

## PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO

2022/2024

### Quadro normativo

Il Programma Triennale dei Fabbisogni del Personale è lo strumento in base al quale l'Ente illustra le principali scelte organizzative e gestionali nel triennio in esame, tenendo conto degli obiettivi che si intendono perseguire in relazione allo scenario economico e normativo in cui l'Ente deve operare.

L'obbligo dell'adozione del Programma Triennale del Fabbisogno, da parte degli organi di vertice dell'amministrazione pubblica è sancito dalla Legge n. 449/1997 che, all'art. 39, comma 1, ha previsto che *“al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Amministrazioni Pubbliche sono tenuti alla Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale”*.

Tale disposizione è stata rafforzata successivamente dalle indicazioni contenute nell'art.35, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001, il quale stabilisce che tutte le determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento sono adottate sulla base della suddetta programmazione triennale, ciò significando che tale documento risulta assolutamente propedeutico a qualsivoglia procedura atta all'assunzione di personale nella PA, indipendentemente dalle modalità di acquisizione, nonché dall'art. 6 del predetto decreto secondo cui le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno.

Con la riforma Madia D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 si è operata una revisione dell'art. 6 introducendo un obbligo annuale di revisione della dotazione organica; in passato l'obbligo era triennale.

Ai sensi dell'art.33, comma 2, le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, a pena della nullità degli atti posti in essere.

La rimodulazione si attua in sede di predisposizione del piano triennale del fabbisogno del personale; l'ente può modificare la propria dotazione sulla base delle nuove esigenze emerse garantendo l'informativa ai sindacati.

La dotazione organica rimane formalmente, ma viene sostituita sostanzialmente, in quanto è aggiornata periodicamente dall'approvazione del piano triennale dei fabbisogni che peraltro come già detto deve essere approvato annualmente.

Negli ultimi 10 anni si sono succedute una serie di disposizioni in materia di *spending review* per la riduzione degli organici delle Pubbliche Amministrazioni e la conseguente corretta individuazione degli effettivi fabbisogni in base ai quali viene impostata la programmazione delle assunzioni o riduzione degli organici.

In questo quadro normativo sono intervenute alcune disposizioni che hanno interessato specificatamente gli Ordini professionali e le Federazioni Nazionali attenuando la portata generale delle rigide disposizioni dettate in materia di *spending review*.

In questa ottica, l'art.2, comma 2, del D.L. n. 101/2013 ha stabilito, per gli Ordini e Collegi che si trovano in equilibrio economico finanziario, l'esclusione dall'obbligo delle riduzioni delle dotazioni organiche in considerazione della loro speciale natura ed autonomia finanziaria (art. 2, comma 1, D.L. n. 95/2012, nota Funzione Pubblica 13 settembre 2013).

Per gli Enti Pubblici Non Economici a rilevanza nazionale, che non sono inseriti nell'elenco ISTAT, ai sensi del comma 3, dell'art. 1, della Legge n. 196/2009, si rileva che gli stessi, per quanto riguarda le spese del personale, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio di contenimento e razionalizzazione delle politiche assunzionali.

Tale disposizione è stata da ultimo richiamata nel DPCM della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica – 4 aprile 2017, relativo alle autorizzazioni per le assunzioni di personale delle Amministrazioni dello Stato.

## **Analisi del Fabbisogno**

L'attuale dotazione organica teorica dell'Ordine dei Medici Chirurghi ed Odontoiatri di Bari è stata ridefinita con deliberazione n.26 del 04/03/2019 ed è stata inviata alla FNOMCeO per le opportune verifiche del Ministero vigilante, ai sensi del DPR 25 luglio 1997, n.404 "Regolamento recante modalità per la determinazione delle piante organiche di Ordini e Collegi professionali", nel numero di 9 unità di cui: 1 dirigente di I fascia; 1 dirigente di II fascia; 2 in Area C; 3 in Area B e 2 in Area A.

Nell'organico dell'OMCeO di Bari sono impiegate allo stato attuale 7 unità di cui: 1 dirigente di I fascia; 2 in Area C; 2 in Area B e 2 in Area A.

## **Previsione e Pianificazione Triennale del Fabbisogno**

In questa prospettiva ed a fronte dell'andamento crescente degli adempimenti rivenienti dalle norme di legge che le Pubbliche Amministrazioni sono tenuti ad osservare ed alla tendenza evolutiva nella informatizzazione e professionalizzazione delle attività lavorative, si riscontra l'esigenza di adeguare la consistenza del personale dell'OMCeO Bari attraverso l'inserimento di risorse dotate di titoli di studio specialistici.

In questo quadro si è provveduto nel corso del 2021 ad avviare una selezione per la copertura, a tempo parziale e determinato, prorogabile in base alle esigenze dell'Ente, di una posizione di livello B1.

Sulla base di queste considerazioni sono state elaborate delle previsioni di massima del fabbisogno del personale dell'Ente, aggiungendo una posizione C ed un programma di assunzioni che potrà essere realizzato nel triennio che potrebbero essere incrementate sulla base di obiettivi strategici individuati dall'Organo politico:

1. 3 dipendenti di area C

Il reclutamento del personale potrà essere attuato nei modi di Legge.