

Deliberazione del Consiglio dell'Ordine n. 013/23 del 31/01/2023

OGGETTO: Approvazione PIAO e attività consequenziali.

Il giorno 31 gennaio 2023, alle ore 15:20, presso la Sede Legale dell'Ordine, sita in Via Gaetano Maria Pernice, n° 5, si è riunito il Consiglio dell'Ordine degli Psicologi della Regione Siciliana ed ha adottato la presente delibera.

Consiglieri presenti

D'Agostino Gaetana	P	Blanco Giovanna	P	Marotta Susanna	P
Panebianco Carmelo	P	Caminita Dario	P	Militello Emanuele	P
Sidoti Olivo Paolo	P	Castriciano Giuseppina	P	Postorino Antonella	P
Barretta Angelo	P	Infurchia Giuseppe	P	Sciaccia Liviana	P
Adragna Giuseppe	A	Lo Piccolo Calogero	P	Zitelli Graziella Palmina	P

Il Consiglio Regionale dell'Ordine

VISTO il Regolamento per l'affidamento di lavori, servizi e forniture di importo inferiore alle soglie comunitarie e sul conferimento degli incarichi legali e di lavoro autonomo dell'Ordine degli Psicologi della Regione Siciliana;

VISTO l'art. 6 del Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021, cosiddetto "Decreto Reclutamento", convertito con modificazioni in legge n. 113 del 6 agosto 2021 e s.m.i che ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito, *breviter*, "PIAO";

RILEVATO che la medesima disposizione prevede l'adozione del PIAO anche per le pubbliche amministrazioni con meno di n. 50 dipendenti, seppur con modalità semplificate da enucleare con apposito decreto ministeriale.

Premesso che

- con Delibera n. 140 del 28/10/2022, il Consiglio dell'Ordine della Regione Siciliana ha proceduto ad una prima rilevazione del fabbisogno del personale ex art. 33 D.Lgs. 165/2001, ravvisando la necessità di procedere anche ad una valutazione della sostenibilità finanziaria ex art. 6, comma 3, del citato decreto, per l'ampliamento della pianta organica mediante l'acquisizione di uno schema esemplificativo dei costi del personale dal 2023 all'anno 2024, con attualizzazione e nomenclatura delle funzioni delle nuove aree professionali previste dal CCNL del comparto Funzioni centrali rinnovato in data 9 maggio 2022, in vista di una eventuale integrazione della pianta organica;
- più nel dettaglio, l'Organo Consiliare ha rilevato che l'attuale dotazione organica, come da precedente Piano Triennale approvato con la Delibera n. 131/2018, è rappresentata da una situazione occupazionale con un numero di risorse inferiori a quelle previste: invero, è composta da **n. 2** unità inquadrato **al livello B3** (area Assistenti nella nuova trasposizione CCNL Funzioni Centrali), anziché n. 4 unità, **n. 1** unità inquadrata **al livello C1** (area Funzionari nella nuova trasposizione CCNL Funzioni Centrali), con orario di lavoro full time e **n. 1** unità applicata all'Ente con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato stipulato ai sensi del D.lgs. 81/2015 s.m.i. – ex **livello B1**;

- dunque, a mente di quanto previsto dall'art. 33 del D.lgs. 165/2001 *cit.*, si considerava che la attuale pianta organica non è in linea con le esigenze gestionali e funzionali dell'Ordine, con conseguenziale necessità di predisporre un Piano del Fabbisogno del personale da conformarsi all'incremento della attività amministrativa/gestionale/ finanziaria a carico degli Uffici, prevedendo la integrazione delle due unità ex livello B3, previa cessazione del contratto di somministrazione della unità ex Livello B1;
- in una ottica di raggiungimento di obiettivi di efficienza e qualità dei servizi amministrativi e di reclutamento del personale in ossequio anche alle priorità previste dal cit. art. 3 della Legge 56/2019, si è considerato di valutare, previo impatto economico ed all'esito di una previsione della nuova classificazione in Aree del CCNL di settore del comparto Funzioni centrali rinnovato in data 9 maggio 2022, l'inserimento nella dotazione organica di una figura con ruolo di coordinamento delle unità presenti in organico, di raccordo tra queste e l'Organo Consiliare, nonché con ruolo di sovrintendere alla gestione amministrativa (di attuazione delle linee di indirizzo stabilite dal Cdo), alla gestione ed organizzazione delle risorse umane, alla gestione finanziaria. Figura individuata, inizialmente, nel dirigente di II Fascia del CCNL di riferimento, previo calcolo del costo previsionale;
- per tale ragione, si è ravvisata la opportunità di attendere la relazione di equilibrio economico finanziaria dell'Ente da parte del Tesoriere dott. Angelo Barretta relativa al periodo 2023-2025, posto che, a quella data, non era stato ancora approvato il Bilancio previsionale 2023 e quindi neppure era possibile visionare la relazione del Tesoriere sul predetto bilancio, nella parte relativa agli "Oneri per il personale di servizio";
- Inoltre, a mente dell'art. 40 *bis*, comma 1, del d.lgs. 165/2001, si dava atto anche della necessaria acquisizione del parere favorevole del Revisore dei conti;
- Con delibera n. 158 del 29/11/2022, il prefato Organo Consiliare ha approvato il Bilancio di previsione 2023 e preso atto altresì delle allegate relazioni;

