

**CONSIGLIO NAZIONALE ORDINE ASSISTENTI SOCIALI**  
**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021-2023**

1

**1) Premessa**

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

VISTO il D.lgs. 165/2001;

VISTO il D.lgs. 74/2017;

VISTO il D.lgs. 75/2017;

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 2021, approvato con deliberazione di Consiglio n. 160 del 14 novembre 2020;

CONSIDERATO il Piano triennale del fabbisogno di personale, triennio 2020-2022, approvato con deliberazione di Consiglio n. 119 del 5 settembre 2020;

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 2021-2023.

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 tutela<sup>1</sup>:

- 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:

---

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

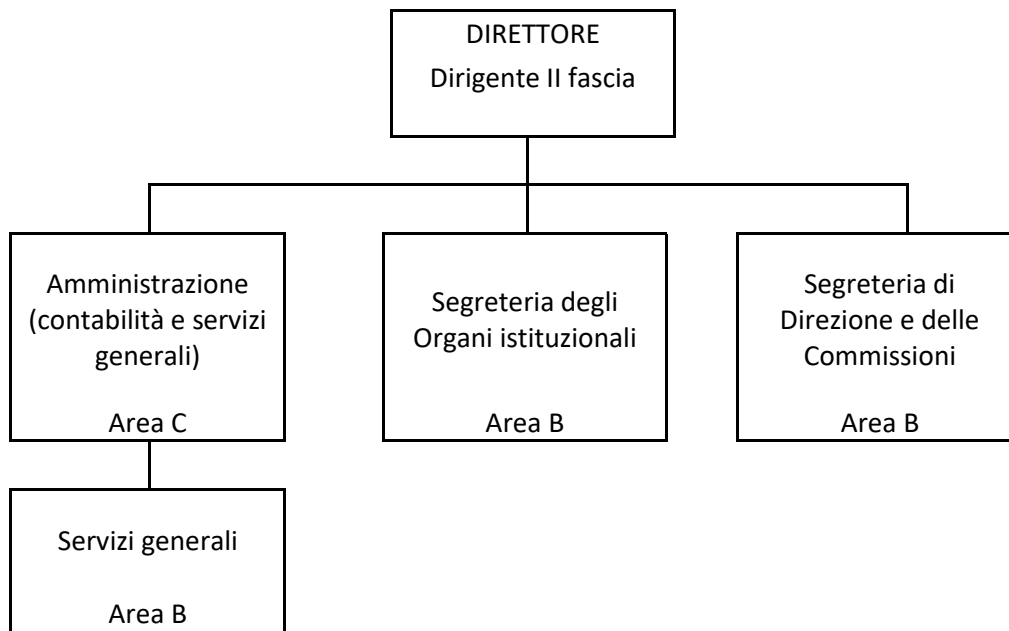
- l'accesso ed esercizio della professione: l'art. 2 ribadisce che l'accesso alle professioni regolamentate è libero fatto salvo per l'esame di stato previsto dall'art. 33 della Costituzione e che libero è l'esercizio della professione. Pertanto, è vietata ogni limitazione all'iscrizione negli albi professionali;
- 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 2020-2022, approvato dal Consiglio nazionale con deliberazione n. 119 del 5 settembre 2020.



#### Dati sul personale al 1/05/2021

Dirigente di II fascia: una unità - in organico;

Area C: una unità - in organico;

Area B: tre unità di cui

- una unità di livello B3 - in organico, ma in comando presso altra Amministrazione pubblica dal 16/11/2018;
- una unità di livello B2 - in organico;
- una unità di livello B1 - in organico, ma assunta tempo determinato con contratto in scadenza il 2 agosto 2021.

