



Ordine dei  
Medici  
Chirurghi  
e degli  
Odontoiatri  
della provincia  
di **Belluno** ®



**FNOMCeO**  
Federazione Nazionale degli Ordini  
dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri

## **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2023 – 2025**

*(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con  
modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)*

### **Premessa**

*Il Piano integrato di attività e organizzazione dell'Ordine dei Medici Chirurghi e degli Odontoiatri di Belluno tende al perseguimento delle finalità elencate:*

- consentire il coordinamento dell'attività di programmazione dell'Ente, semplificandola;*
- assicurare qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi rivolti agli iscritti e ai cittadini che abbiano interesse ad interagire con l'Ordine;*

*Con questo documento unico di programmazione, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ordine sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica dei bisogni della collettività.*

*Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente informa la collettività sugli obiettivi e le azioni adottate per esercitare le funzioni pubbliche e i risultati che intende raggiungere per soddisfare il suo valore pubblico. autosviluppo e orientamento all'utenza.*

- 1. Attività di formazione** anche attraverso partecipazione ai lavori del gruppo OMCeO Veneto e comunque con partecipazione a corsi ed eventi di specifico interesse e volti alla sempre maggiore acquisizione di competenze professionali da tenersi sia in presenza che on-line.

## **3.1 Sottosezione Piano Triennale dei fabbisogni del personale**

### **1. Premessa**

Il Piano dei fabbisogni del personale – PTFP\_ costituisce uno strumento strategico a disposizione dell'Ordine per definire quali siano i fabbisogni prioritari ed emergenti in relazione alle politiche di governo dell'Ente per il miglioramento della qualità dei servizi offerti agli iscritti e ai cittadini.

Dal punto di vista delle posizioni professionali il Piano relativo al precedente triennio, che prevedeva n. 2 professionalità all'interno dell'Ente, è stato completato nel corso del 2021 nella sua previsione. Attualmente non si rilevano eccedenze, ma, al contrario, le risorse attualmente disponibili appaiono non sufficienti e risulta quantomai necessario provvedere ad una implementazione del personale.

Considerate le politiche organizzative e del lavoro dell'Ente, si è proceduto alla pianificazione del fabbisogno di personale nel rispetto delle *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche* dal fine di ottimizzare le risorse e nell'ottica di raggiungere obiettivi di efficienza, economicità, qualità dei servizi offerti dall'Ordine, tenendo conto che la L. 124/2015 e il successivo Decreto attuativo D.Lgs. 75/2017 hanno modificato l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 stabilendo il superamento della dotazione organica, che si configura ora come Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale.

Ai sensi della normativa vigente, il nuovo Piano – PTFP

- si sviluppa su tre anni, ma consente la modifica in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, funzionale o organizzativo dell'Ente, annualmente;
- è quindi fondamentale strumento di natura programmatica, indispensabile per la definizione dell'organizzazione degli uffici;
- rappresenta aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale anno 2022 – 2024 approvato dal Comitato Centrale della FNOMCeO in data 15.7.2020 con delibera n. 230 e dalla stessa inviato il 30.7.2020 al Ministero della Salute - delibera resa esecutiva.

Il Piano dei Fabbisogni di questo Ente , regolarmente approvato, è così strutturato:

DOTAZIONE ORGANICA	AREA A - N.			AREA B - N.			AREA C - N.					DIRIGENZ A - N.	N.
	CAT . A1	CAT . A2	CAT . A3	CAT . B1	CAT . B2	CAT . B3	CAT . C1	CAT . C2	CAT . C3	CAT . C4	CAT . C5	DIRIGENTI II FASCIA	TOTAL I
N° dipendenti in servizio al 1/1/2022				1						1			2
Assunzioni nell'anno 2022 e sviluppi economici													0
Cessazioni previste anno 2022													0
N. dipendenti in servizio al 1/1/2023				1						1			2
Assunzioni nell'anno 2023													0
Cessazioni previste nell'anno 2023													0
N. dipendenti in servizio al 1/1/2024				1						1			2
Assunzioni nell'anno 2024													0
Cessazioni previste nell'anno 2024													0
	<b>PER PRESA VISIONE ED APPROVAZIONE</b>												
	I REVISORI DEI CONTI												
	Presidente Dott.ssa Isabella Boselli												
	Componente Dott.ssa Marianna Monari												
	Componente Dott. Ciro Stoduto											Belluno	31/3/2022