CONSIDERATO che

- Previa acquisizione di uno schema esemplificativo dei costi del personale per una eventuale variazione della pianta organica nei termini sopra richiamati e meglio esplicitati al p. 4 della Delibera n. 140 del 28/10/2022 cui si rinvia, si è proceduto alla redazione del Piano del fabbisogno del Personale per il periodo 2023- 2015, quivi allegato, ove si riporta la tabella riepilogativa dell'attuale dotazione organica dell'Ordine, che tiene conto della nuova classificazione del personale, introdotta dal CCNL Funzioni Centrali rinnovato in data 9.06.2022 *cit.* con indicazione tra parentesi del corrispondente livello di inquadramento facendo riferimento alla precedente classificazione del personale.

Più nel dettaglio:

– AREA	– NUMERO UNITÀ IN FORZA	– NUMERO UNITÀ IN ORGANICO
– Assistenti	– n. 2 (ex livello B3)	– n. 4 (ex livello B3)
– Funzionari	– n. 1 (ex livello C1)	– n. 1 (ex livello C1)
– Totale	– 3	– 5

- Nel piano detto si richiama anche tutta la normativa di settore e si evidenzia che all'esito del parere acquisito dal Consulente del Lavoro, il profilo di inquadramento preferibile, anche alla luce della nuova classificazione del personale prevista dopo il rinnovo del CCNL

di riferimento, per la figura cui attribuire anzitutto un ruolo di coordinamento è quello di impiegato appartenente **all'Area delle Elevate Professionalità**, all'uopo riportando quanto previsto nell'Allegato A del CCNL Funzioni Centrali, ove si descrivono le funzioni svolte dai lavoratori appartenenti a tale area, le specifiche professionali ed i requisiti di base per l'accesso;

- Viene altresì confermato il ripristino delle due unità full time, inquadrare nell'Area Assistenti (ex livello B3) del CCNL Funzioni Centrali, in sostituzione del dipendente interessato da procedura di mobilità presso altra amministrazione in data 30/04/2021 e della dipendente che è stata collocata a riposo per pensionamento in data 31/07/2022, da assumere previa cessazione del contratto di somministrazione (ex livello B1) attualmente in essere. Figure queste ultime già previste in pianta organica, come da tabella sopra riportata.

Dunque, si ridetermina la nuova pianta organica, come da tabella che segue:

– AREA	– NUMERO UNITÀ IN FORZA	– NUMERO UNITÀ IN ORGANICO
Assistenti	– n. 2 (ex livello B3)	– n. 4 (ex livello B3)*
Funzionari	– n. 1 (ex livello C1)	– n. 1 (ex livello C1)
Elevate Professionalità	– 0	– n. 1**
Totale	– 3	– 6

*due unità full time, in sostituzione del dipendente interessato da procedura di mobilità presso altra amministrazione in data 30/04/2021 e della dipendente che è stata collocata a riposo per pensionamento in data 31/07/2022, da assumere previa cessazione del contratto di somministrazione (ex livello B1) attualmente in essere

**da assumere nell'arco temporale di cui alla presente programmazione

- Nel piano in esame, si riportano anche i costi stimati per la introduzione della Figura di coordinamento (Elevate professionalità) e delle due unità Assistenti e si rinvia espressamente alla Relazione di equilibrio economico finanziario del Tesoriere in carica ove, con riferimento ai fini assunzionali ed alla variazione della pianta organica, si conclude per la compatibilità delle risorse finanziarie destinate alla spesa assunzionale;

Considerato, dunque, che

- Sono stati specificati nel dettaglio, nel Piano del Fabbisogno del personale, le attribuzioni facenti capo alla nuova figura da inserire nella nuova pianta organica, in conformità al vigente CCNL come rinnovato, i costi stimati per l'attuazione del piano, le modalità di accesso alle procedure concorsuali e la copertura economica finanziaria;
- È stato acquisito il parere favorevole del Revisore contabile;
- In data 24 gennaio 2022 a mezzo comunicazione pec si è proceduto all'invio della Informativa preventiva ex art. 4, comma 5, del CCNL Funzioni Centrali della Delibera di Adozione Piano triennale del Fabbisogno del personale alle organizzazioni sindacali;
- Non si ravvisano motivi ostativi alla rideterminazione della pianta organica come da prospetto sopra riportato e meglio esplicitato per piano Triennale allegato, ovvero il ripristino di due unità full time, in sostituzione del dipendente interessato da procedura di

mobilità presso altra amministrazione in data 30/04/2021 e della dipendente che è stata collocata a riposo per pensionamento in data 31/07/2022, da assumere previa cessazione del contratto di somministrazione (ex livello B1) attualmente in essere e l'assunzione nell'arco temporale della programmazione triennale di una Figura di Alta Professionale;