Si segnala che l'attuale dotazione organica, ritenuta insufficiente in relazioni ai carichi di lavoro e agli innumerevoli adempimenti amministrativi a carico degli Ordini professionali, ed il comando di una unità di personale presso altra Amministrazione pubblica hanno comportato l'esternalizzazione di una serie di attività e la redistribuzione delle attività tra il personale attualmente assunto, come di seguito indicato:

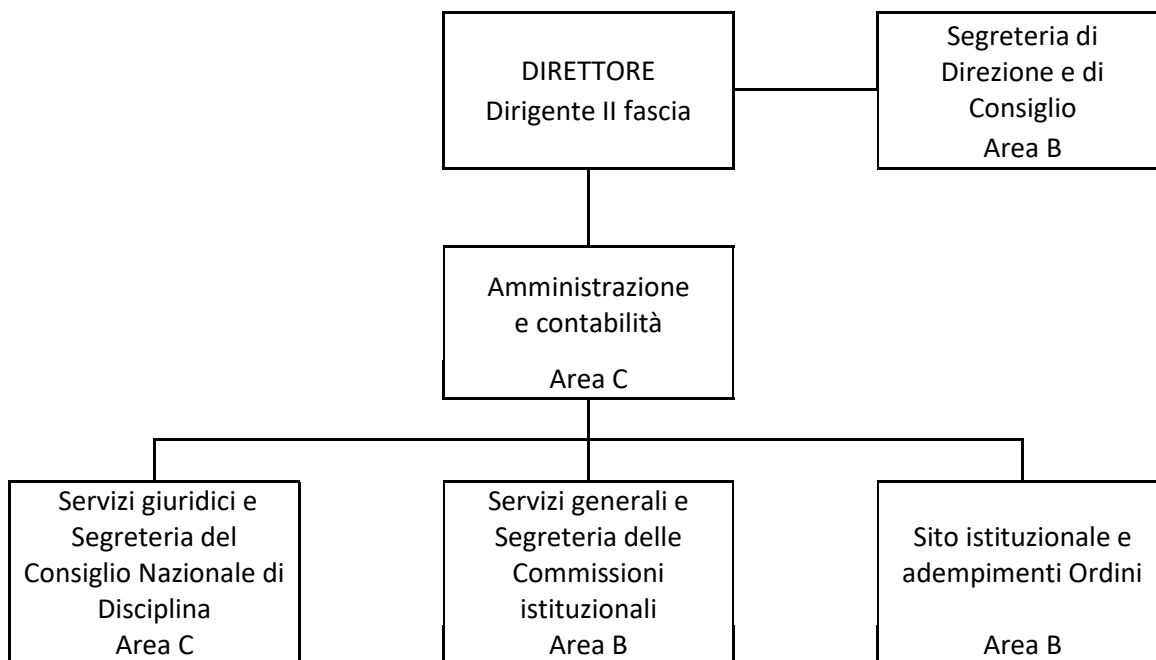
AREA	POSTI	ATTIVITA'	RAPPORTO	COPERTURA
Dirigente di II fascia	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- coordinamento di tutte le attività e gestione dell'intera struttura;</li> <li>- funzioni e competenze previste dalla legge e dai regolamenti interni del CNOAS;</li> <li>- assistenza al Presidente e al Consiglio sulla rappresentanza esterna.</li> </ul>	tempo pieno e indeterminato	<u>Sl.</u>
Livello C1	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- supporto alla redazione del bilancio di previsione, del conto consuntivo e di reports periodici;</li> <li>- sovrintendenza alla gestione contabile, finanziaria, fiscale e del personale;</li> <li>- gestione dei rapporti con fornitori;</li> <li>- monitoraggio sull'attuazione degli adempimenti in materia di privacy, trasparenza e anticorruzione;</li> <li>- gestione della cassa interna;</li> <li>- attività di segreteria del Consiglio nazionale di Disciplina.</li> </ul>	tempo pieno e indeterminato	<u>Sl.</u>
Livello B3	1		tempo pieno e indeterminato	<u>Sl.</u> In comando presso altra pubblica Amministrazione dal 16 novembre 2018
Livello B2	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- segreteria del Consiglio e della Direzione;</li> <li>- raccolta dati e monitoraggio adempimenti dei CROAS;</li> <li>- supporto all'attuazione degli adempimenti in materia di privacy e trasparenza;</li> <li>- tenuta, aggiornamento e conservazione dell'archivio storico.</li> </ul>	tempo pieno e indeterminato	<u>Sl</u>

