



Via dei Salici, 35 02100 - Rieti / [rieti@cert.ordine-opi.it](mailto:rieti@cert.ordine-opi.it) / <https://www.opirieti.it>

---

# **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023 - 2025**

**Adottato dal Consiglio Direttivo dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche della Provincia di Rieti con delibera n. 03 del 19/01/2023 Verbale n. 371 (1/23)**

**Publicato sul sito internet [www.opirieti.it](http://www.opirieti.it)  
Sezione "amministrazione trasparente"**

**VISTO** il DLCPS 13/09/1946 n. 233 e successive modifiche e integrazioni

**VISTO** il DPR n. 221/50

**VISTA** la L.3/2018

**VISTO** 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 di personale

**VISTO** il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 così come novellato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n. 75;

**VISTO** l'art. 6 del citato D.Lgs. n. 165 ed in particolare:

- il comma 2 che recita *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica 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”*.
- il comma 3 che recita : *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. “*

**VISTO**, altresì, 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;

**VISTA** la L. 19 giugno 2019 n. 56 “*Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo*” ed in particolare l'articolo 6 che sancisce che le disposizioni ivi contenute sono da intendersi quali principi generali dell'ordinamento anche in materia di coordinamento della finanza pubblica;

**DATO ATTO** che in sede di contrattazione decentrata sono stati definiti gli obiettivi di performance alla cui realizzazione è correlata l'erogazione della produttività individuale e collettiva;

**CONSIDERATO CHE** in occasione della rilevazione dei fabbisogni di personale effettuata in data 19/01/2023 è stato dichiarato, ai sensi delle disposizioni contenute nell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, che in relazione alle “esigenze funzionali” della propria struttura non sussistono condizioni di eccedenze di personale e che, di conseguenza, non sussiste l'esigenza di ricollocazione del personale all'interno struttura né di attivare le procedure previste dal citato art. 33 del D.Lgs. 165/2001;

**RAVVISATO**, inoltre, che i fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, possono così riassumersi:

- N. 2 categorie B6 di cui una part-time 17 ore settimanali pari al 47,22% dell'orario contrattuale e una a 15 ore settimanali pari al 41,67% dell'orario contrattuale.

**CONSIDERATO** che l'Ordine delle Professioni Infermieristiche è un Ente Pubblico non economico che non beneficia di finanziamenti pubblici ma è autofinanziato attraverso il versamento dei contributi dagli associati e che, pertanto, non grava sulla finanza pubblica;

**EVIDENZIATO**, altresì, che l'OPI ha una prevalente finalità pubblica, in quanto diretta a finanziare il miglior esercizio di funzioni pubbliche assegnate dalla legge agli ordini professionali essenzialmente per la tutela della collettività nei confronti degli esercenti della professione, che giustifica l'obbligo della appartenenza all'ordine professionale;

**VALUTATO**, pertanto, che la programmazione della spesa di personale debba, comunque, tener conto dei parametri di virtuosità che la legislazione vigente in materia impone per tutte le amministrazioni pubbliche;

**DATO ATTO** che il parametro più volte richiamato è quello definito dal rapporto tra la spesa del personale e il totale delle spese correnti fissato al 25%;

**TENUTO CONTO** che l'Ordine di Rieti ha n.1667 iscritti e, pertanto, tale rapporto può essere adeguato al contesto dell'Ente nel 30%;

**ACCERTATO** che, in applicazione del citato criterio, la spesa del personale dell'Ordine può ammontare, nel triennio oggetto di programmazione, complessivamente in € 150.030,00 (a);

**CONSIDERATO** che l'articolo 3, comma 2, della L. 56/2019 dispone che al fine di accrescere l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa, le amministrazioni nella predisposizione del piano dei fabbisogni tengono conto dell'esigenza di assicurare l'effettivo ricambio generazionale e la migliore organizzazione del lavoro, nonché, in via prioritaria, di reclutare figure professionali con elevate competenze in materia di:

- a) digitalizzazione;
- b) razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;
- c) qualità dei servizi pubblici;
- d) gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;
- e) contrattualistica pubblica;
- f) controllo di gestione e attività ispettiva;
- g) contabilità pubblica e gestione finanziaria.