Nell'ambito del Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni centrali-triennio 2019-2021, sottoscritto il 9 maggio 2022, è stata prevista una riorganizzazione della classificazione del personale, che si articola in quattro aree, corrispondenti a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali: area degli operatori, degli assistenti, dei funzionari e delle elevate professionalità, secondo livelli omogenei di competenze.

Il Piano sopra riportato, pertanto, a partire dall'1 gennaio 2023, ai sensi di quanto previsto dal CCNL di categoria, è stato adeguato.

## 2. Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2022

La situazione di partenza raffigura il completamento delle posizioni previste dal Piano dei Fabbisogni del triennio 2021 – 2023 con l'assunzione da graduatoria emersa a seguito di procedura concorsuale presso altro OMCeO per la copertura di posizione B1, nel rispetto di quanto previsto dal nuovo CCNL di categoria:

ANNO	NR DIPENDENTI AREA B	NR DIPENDENTI AREA C	TOTALE DIPENDENTI
2022	1	1	2

## 3. Organico

Nello schema seguente si rappresenta conseguentemente la situazione aggiornata dell'organico dell'Ordine a seguito della nuova organizzazione prevista dal CCNL:

Tavola n. 1

ANNO	Area degli operatori	Area degli assistenti	Area dei funzionari	Area delle elevate professionalità	TOTALE DIPENDENTI
01/01/2023	0	1	1	0	2

### 3.1 Organigramma

L'organigramma dell'Ordine, che non prevede incarichi di tipo dirigenziale, viene reso pubblico attraverso apposita pubblicazione sulla sezione "Amministrazione trasparente" del sito dell'Ente.

### 3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Il personale è pertanto oggi inquadrato nelle due aree degli assistenti e dei funzionari. E' comunque necessario per l'Amministrazione provvedere alla implementazione del Piano del Fabbisogno, considerato il notevole aumento della mole di attività amministrativa che incombe sugli OMCeO, quali organi sussidiari dello Stato coinvolti sempre maggiormente in dinamiche che in passato erano estranee alle attività ordinarie propriamente dette, aumento sia in termini quantitativi che qualitativi e tale da rendere non più sufficiente un assetto organizzativo di capitale umano composto da sole due unità. Si è tenuto conto inoltre del fatto che nei prossimi anni una delle due dipendenti maturerà i requisiti pensionistici in conformità alla normativa attualmente in vigore. Si rende pertanto necessario procedere quanto prima all'assunzione di una nuova unità da inquadrare nell'area degli assistenti e da formare debitamente.

**Il nuovo piano, relativo al periodo 2023-2025**, aggiorna pertanto la programmazione dei fabbisogni anche in considerazione delle necessità organizzative e del lavoro degli uffici sopra esposte ed alla luce della nuova classificazione del personale al fine di ottemperare al meglio alla propria mission istituzionale.

Il piano triennale di fabbisogno del personale per il 2023 – 2025 dell’Ente risulta quindi essere il seguente:

ANNI	Area degli operatori	Area degli assistenti	Area dei funzionari	Area delle elevate professionalità	TOTALE DIPENDENTI
2023 - 2025	0	2	1	0	3

Non è, al momento, prevista alcuna figura dirigenziale.

### 3.3 Contrattazione collettiva decentrata

Alla luce della nuova previsione contrattuale, si evidenziano i seguenti obiettivi:

- Il riconoscimento professionale di una unità nell’ambito dell’area dei funzionari per l’autonomia e la completezza nella gestione dei processi affidati.
- Il riconoscimento professionale anche dell’unità facente parte dell’area assistenti, che rappresenta una importante risorsa che ha affiancato la collega a partire dal 2020 con un significativo impatto in termini di miglioramentonella gestione delle attività.

