

CONSIGLIO NAZIONALE ORDINE ASSISTENTI SOCIALI
PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022

1

1) Premessa

VISTO il D.lgs. 165/2001 e s.m.i.;

VISTO il D.lgs. 74/2017;

VISTO il D.lgs. 75/2017;

VISTO il D.P.R. 404/1997;

VISTI, in particolare, l'articolo 6 del predetto D.lgs. 165/2001 in materia di "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" e l'articolo 6-ter del medesimo decreto rubricato "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale";

VISTE le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche emanate con Decreto ministeriale dell'8 maggio 2018;

CONSIDERATO che, 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 a identificare le professionalità in organico in maniera capillare;

PRESO ATTO che il Piano triennale del fabbisogno di personale si sviluppa su tre anni e deve essere annualmente aggiornato in base alle mutate esigenze di personale in funzione del contesto normativo, funzionale e organizzativo;

CONSIDERATE le finalità istituzionali e le finalità del Consiglio nazionale ai fini della determinazione del fabbisogno di personale in termini quantitativi e qualitativi;

PRESO ATTO che il costo del personale dell'Ente non è a carico del bilancio dello Stato;

CONSIDERATO il Bilancio di previsione per l'anno 2020, approvato con deliberazione di Consiglio n. 193 del 16 novembre 2019;

CONSIDERATO il Piano triennale del fabbisogno di personale, triennio 2019-2021, approvato con deliberazione di Consiglio n. 114 del 26 luglio 2019;

VISTO il CCNL comparto funzioni centrali, triennio 2016-2018;

SENTITO il Direttore dell'Ente;

SENTITO il Segretario;

SENTITE le rappresentanze sindacali;

VISTO il parere del Revisore unico dei Conti;

il Consiglio nazionale ha avviato una riflessione sul funzionamento dell'Ente e sull'attuale dotazione organica di personale, in risposta al mutato contesto normativo e alle attuali esigenze organizzative riscontrate, giungendo all'elaborazione del Piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022.

2

2) Dinamiche evolutive circa le funzioni degli Ordini professionali

Per meglio comprendere le attività che concretamente l'Ordine svolge attraverso il suo personale, è opportuno soffermarsi sulle funzioni istituzionali attribuite agli Ordini professionali.

La normativa attribuisce agli Ordini professionali la tutela¹:

- del corpo di appartenenza;
- della dignità della funzione individualmente esercitata dai singoli;
- del prestigio di cui essa ed i suoi operatori devono essere circondati nel contesto sociale;
- dell'affidamento dei terzi e del corretto e adeguato esercizio della professione.

Da un'analisi più approfondita, possono essere attribuite agli Ordini professionali sei tipi di funzioni diverse, intese come attività giuridicamente rilevanti nel loro complesso:

- *funzioni prescrittive* che si esplicano attraverso l'adozione di regole valide ed efficaci all'interno dell'ordinamento professionale;
- *funzioni di certazione*, espletate mediante dichiarazioni di scienza che riguardano gli iscritti all'albo;
- *funzioni di controllo*, circa la rispondenza della condotta dei professionisti alle regole prescritte;
- *funzioni organizzative*, soprattutto in relazione alla scelta delle rappresentanze interne;
- *funzioni consultive*, esercitate mediante il rilascio di pareri;
- *funzioni culturali*, svolte attraverso la promozione di iniziative di studio, convegni, ecc.

A tali funzioni si aggiungono le novelle introdotte dal D.P.R. n. 137 del 7 agosto 2012, che ha ampliato gli ambiti di controllo e tutela in capo al Consiglio nazionale quali:

¹ Cfr. F.G. GRANDIS, *Il Sistema contabile degli Ordini professionali*, Giuffrè, Milano, 2013, pag. 31 e ss.

