177,50

Resta escluso l'importo da dedicare alla realizzazione dei passaggi tra aree e all'interno delle stesse, che andrà stabilito successivamente.