Premesso inoltre

- Il PIAO è operativo dal 1° luglio 2022 e può essere definito un documento unico di programmazione e governance che sostituisce una serie di Piani che le amministrazioni erano tenute a predisporre. Tra questi, i piani della performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile e dell'anticorruzione;
- per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, l'obbligo di redigere il PIAO è subordinato all'adozione del decreto attuativo del Ministro per la pubblica amministrazione di cui all'art. 6, co. 6 del Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con modificazioni in legge n. 113 del 6 agosto 2021 e ss. mm.;
- il predetto decreto attuativo è stato emanato in data 24 giugno 2022, pubblicato in G.U. solo in data 7 settembre 2022, con entrata in vigore il successivo 22 settembre 2022;
- l'art. 1 prevede che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'amministrazione ed è suddiviso nelle sezioni di cui agli articoli 3, 4 e 5, ovvero "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione, Sezione Organizzazione e Capitale Umano, Sezione Monitoraggio";
- a seguito dell'esame del *"Piano-tipo per le amministrazioni pubbliche Guida alla compilazione"* con indicazione specifica sulla obbligatorietà o meno della redazione di alcune sezioni da parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti, è emerso che l'Ente dovrà procedere alla compilazione della: **"Sezione 1"** Scheda Anagrafica, **"Sezione 2"** Valore pubblico, performance e anticorruzione" solo nella parte denominata "sottosezione di programmazione" 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza", dell'intera **"Sezione 3"** Organizzazione e capitale umano, distinta nelle sottosezioni di programmazione denominate 3.1 Struttura organizzativa, 3.2 Organizzazione del lavoro agile, 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogno del personale;
- più nello specifico l'art. 6 del D.M in argomento rubricato *"Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti"* disciplina il contenuto della Sezione Anticorruzione ed in cosa debba consistere la mappatura dei processi e le aree di rischio, specificando che le amministrazioni con meno di 50 dipendenti debbano limitarsi all'aggiornamento della mappatura esistente all'entrata in vigore del Decreto. Inoltre, si prevede al comma 2 del cit. art. 6 che l'aggiornamento nel triennio di vigenza della Sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio;
- con delibera del 23 aprile 2022 n. 44/2022, il Consiglio dell'Ordine degli Psicologi della Regione Siciliana ha approvato il "Piano triennale per la Prevenzione della corruzione e della Trasparenza" con vigenza per le annualità 2022-2024;
- è stata pubblicata sul sito istituzionale di questo Ordine, la scheda per la redazione della relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

in carica dott. Dario Caminita, come previsto dalla normativa, per le pubbliche amministrazioni tenute all'adozione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO 2022 o del PTPCT 2022;

- nella predetta scheda nella sezione *“Considerazioni generali”* sull'attuazione della Sezione anticorruzione e trasparenza del Piao o del piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (ptpct) e sul ruolo del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (rpct), ove non si rinvencono criticità in ordine alla attuazione del Piano Anticorruzione approvato con la prefata Delibera n. 44/2022 e si relazione altresì in ordine ai monitoraggi effettuati sub sezione denominata *“Misure Anticorruzione”*;
- Con relazione redatta in data 26 gennaio 2023, il predetto Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ha proposto a Codesto Organo Consiliare di deliberare la conferma annuale del Piano triennale per la Prevenzione della corruzione e della Trasparenza in vigore, richiamando gli esiti già inseriti nella scheda detta e l'attività svolta ed il contenuto dei verbali delle verifiche, nonché i verbali di relazione di ciascun monitoraggio svolto in attuazione del Piano, allegati alla redatta relazione;
- Con riferimento a quanto previsto dal cit. art. 6 del DM del 30.06.2022, per l'aggiornamento della mappatura dei processi, si dà atto che *“il monitoraggio delle aree di rischio qualificate come “medie” e l'adeguamento e implementazione del settore Trasparenza si precisa quanto segue. Il RPCT continuerà il monitoraggio delle aree di rischio qualificate come “medio”, stante la loro intrinseca delicatezza e importanza nella quotidiana attività dell'Ordine. Si valuterà l'introduzione di un sistema di monitoraggio e qualificazione del rischio c.d. a punti volto a superare la valutazione qualitativa”*;

Visto che

- l'art. 7 del decreto attuativo prevede che *“ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il PIAO è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione;*
- il successivo art. 8, comma 3 del DM citato, che *“in sede di prima applicazione, il termine”* di adozione del PIAO – ovverosia il 31 gennaio - per le pubbliche amministrazioni con meno di n. 50 dipendenti *“è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione”*;
- con avviso datato 17 gennaio 2023, il Presidente dell'Anac – Autorità nazionale Anticorruzione – ha dato atto della approvazione del Piano Nazionale anticorruzione 2022 e comunicato che il Consiglio dell'Anac ha valutato la opportunità di differire al 31 marzo 2023 l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) unitamente a quello del PIAO, delle amministrazioni;
- più nello specifico, si chiarisce che le amministrazioni tenute alla redazione del detto Piano e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, non possano essere censurate per il ritardo ove, in attesa della conclusione dell'iter normativo su un emendamento parlamentare al decreto Milleproroghe afferente alla proroga indicata nella richiamata comunicazione, facciano riferimento al termine del 31 marzo 2023;