Livello B1		<ul style="list-style-type: none"> <li>- predisposizione ed esecuzione dei provvedimenti consiliari in tema di formazione continua;</li> <li>- raccolta dati e monitoraggio adempimenti dei CROAS in materia di formazione continua;</li> <li>- economato;</li> <li>- tenuta e aggiornamento dell'inventario dei beni mobili.</li> </ul>	tempo pieno e determinato (sino al 2/08/2021)	<u>SI</u>
---------------	--	--	---	-----------

#### 4) Nuova dotazione organica

L'attuale dotazione organica del Consiglio nazionale soddisfa solo parzialmente le esigenze istituzionali e programmatiche del CNOAS; pertanto, si rende necessario procedere ad una rideterminazione della stessa per adeguarla ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento degli uffici, compatibilmente con le disponibilità finanziarie di bilancio.

Di seguito la proposta di nuova dotazione organica a decorrere dal 2022.



La nuova dotazione organica riflette le esigenze di personale dell'Ente in relazione all'attuale contesto organizzativo e funzionale e al suo prevedibile sviluppo nel medio periodo.

Rispetto alla precedente dotazione organica, il nuovo organigramma prevede un'ulteriore unità di personale di area C, per la quale verranno avviate entro l'anno 2021 le procedure di selezione.

Si evidenzia inoltre la volontà del Consiglio nazionale di avviare nel 2022 le procedure per il passaggio economico di una unità B2 ed una unità C1 al livello economico superiore.

Da ultimo si segnala che, in data 20 maggio u.s., è pervenuta la richiesta di nulla osta per l'inserimento in ruolo presso altra Amministrazione dell'unità già in comando presso la stessa. Pertanto, nel corso del triennio di riferimento del presente piano, si provvederà alla copertura del posto vacante per effetto del trasferimento dell'unità.

#### **5) Analisi dei costi**

Nelle tabelle seguenti sono evidenziati, per l'anno 2021, i costi relativi al personale attualmente in organico, per gli anni 2022 e 2023, le stime di costo con riferimento alla nuova dotazione organica. In entrambi i casi, oltre agli stipendi lordi, sono stati considerati anche gli oneri a carico dell'Amministrazione.

Per l'anno 2021 sono stati indicati separatamente i costi relativi all'unità in comando presso altra Amministrazione. Considerata la volontà di quest'ultima di immettere in ruolo l'unità dal 1° luglio 2021, i costi afferenti ad essa sono stati calcolati sino al 30 giugno 2021.

Dal confronto tra i costi attuali e i costi stimati per gli anni 2022 e 2023 emerge un incremento delle spese di personale pari ad euro 68.852,66. L'incremento presuppone l'assunzione di una unità di personale di livello C1 e di una unità di livello B1 ed i passaggi di livello economico programmati.

<b>Attuale dotazione organica</b>				
<b>costo stimato per l'anno 2021</b>				
<b>posizione</b>	<b>periodo</b>	<b>costo per unità - anno 2021</b>	<b>unità</b>	<b>costo totale - anno 2021</b>
dirigente II livello	01/01/2021-31/12/2021	100.517,12	1	100.517,12
C1	01/01/2021-31/12/2021	37.871,63	1	37.871,63
B2	01/01/2021-31/12/2021	34.366,82	1	34.366,82
B1 (a tempo determinato)	01/01/2021-02/08/2021	18.936,28	1	18.936,28
<b>Totale</b>				<b>191.691,85</b>
<b>unità in comando presso altro Ente</b>				
B3	01/01/2021-30/06/2021	18.141,08	1	<b>18.141,08</b>
<b>Totale</b>				<b>209.832,92</b>
<i>* non è stato considerato il premio produttività</i>				
<b>Nuova dotazione organica</b>				
<b>costo annuale stimato per gli anni 2022 - 2023</b>				
<b>posizione</b>		<b>costo per unità</b>	<b>unità</b>	<b>costo totale</b>
dirigente II livello		100.517,12	1	100.517,12
C2		39.090,30	1	39.090,30
C1		37.871,63	1	37.871,63
B3		36.282,15	1	36.282,15
B1		32.462,19	2	64.924,38
<b>Totale</b>				<b>278.685,58</b>
<i>* non è stato considerato il premio produttività</i>				