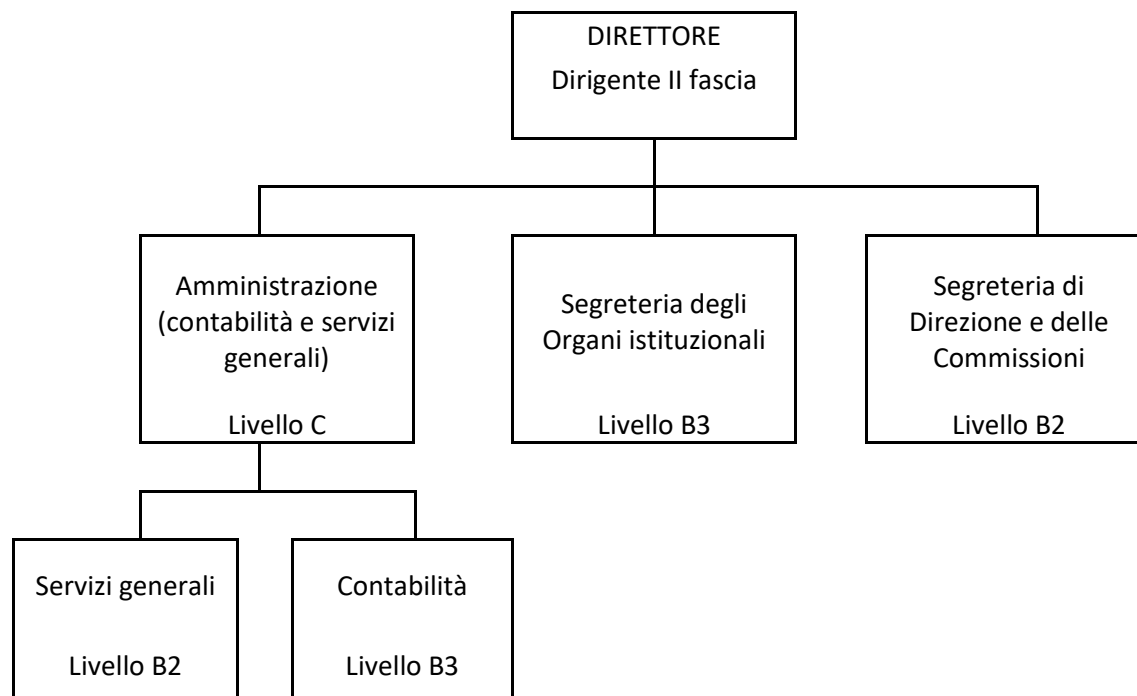
- l'accesso ed esercizio della professione: l'art. 2 ribadisce che l'accesso alle professioni regolamentate è libero fatto salvo per l'esame di stato previsto dall'art. 33 della Costituzione e che libero è l'esercizio della professione. Pertanto, è vietata ogni limitazione all'iscrizione negli albi professionali;
- gli albi professionali: l'art. 3 del regolamento prescrive che ciascuna professione sia organizzata in albi a livello territoriale e nazionale;
- obblighi assicurativi: l'art. 5 del regolamento afferma l'obbligo per il professionista di stipulare un'assicurazione per i danni derivanti dall'esercizio dell'attività professionale;
- obblighi di formazione: l'art. 7 conferma che la formazione continua è uno specifico dovere del professionista ed in particolare attribuisce al Consiglio nazionale la regolamentazione ed il controllo dell'attuazione di tale obbligo;
- procedimento disciplinare: l'art. 8 istituisce presso il Consiglio nazionale, il Consiglio di disciplina nazionale sulle questioni disciplinari assegnate alla competenza del medesimo Consiglio nazionale.

3) Rilevazione dei carichi di lavoro e attuale dotazione organica

Il carico di lavoro indica la quantità di lavoro necessaria, in un dato contesto e periodo di riferimento, per svolgere operazioni elementari che fanno capo ad una unità organizzativa affinché essa possa adempiere alle sue funzioni.