- purtuttavia, si ravvisa che su Codesto Ordine, a mente del cit. art. 6 “Modalità semplificate per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti”, ricade solo l’aggiornamento della mappatura dei processi, già esistente nel Piano vigente al momento dell’entrata in vigore del Decreto ministeriale attuativo cit. e non anche tutte le attività descritte nella Scheda *“Piano-tipo per le amministrazioni pubbliche Guida alla compilazione”*;
- per quanto sopra, si ravvisa anche alla luce della Relazione già trasmessa dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza in carica, la opportunità di avviare il processo per l’inserimento nel Portale PIAO - Dipartimento della Funzione Pubblica PIAO, del “Piano triennale per la Prevenzione della corruzione e della Trasparenza” con vigenza per le annualità 2022-2024, già approvato con Delibera cit. e la Relazione annuale del 26 gennaio 2023, ove si propone di procedere alla conferma annuale del Piano in vigore;
- invero, Codesto Ordine ha proceduto con Delibera n. 172/22 del 16 dicembre 2022 ad una ricognizione degli atti programmatici e posto in essere, in attuazione della stessa, quanto necessario per la redazione del Piano del fabbisogno del personale e l’aggiornamento del Piano triennale per la Prevenzione della corruzione e della Trasparenza

Ravvisato che

- alla luce delle novelle normative sopra richiamate, il piano triennale del fabbisogno del personale redatto dall’Ente contiene dati necessari per la compilazione dell’intera **“Sezione 3”** Organizzazione e capitale umano, distinta nelle sottosezioni di programmazione denominate 3.1 Struttura organizzativa, 3.2 Organizzazione del lavoro agile, 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogno del personale;
- con riguardo al “Piano triennale per la Prevenzione della corruzione e della Trasparenza” con vigenza per le annualità 2022-2024, si è proceduto alla redazione della Relazione annuale contenente peraltro l’aggiornamento della mappatura, e ciò in ossequio a quanto precipuamente previsto dall’art.6 del richiamato D.M.

All’unanimità dei presenti,

Delibera

1. L’approvazione del Piano del fabbisogno del personale, quivi allegato, ove come in parte motiva esposto, sono contenuti i dati necessari alla redazione dell’intera **“Sezione 3”** Organizzazione e capitale umano, distinta nelle sottosezioni di programmazione denominate 3.1 Struttura organizzativa, 3.2 Organizzazione del lavoro agile, 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogno del personale, del PIAO;
2. Per l’effetto, di sottoporre la presente delibera alla approvazione del CNOP, per i conseguenziali adempimenti;
3. Previa presa d’atto della Relazione redatta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, dei relativi allegati e dei dati ivi contenuti, si delibera la conferma annuale del Piano triennale per la Prevenzione della corruzione e della Trasparenza in vigore, con conseguenziale acquisizione dei dati per la redazione della



Ordine degli Psicologi
della Regione Siciliana

“Sezione 2” Valore pubblico, performance e anticorruzione” solo nella parte denominata
“sottosezione di programmazione” 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza”;

4. Di avviare tutte le attività necessarie per l’inserimento nel Portale PIAO - Dipartimento della Funzione Pubblica PIAO.

Si demanda agli Uffici di Segreteria l’incarico di provvedere a tutti gli adempimenti necessari.

Il Segretario

Dott. Paolo Sidoti Olivo

La Presidente

Dott.ssa Gaetana D’Agostino





Palermo, 24/01/2023

Relazione di equilibrio economico-finanziario relativa al 2023-2025

In qualità di Tesoriere dello scrivente Ordine, visto il Consuntivo relativo al 2021, visto il preventivo Finanziario per il 2023, dal contenuto del quale è possibile desumere, tra l'altro, un avanzo di amministrazione presunto al termine dell'esercizio 2022 di € 1.944.820,19, del quale € 1.604.739,30 la quota disponibile; visto l'andamento finanziario in atto che alla chiusura dell'esercizio 2022 ne ha confermato le risultanze; vista la relazione inerente il Piano triennale di fabbisogno del personale 2023-2025

ATTESTO

L'equilibrio economico e finanziario dell'Ordine degli Psicologi della Regione Siciliana ai fini assunzionali e la compatibilità delle risorse finanziarie destinate alla spesa assunzionale con la programmazione finanziaria e di bilancio.