Attraverso la Contrattazione Collettiva Decentrata di questo Ente vengono assegnate ulteriori risorse aggiuntive al nostro personale dipendente in base agli obiettivi fissati, come sopra specificati - e tenendo conto anche del contributo elargito dalla Fondazione ENPAM, annualmente, per le attività di sportello a favore degli iscritti svolte dalle dipendenti in sostegno e supporto alla Fondazione - che il Consiglio Direttivo ritiene di corrispondere in aggiunta a quanto già definito nei precedenti Contratti Integrativi, siglati da rappresentanza sindacale individuata e in proporzione all’attività rispettivamente operata da ciascuna dipendente.

Le risorse destinate alla copertura di oneri aggiuntivi sulla base della predetta Contrattazione Integrativa Decentrata vengono regolarmente stanziati all’ apposito Capitolo del Bilancio Preventivo dell’Ente, approvato dall’Assemblea degli iscritti, al TITOLO I - Spese Correnti- Spese per il Personale - Fondo di Incentivazione e trattamento accessorio lordi.

La prevista implementazione del personale di segreteria è finalizzata anche alla ulteriore intensificazione del già alto livello di qualità dei servizi offerti agli iscritti e ai cittadini, più volte riconosciuto ed evidenziato dall’utenza, nonché all’implementazione delle competenze professionali a disposizione onde perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di mantenimento dell’efficienza dei servizi resi alla collettività.

L’Ordine valuterà le proprie azioni sulla base del seguente fattore:

- a) Capacità assunzionale calcolata sulla base delle risorse di spesa:
- b) Eventuale turn-over del personale.

Non esistono al momento ipotesi di turn-over del personale, anche se si prevede una possibile cessazione della dipendente più anziana in tempi relativamente brevi e comunque con un adeguamento alle previsioni normative sul tema, in continua evoluzione.

In considerazione dell'attività svolta da questo soggetto si ritiene necessario **programmare la formazione di una nuova figura nei prossimi anni, poiché molteplici sono le attività e competenze da trasferire.**

c) Stima dell'evoluzione dei bisogni.

Sulla base dei processi di digitalizzazione in atto è necessario potenziare le competenze del personale che dovrà organizzare e programmare attività digitali e gestire l'organizzazione del lavoro secondo nuovi modelli più dinamici e flessibili.

Le attività amministrative a carico degli uffici sono allineate a quelle di tutti enti pubblici, con residui previsioni di semplificazione per i piccoli enti.

Gli adempimenti in materia di tutela della riservatezza dei dati, di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione e gestione del protocollo informatico, adempimenti in materia di trasparenza amministrativa e gestione delle procedure su beni e servizi dettate dal codice degli appalti, adempimenti relativi alla tenuta delle scritture contabili sono in continua evoluzione e richiedono un costante aggiornamento.

Inoltre, i processi gestiti dall'Ordine devono essere oggetto di una sempre più accurata analisi per poter procedere alla loro riorganizzazione e digitalizzazione nell'ambito di una mission che coinvolge tutto l'apparato amministrativo pubblico ai fini di una sempre maggiore efficienza, efficacia e semplificazione dell'azione amministrativa.

#### **4 Strategia di copertura del fabbisogno.**

La necessità di copertura dei nuovi fabbisogni già descritta richiederà l'acquisizione di un'unità con competenze allineate all'area professionale definita degli assistenti, previa assegnazione delle risorse necessarie attraverso specifici stanziamenti di bilancio da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli iscritti.

#### **5 Formazione del personale**

La formazione del personale dovrà avere come obiettivi principali:

- a) il mantenimento/potenziamento del livello delle competenze tecniche e trasversali raggiunto;
- b) l'adeguata qualificazione dell'unità di futura assunzione;
- c) l'individuazione delle risorse disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- d) il collegamento della formazione alla valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.