L'analisi dei carichi di lavoro deve avvenire non solo secondo una logica quantitativa e procedurale, ma anche attraverso l'esame del processo produttivo e, quindi, di tutti i fattori che influenzano la prestazione, nonché delle condizioni organizzative, tecnologiche del sistema informativo dell'Ente e della qualifica del personale.

Di seguito l'attuale dotazione organica risultante dal Piano triennale del fabbisogno di personale del triennio 2019-2021, approvato dal Consiglio nazionale con deliberazione n. 114 del 26 luglio 2019.



Dati sul personale al 1/08/2020:

Dirigente di II fascia – una unità (in organico);

Livello C – una unità (in organico);

Livello B3 – due unità (una unità in organico, ma in comando presso altra Amministrazione pubblica dal 16/11/2018, ed una posizione vacante);

Livello B2 – due unità (una unità in organico ed una posizione vacante);

Considerate le attuali posizioni vacanti in organico, l'Ente ha proceduto con l'assunzione a tempo determinato di due unità - Livello B1 (un contratto in scadenza il 2 ottobre 2020 e un contratto in scadenza il 2 agosto 2021). Una unità di personale è stata assunta per sostituire una dipendente in congedo di maternità dal 26 novembre 2019.

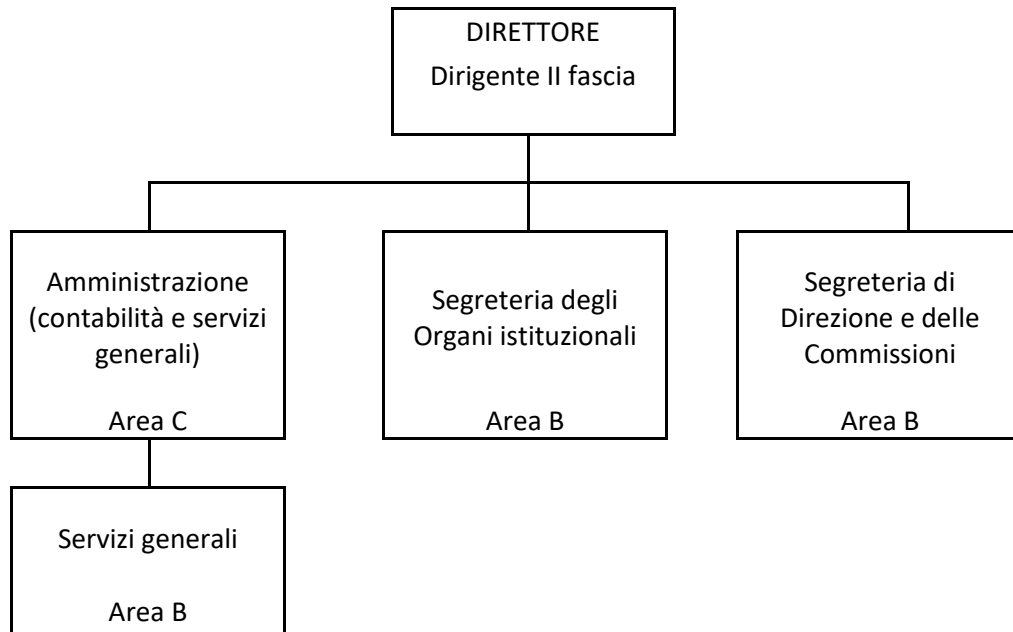
Si segnala che l'attuale carenza di organico ha portato alla esternalizzazione di una serie di attività e si è resa necessaria una redistribuzione delle attività tra il personale attualmente assunto, come di seguito indicato:

AREA	POSTI	ATTIVITA'	RAPPORTO	COPERTURA
Dirigente di II fascia	1	<ul style="list-style-type: none"> - coordinamento di tutte le attività e gestione dell'intera struttura; - funzioni e competenze previste dalla legge e dai regolamenti interni del CNOAS; - assistenza al Presidente e al Consiglio sulla rappresentanza esterna. 	tempo pieno e indeterminato	<u>SI.</u>
Livello C	1	<ul style="list-style-type: none"> - supporto alla redazione del bilancio di previsione, del conto consuntivo e di reports periodici; - sovrintendenza alla gestione contabile, finanziaria, fiscale e del personale; - gestione dei rapporti con fornitori; - monitoraggio sull'attuazione degli adempimenti in materia di privacy, trasparenza e anticorruzione; - gestione della cassa interna; - attività di segreteria del Consiglio nazionale di Disciplina. 	tempo pieno e indeterminato	<u>SI.</u> Dal 1° gennaio 2020 in organico a seguito di concorso pubblico
Livello B3	1		tempo pieno e indeterminato	<u>SI.</u> In comando presso altra pubblica Amministrazione dal 16 novembre 2018 e sino al 15 novembre 2020
Livello B3	1			<u>NO</u>

Livello B2	1	<ul style="list-style-type: none"> - segreteria del Consiglio e della Direzione; - raccolta dati e monitoraggio adempimenti dei CROAS; - supporto all'attuazione degli adempimenti in materia di privacy e trasparenza. 	tempo pieno e indeterminato	<u>SI</u>
Livello B2	1			<u>NO</u>
Livello B1		<ul style="list-style-type: none"> - attività di monitoraggio della formazione continua; - economato; - tenuta, aggiornamento e conservazione dell'archivio storico; - tenuta e aggiornamento dell'inventario dei beni mobili. 	tempo pieno e determinato (sino al 2/10/2020)	
Livello B1		<ul style="list-style-type: none"> - predisposizione ed esecuzione dei provvedimenti consiliari in tema di formazione continua; - assistenza alla Commissione consultiva per l'autorizzazione alla formazione continua; - raccolta dati e monitoraggio adempimenti dei CROAS in materia di formazione continua. 	tempo pieno e determinato (sino al 2/08/2021)	

4) Nuova dotazione organica

Nel triennio di riferimento (2020-2022) si intende proseguire le attività di copertura delle attuali posizioni vacanti in organico; in tal senso non si ritiene di dover ampliare la dotazione organica con ulteriori unità di personale.



5) Analisi dei costi

Dal confronto tra i costi attuali e i costi stimati per gli anni 2021 e 2022 emerge un incremento delle spese di personale pari ad euro 19.950,25, dovuto principalmente al presumibile rientro dal comando presso altro Ente dell'unità di livello B3.

Il verificarsi dell'ipotesi suindicata potrebbe consentire all'Ente di internalizzare parte di quei servizi attualmente affidati all'esterno, bilanciando l'aumento delle spese per il personale con il decremento delle spese per servizi.

Attuale dotazione organica				
costo stimato per l'anno 2020				
posizione	periodo	costo per unità - anno 2020	unità	costo totale - anno 2020
dirigente II livello	01/01/2020-31/12/2020	78.748,13	1	78.748,13
C1	01/01/2020-31/12/2020	37.429,10	1	37.429,10
B3 (in comando presso altro Ente fino al 15/11/2020)	16/11/2020-31/12/2020	4.488,41	1	4.488,41
B2	01/01/2020-31/12/2020	32.521,93	1	32.521,93
B1 (a tempo determinato)	01/01/2020-02/10/2020	22.937,25	1	22.937,25
B1 (a tempo determinato)	18/05/2020-31/12/2020	19.114,38	1	19.114,38
Totale				195.239,20
<i>* non è stato considerato il premio produttività</i>				

Nuova dotazione organica				
costo annuale stimato per gli anni 2021 - 2022				
posizione		costo per unità	unità	costo totale
dirigente II livello		78.748,13	1	78.748,13
C1		37.429,10	1	37.429,10
B3		35.907,28	1	35.907,28
B2		32.521,93	1	32.521,93
B1		30.583,00	1	30.583,00
Totale				215.189,44
<i>* non è stato considerato il premio produttività</i>				