Il Tesoriere
dell'Ordine degli Psicologi della Regione Siciliana
(Dott. Angelo Barretta)





PARERE DEL REVISORE SUL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO 2023-2025

Egregi signori Consiglieri,

il presente Revisore

PREMESSO

- ❑ che in data 20 gennaio 2023 ha ricevuto il testo definitivo del “*Piano Triennale del Fabbisogno 2023-2025*”, predisposto dal Presidente del Consiglio dell’Ordine con l’ausilio del Consigliere Tesoriere;
- ❑ che in data 24 gennaio 2023 ha ricevuto, ad integrazione del “*Piano Triennale del Fabbisogno 2023-2025*”, la seguente documentazione distinta in:
 - ❑ deliberazione del Consiglio dell’Ordine n. 140 del 28/10/2022;
 - ❑ deliberazione del Consiglio dell’Ordine n. 159 del 29/11/2022;
 - ❑ Contratto Collettivo integrativo dell’Ente;
 - ❑ Relazione di equilibrio economico-finanziario relativa al 2023-2025 predisposta dal Consigliere Tesoriere.
- ❑ che l’attività di verifica è avvenuta anche attraverso strumenti di comunicazione a distanza;
- ❑ che il suddetto “*Piano Triennale del Fabbisogno 2023-2025*”, sarà sottoposto all’esame del Consiglio dell’Ordine nella seduta del 31 gennaio prossimo;
- ❑ che ai sensi dell’art.39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, le pubbliche amministrazioni devono operare una programmazione triennale del fabbisogno di personale, come confermato dall’art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- ❑ che ai sensi dell’art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, “*le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell’art. 6 ter*” indicando “*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 assunzionali previste a legislazione vigente*”;
- ❑ che l’art. 6, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, prevede di indicare, in sede di definizione del suddetto piano, “*la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati*”;
- ❑ che l’art. 40 bis, comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 affida all’Organo di revisione “*il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall’applicazione delle norme di legge*”;

VISTA

□ la documentazione presentata a corredo del suddetto “*Piano Triennale*”,

ESPRIME,

sulla base delle informazioni oggi disponibili e per quanto di competenza, parere favorevole alla proposta di adozione del “*Piano Triennale del Fabbisogno 2023-2025*”.

Palermo, 27 gennaio 2023

IL REVISORE

(DOTT. FABIO UCCELLO)





PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO 2023- 2025

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (d'ora in avanti anche PTFP) è l'atto di programmazione, disciplinato dall'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, recante il Testo unico sui rapporti di lavoro con la pubblica amministrazione, mediante il quale le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Come stabilito dall'articolo 2 comma 2 bis del D.L. 101/2013, gli Ordini e Collegi professionali, pur essendo dotati di autonomia patrimoniale, finanziaria, regolamentare e disciplinare, devono regolare i rapporti di lavoro conformandosi alle norme in materia di pubblico impiego privatizzato.

Nello specifico, il PTFP deve essere predisposto sulla base di un'analisi e di una rappresentazione delle figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e per l'efficienza dei servizi resi agli iscritti e, pertanto, esso si configura come una rappresentazione di tipo quantitativo e qualitativo, che tiene conto anche del principio di contenimento dei costi relativi al personale in forza all'Ente.

Viste le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, si procede alla redazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale (PTFP) per il triennio 2023-2025.

Il presente Piano 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.

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

- l'art. 1, comma 3, del D.P.R. 25/7/1997 n. 404, il quale prevede che gli Ordini professionali procedono, di norma con cadenza triennale, alla determinazione della dotazione organica necessari ad assicurare l'espletamento delle funzioni e dei compiti loro attribuiti, anche prevedendo contingenti di personale a tempo parziale;
- l'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni ed integrazioni, recante disposizioni in materia di personale e di attività delle pubbliche amministrazioni ed in particolare il comma 1 che impone agli organi di vertice di tutte le amministrazioni pubbliche una programmazione triennale del fabbisogno personale;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 così come novellato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n. 75;
- l'art. 2, comma 2 bis D.L. 101/2013 per cui *"Gli Ordini, i collegi professionali, i relativi organi nazionali e gli enti aventi natura associativa, con propri regolamenti, si adeguano, tenendo conto delle relative peculiarità, ai principi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ad eccezione dell'articolo 4 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ad eccezione dell'art. 14 nonché delle disposizioni di cui al titolo III, e ai soli principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa pubblica ad essi relativi, in quanto non gravanti sulla finanza pubblica"*;
- l'art. 6, comma 2, del cit. Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017 n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6 ter, indicando *"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 assunzionali previste a legislazione vigente"*;
- l'art. 6, comma 3, dello stesso D. Lgs. n. 165/2001 che prevede di indicare, nella formulazione del piano triennale del fabbisogno del personale, la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati;
- l'art. 33 del citato D.Lgs. n. 165/2001 come sostituito a decorrere dall'1.1.2012 dal comma 1 dell'art. 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183 che impone alle pubbliche amministrazioni che rilevino, anche in sede di ricognizione annuale, eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali, di attivare tutte le procedure previste per la ricollocazione del personale;