**VALUTATO CHE**, nell'ambito degli spazi assunzionali come sopra quantificati e a soddisfazione delle esigenze manifestate, si può programmare la copertura dei posti ritenuti idonei sia all'accrescimento dell'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa sia alla realizzazione degli obiettivi di performance previsti, nel rispetto sia degli ineludibili canoni di efficienza che dei vincoli finanziari precedentemente riportati nonché in ossequio alle priorità di cui al summenzionato comma 2 dell'articolo 3 della L. 56/2019;

**DATO ATTO** che, sulla scorta di tali finalità e principi, la programmazione dei posti da coprire è quella di seguito riepilogata con indicazione degli oneri correlati alle unità per cui si intende procedere all'assunzione, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 3, comma 3, della ripetuta L.56/2019:

<b>FABBISOGNO IN TERMINI FINANZIARI</b>			
CATEGORIA	N.RO POSTI	TRATT TABELLARE	SPESA
B6	2	€ 1.657,10	€ 4.678,64
Fondo TFR	2	€ 133,54	€ 377,02
Oneri Previdenziali			€ 1.631,68
IRAP			€ 429,74
			<b>€ 7.117,08</b>
Trattamento Accessorio			€ 779,68
<b>TOT SPESA PER AUMENTO PART-TIME</b>			<b>€ 7.896,76</b>

**TENUTO CONTO** del principio sancito nell'articolo 3, comma 4, della L.56/2019 secondo il quale al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, per il triennio 2019-2021, si può procedere, in deroga alla mobilità volontaria prevista dall'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001, secondo i seguenti criteri:

- a) all'assunzione a tempo indeterminato di vincitori o allo scorrimento delle graduatorie vigenti, nel limite massimo dell'80 per cento delle facoltà di assunzione previste per ciascun anno;
- b) all'avvio di procedure concorsuali, nel limite massimo dell' 80 per cento delle facoltà di assunzione previste per il corrispondente triennio, al netto delle risorse di cui alla lettera a), secondo le modalità di cui all'articolo 4, commi 3-quinquies e 3-sexies, del decreto-legge n. 101 del 2013 e all'articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

**EVIDENZIATO** che dall'attuazione della presente programmazione la spesa del personale aggiuntiva stimata per il triennio 2023/2025 è pari ad **€ 23.690,28**;

**PRESO ATTO**, quindi, che la copertura dei posti di che trattasi permette il rispetto della prescrizione di contenimento della spesa di personale in quanto:

- la spesa derivante dalla copertura di fabbisogni manifestati di **€ 23.690,28**

*sommata alla*

- spesa derivante dalla dotazione organica già in essere di **€ 77.100,48**

è pari ad **€ 100.790,76**

e , quindi, sotto il tetto massimo fissato in **€ 150.030,00**

**RAVVISATA** la opportunità di stabilire che la completa attuazione del presente provvedimento sarà comunque subordinata al rispetto di tutti i vincoli che il legislatore statale impone nella specifica materia;

**VALUTATO** che

- il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica contenuti nelle premesse costituisce presupposto fondamentale per poter procedere all'aumento del part-time previste nella programmazione approvata con il presente atto, in particolar modo la sostenibilità finanziaria dell'aumento orario relativamente alle risorse stanziare nel bilancio triennale dell'Ordine;
- conseguentemente, nel caso di sussistenza dei presupposti per l'aumento dell'orario di lavoro settimanale, la copertura finanziaria necessaria alla attuazione del presente provvedimento è assicurata con le risorse del bilancio di previsione dell'Ordine agli esercizi 2023, 2024 e 2025;

**ACCERTATO** che:

- ai sensi dell'articolo 48 del D.Lgs 198/2006 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2023/2025;
- ai sensi dell'articolo 10 del D.Lgs 150/2009 è stato approvato il Piano della performance per il triennio 2023/2025;

**PRECISATO** che il presente provvedimento:

- sarà trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti, per il parere e che l'efficacia del presente provvedimento è subordinata al conseguimento del parere favorevole di tale organismo;
- è comunicato al SICO (*Sistema Conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche*) secondo le modalità definite dall'articolo 60 del decreto 165/2001 a cura della competente struttura;

**PROPONE**

per le motivazioni esposte in narrativa, che si intendono integralmente richiamate:

1. di approvare la previsione del costo del personale per il prossimo triennio e di autorizzare, pertanto, il Dirigente preposto al Personale alla copertura dell'ore di lavoro nel rispetto di quanto di seguito riportato

<b>FABBISOGNO IN TERMINI FINANZIARI</b>			
CATEGORIA	N.RO POSTI	TRATT TABELLARE	SPESA
B6	2	€ 10.771,16	€ 64.626,96
Fondo TFR	2	€ 783,84	€ 4.703,07
Oneri Previdenziali			€ 20.573,58
IRAP			€ 5.915,85
			<b>€ 95.819,46</b>
Trattamento Accessorio			€ 4.971,30
<b>TOT SPESA PER IL TRIENNIO</b>			<b>€ 100.790,76</b>

2. di stabilire che la completa attuazione del presente provvedimento sarà comunque subordinata al rispetto di tutti vincoli che il legislatore statale impone nella specifica materia;
3. di dare atto che l'efficacia del presente provvedimento è subordinata al conseguimento del parere favorevole del Collegio dei Revisori alla presente deliberazione;
4. di dare mandato di comunicare al SICO (*Sistema Conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche*) , secondo le modalità definite dall'articolo 60 del decreto 165/2001 i contenuti del presente provvedimento.