- l'art. 2, comma 2, del D.L. 31 agosto 2013 n. 101, ai sensi del quale gli Ordini ed i Collegi professionali sono esclusi dall'applicazione dell'art. 2, comma 1, del D.L. 6 luglio 2012 n. 95, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto n. 135, in materia di riduzione delle dotazioni organiche delle pubbliche amministrazioni;
- l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021 conv. in L. n. 113 del 06/08/2021 e s.m.i., che istituisce il PIAO – Piano Integrato di Attività ed Organizzazione;
- il Decreto attuativo del Ministro per la pubblica amministrazione di cui all'art. 6, co. 6 del Decreto Legge n. 80 del 9 giugno 2021 *cit.* emanato in data 24 giugno 2022, pubblicato in G.U. del 7 settembre 2022, con entrata in vigore il successivo 22 settembre 2022, ove all'art. 1 si prevede espressamente che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'amministrazione ed è suddiviso nelle sezioni di cui agli articoli 3, 4 e 5, ovvero “Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione, Sezione Organizzazione e Capitale Umano, Sezione Monitoraggio”;
- l'Allegato al predetto decreto ministeriale denominato “*Piano-tipo per le amministrazioni pubbliche Guida alla compilazione*” con indicazione specifica sulla obbligatorietà o meno della redazione di alcune sezioni da parte delle amministrazioni con meno di 50 dipendenti e, dunque, per quel che qui interessa, con riguardo al personale, la compilazione dell'intera “**Sezione 3**” Organizzazione e capitale umano, distinta nelle sottosezioni di programmazione denominate 3.1 Struttura organizzativa, 3.2 Organizzazione del lavoro agile, 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogno del personale.

Tutto quanto sopra premesso, di seguito la tabella riepilogativa dell'attuale dotazione organica dell'Ordine, che tiene conto della nuova classificazione del personale, introdotta dal CCNL Funzioni Centrali.

Per completezza di esposizione, per ciascuna unità, si indica tra parentesi il corrispondente livello di inquadramento facendo riferimento alla precedente classificazione del personale.

AREA	NUMERO UNITÀ IN FORZA	NUMERO UNITÀ IN ORGANICO
Assistenti	n. 2 (ex livello B3)	n. 4 (ex livello B3)
Funzionari	n. 1 (ex livello C1)	n. 1 (ex livello C1)
Totale	3	5



Nel dettaglio, un dipendente inquadrato al livello B3, in data 30/04/2021, è stato interessato da procedura di mobilità presso altra amministrazione; una dipendente inquadrata al livello B3 è stata collocata a riposo per pensionamento con decorrenza 31/07/2022.

Tutti i dipendenti indicati in tabella sono assunti a tempo indeterminato e osservano un orario di lavoro a tempo pieno.

È inoltre in forza una dipendente assunta con contratto di somministrazione a tempo determinato, inquadrata al livello B1, in scadenza nel mese di ottobre 2023.

Con Delibera n. 140 del 28/10/2022, il Consiglio dell'Ordine della Regione Siciliana ha proceduto ad una prima rilevazione del fabbisogno del personale ex art. 33 D.Lgs. 165/2001 ravvisando la necessità di procedere anche ad una valutazione della sostenibilità finanziaria ex art. 6, comma 3, del citato decreto, per l'ampliamento della pianta organica mediante l'acquisizione di uno schema esemplificativo dei costi del personale dal 2023 all'anno 2024 delle risorse appresso indicate, con attualizzazione e nomenclatura delle funzioni delle nuove aree professionali, in vista di una eventuale integrazione nonché del parere favorevole del Revisore dei conti ex art. 40 bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001, in data successiva alla redazione del Bilancio di previsione 2023.

Più nello specifico, all'esito della detta rilevazione del fabbisogno del personale è emersa la necessità dell'inserimento nella dotazione organica delle seguenti figure:

- a. una figura cui attribuire anzitutto un ruolo di coordinamento delle unità presenti in organico, di raccordo tra queste e l'Organo Consiliare, nonché con ruolo di sovrintendere alla gestione amministrativa (di attuazione delle linee di indirizzo stabilite dal CdO), alla gestione ed organizzazione delle risorse umane, alla gestione finanziaria.

Tale figura, strutturalmente inserita nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, svolgerà altresì funzioni di conduzione, coordinamento e gestione dei processi, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l'ottimizzazione delle risorse, attraverso la responsabilità diretta della struttura organizzativa, svolgendo anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo. All'esito del parere acquisito dal Consulente del Lavoro, il profilo di inquadramento preferibile, anche alla luce della nuova classificazione del personale prevista dopo il rinnovo del CCNL di riferimento, è quello di impiegato appartenente all'**Area delle Elevate Professionalità**.



Ed invero, come previsto nell'Allegato A del CCNL Funzioni Centrali a tale area *“appartengono i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, svolgono funzioni di elevato contenuto professionale e specialistico e/o coordinano e gestiscono processi articolati di significativa importanza e responsabilità assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l'ottimizzazione delle risorse eventualmente affidate, attraverso la responsabilità diretta di moduli o strutture organizzative.*

Specifiche professionali:

- *conoscenze altamente specialistiche;*
- *competenze adeguate ad affrontare, con elevata consapevolezza critica, problemi di notevole complessità;*
- *capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo;*
- *responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni.*

Requisiti di base per l'accesso:

- *laurea magistrale accompagnata, di norma, da un periodo pluriennale di esperienza lavorativa in funzioni specialistiche e/o di responsabilità che possono anche richiedere l'iscrizione ad Albi professionali.*

- b.** due unità full time, inquadrare nell'Area Assistenti (ex livello B3) del CCNL Funzioni Centrali, in sostituzione del dipendente interessato da procedura di mobilità presso altra amministrazione in data 30/04/2021 e della dipendente che è stata collocata a riposo per pensionamento in data 31/07/2022, da assumere previa cessazione del contratto di somministrazione (ex livello B1) attualmente in essere.



L'assunzione delle nuove figure avverrà tramite procedure selettive, conformi ai principi di legge, volte all'accertamento della professionalità richiesta e che garantiscano in misura adeguata l'accesso.

A seguito della valutazione di cui sopra, la nuova dotazione organica che ne deriva è illustrata nella tabella seguente.

AREA	NUMERO UNITÀ IN FORZA	NUMERO UNITÀ IN ORGANICO
Assistenti	n. 2 (ex livello B3)	n. 4 (ex livello B3)*
Funzionari	n. 1 (ex livello C1)	n. 1 (ex livello C1)
Elevate Professionalità	0	n. 1**
Totale	3	6

*due unità full time, in sostituzione del dipendente interessato da procedura di mobilità presso altra amministrazione in data 30/04/2021 e della dipendente che è stata collocata a riposo per pensionamento in data 31/07/2022, da assumere previa cessazione del contratto di somministrazione (ex livello B1) attualmente in essere

**da assumere nell'arco temporale di cui alla presente programmazione

COSTI STIMATI

Il costo di massima stimato per l'assunzione di una figura appartenente all'**Area delle Elevate Professionalità** del CCNL Funzioni Centrali è riportato nella tabella che segue:

	Costo mensile	Costo annuale
Paga Base	2.692,31 €	35.000,03 €
Imponibile contributivo	2.692,00 €	35.000,00 €
Oneri sociali	761,84 €	9.905,00 €
Oneri sociali INAIL	12,91 €	167,91 €
Accantonamento TFR	199,43 €	2.592,59 €
Totale costo azienda	3.666,49 €	47.665,54

Il costo di massima stimato per l'assunzione di unità full time, **Area Assistenti (ex B)** è riportato nella tabella che segue:

	Costo mensile	Costo annuale
--	---------------	---------------



Paga Base	1 .612,66 €	20.964,58 €
Indennità di ente	127,06 €	1.651,78 €
Retribuzione	1 .739,72 €	22.616,36 €
Oneri sociali	492,42 €	6.400,33 €
Oneri sociali INAIL	8,35 €	108,50 €
Accantonamento TFR	128,87 €	1.675,28 €
Totale costo azienda	2.369,36 €	30.800,47 €

I costi come sopra sono stati quantificati sulla scorta di quanto previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento. Il costo effettivamente sostenuto è soggetto a variazioni dipendenti innanzitutto dall'effettiva data di assunzione delle risorse e da eventuali aumenti retributivi introdotti dalla contrattazione collettiva.

Le mansioni saranno assegnate dall'Ente, con formale provvedimento, secondo le proprie esigenze organizzative, all'interno dell'area di appartenenza e nel rispetto del contratto collettivo nazionale di categoria.

Si prevede, inoltre, la possibilità per il triennio 2023/2025, di procedere ad eventuali assunzioni a tempo determinato o flessibili e l'attivazione di stage extracurricolari, che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto dell'art. 36, comma 2 del D.Lgs n. 165/2001.

LAVORO AGILE

Si prevede la possibilità di organizzare il lavoro anche in modalità "agile" come già avvenuto nei mesi precedenti.

A tal fine, in sede di contrattazione integrativa di Ente, è stato approvato uno specifico articolo del contratto sottoscritto dalle parti in data 16/12/2022, che disciplina la possibilità di svolgere il lavoro a distanza, che si riporta integralmente di seguito:

Art. 14 – lavoro a distanza (artt. 36 – 37 – 38 – 39 – 40 – 41 CCNL)



Per quanto riguarda le disposizioni del Lavoro agile e del Lavoro da remoto, si fa riferimento al Titolo V – “Lavoro a distanza” del CCNL triennio 2019-2021 negli articoli dal 36 al 41.

Considerando che il lavoro agile non è esclusivamente uno strumento di conciliazione vita-lavoro ma anche uno strumento di innovazione organizzativa e di modernizzazione dei processi, l'amministrazione nel prevedere l'accesso al lavoro agile ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività.

Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative vigenti, il principio di rotazione dei lavoratori al lavoro agile per quanto applicabile e l'obbligo di garantire prestazioni adeguate, l'amministrazione, previo coinvolgimento delle organizzazioni sindacali attraverso gli istituti di partecipazione attualmente previsti dal CCNL, avrà cura di facilitare l'accesso al lavoro agile ai lavoratori che si trovino in condizioni di particolare necessità, non coperte da altre misure.

Considerando le dichiarazioni di interesse pervenute dal personale per l'adesione alle modalità di lavoro a distanza, si può procedere alla stipula degli accordi individuali, secondo le apposite indicazioni previste dalla norma.

PERFORMANCE

Nel contratto integrativo di ente sottoscritto dalle parti in data 16/12/2022, è stato altresì previsto uno specifico articolo che disciplina il sistema di valutazione della performance, che si riporta integralmente di seguito:

Art. 18 – criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

La quota individuale di produttività verrà corrisposta al personale con contratto a tempo determinato della durata di almeno sei mesi e indeterminato, tenuto conto anche del periodo di lavoro e ad avvenuto superamento del periodo di prova, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi quali-quantitativi e di performance organizzativa.

La quota del Fondo destinata alla produttività collettiva verrà erogata al personale dipendente facendo riferimento alla performance individuale e alla performance organizzativa.

Il ciclo di gestione della performance è articolato nelle seguenti sei fasi:



- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere;
- b) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- c) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La valutazione è finalizzata a correlare l'erogazione del salario accessorio all'effettiva prestazione e al miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, garantendo il riconoscimento del merito e dell'impegno individuale e/o di gruppo.

Il processo di valutazione della performance individuale è un processo a frequenza annuale, coincidente di norma con l'anno solare.

Per assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti che individuano e caratterizzano la performance, l'Ordine redige annualmente il Piano della performance, da adottare sempre in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che dà avvio al ciclo di gestione della performance.

Il Piano individua gli indirizzi e gli obiettivi operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.

L'individuazione degli obiettivi avviene di norma nei primi mesi dell'anno, in cui il valutatore assegna gli obiettivi da raggiungere entro la fine dell'anno, in coerenza con le caratteristiche e la struttura dell'unità organizzativa.

In considerazione di tale ultimo aspetto, e considerando il numero limitato di dipendenti assunti presso l'Ordine (3 impiegati), si è valutata l'assegnazione di n. 1 obiettivo individuale.

Per la scelta dell'obiettivo e per la sua descrizione dettagliata sarà utilizzata l'apposita scheda-obiettivo, con una sintetica descrizione che tenga conto del contesto di partenza. In tale scheda sono, inoltre, specificati gli indicatori quantitativi individuati per la sua misurazione e i target o risultati attesi su cui si baserà successivamente la valutazione.

Sarà valutata la performance individuale (valutazione quantitativa) e la performance organizzativa (valutazione qualitativa).

Ciascuno dei due fattori avrà un peso percentuale specifico per la valutazione finale (es. Valutazione Quantitativa: raggiungimento degli obiettivi = 60%; Valutazione Qualitativa: performance organizzativa = 40%).



All'esito della valutazione, viene stilata una classifica generale nella quale il personale verrà suddiviso sulla base del punteggio ottenuto e sulla quale si baserà la ripartizione del trattamento accessorio sulla base del punteggio

La ripartizione avverrà dividendo l'ammontare complessivo del fondo per la somma dei coefficienti relativi alla valutazione conseguita di ogni dipendente.

Infine, come previsto dalla disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sono pubblicati annualmente nell'apposita sezione del sito denominata "Amministrazione Trasparente".

COPERTURA FINANZIARIA ED ECONOMICA

La programmazione triennale del fabbisogno e del reclutamento del personale, come sopra anticipato, deve essere coerente con l'organizzazione e la pianificazione della attività dell'Ente nei limiti delle risorse finanziarie disponibili.

Pertanto, le risorse finanziarie destinate all'attuazione della presente programmazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alle capacità assunzionali, dovranno pertanto trovare copertura negli appositi capitoli di bilancio e dunque nel rispetto pluriennale dell'equilibrio e delle disponibilità di bilancio.

A tal fine, si rinvia alla Relazione di equilibrio economico finanziario resa in data 24 gennaio 2023 ove, con riferimento ai fini assunzionali ed alla variazione della pianta organica di cui al presente Piano Triennale, si conclude per la compatibilità delle risorse finanziarie destinate alla spesa assunzionale, stante il preventivo Finanziario per il 2023, ove si desume un avanzo di amministrazione presunto al termine dell'esercizio 2022 e l'andamento finanziario in atto che alla chiusura dell'esercizio 2022 ne ha confermato le risultanze.

Si relaziona inoltre che nel preventivo Finanziario Gestionale, inserito nel Bilancio di previsione per l'anno 2023, sottoscritto in data 14/11/2022 dal Consigliere Tesoriere, Dott. Angelo Barretta, la voce Oneri per il personale in attività di servizio riporta stanziamenti per complessivi € 180.000,00 con un aumento di € 6.500,00 rispetto al bilancio di previsione 2022.



A quanto sopra, va aggiunto che, nell' arco temporale di due anni si è rilevato un aumento del numero degli iscritti, con conseguenziale incremento delle entrate di competenza. Dato numerico quest'ultimo che in previsione è in crescita, come si evince dalla seguente tabella:

	Numero iscritti	Quota	Totale
ISCRITTI al 31/12/2021	9.186	€ 140,00	€ 1.286.040,00
STP al 31/12/2021	3	€ 140,00	€ 420,00
Iscritti dal 01/01/2022 al 31/12/2022	426	€ 70,00	€ 29.820,00
Iscritti presunti anno 2023	470	€ 70,00	€ 32.900,00
Totale quote di iscrizione		€ 1.349.180,00	

La presente programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in corso d'anno, in relazione a nuove e diverse esigenze o novità di carattere normativo.



Giuseppe D'Agostino