

Delibera n. 4 del 15 aprile 2019

Oggetto: PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019-2021

L'anno 2019 il giorno quindici del mese di aprile presso la Sede Istituzionale dell'Ordine sita in via G. Carducci n. 11, Sala A. Conte, in L'Aquila, il Consiglio Regionale dell'Ordine degli Psicologi si riunisce con la presenza dei Consiglieri:

COGNOME	NOME	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
Di Iullo	Tancredi	Presidente	X	
Cicconi	Ulderico	Vice-Presidente	X	
Cottone	Alessandra Ida	Segretario	X	
Tenaglia	Arturo	Tesoriere	X	
Legge	Emanuele	Consigliere	X	
Manfreda	Paolo	Consigliere		X
Paris	Angela	Consigliere	X	
Mammarella	Nicola	Consigliere	X	
Zoppo	Luigi	Consigliere	X	
Bellaspiga	Lisa	Consigliere	X	
Marinelli	Stefania	Consigliere		X
D'Amico	Cinzia	Consigliere	X	
D'Angelo	Marida	Consigliere	X	
Collevecchio	Angelo	Consigliere	X	
Campitelli	Marco	Consigliere	X	

Presenti n. 13 Assenti n. 2

Il Consiglio

Premesso che l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, prevede che le amministrazioni pubbliche – intendendo incluse tra queste anche gli enti pubblici non economici ai sensi dell'art. 2 del medesimo decreto legislativo – debbano adottare un “*piano triennale dei fabbisogni di personale*”;

Premesso che l'art. 6-ter del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, stabilisce che “*per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6*” il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze definisca, con decreto, apposite “*linee di indirizzo*”;

Premesso che con Decreto dell'8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica

Italiana n. 173 (serie generale) del 27 luglio 2018, sono state adottate le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;

Visto che nelle citate *Linee di indirizzo* si chiarisce:

Le novità introdotte dal citato decreto legislativo n. 75 del 2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell’organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale.

e ancora:

La centralità del PTFP, quale strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, è di tutta evidenza.

Il PTFP diventa lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all’organizzazione.

La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l’adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.

e ancora:

L’articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti indicati nell’articolo non possono assumere nuovo personale.

Tale sanzione scatta sia per il mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l’omessa adozione del PTFP e degli adempimenti previsti dagli articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

In sede di prima applicazione il divieto di cui all’articolo 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001 decorre dal sessantesimo giorno dalla pubblicazione delle presenti linee di indirizzo. Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati.

e ancora:

Tra l’altro se si partisse dall’organizzazione come elemento rigido da cui ricavare il PTFP, invertiremmo l’ordine logico richiesto dal legislatore correndo il rischio di non rispettare i principi dell’ottimizzazione delle risorse sopra richiamati e commettendo il vizio metodologico di partire dai posti vacanti per definire il reale fabbisogno piuttosto che ragionare in termini di necessità effettive.

L’attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare, perciò, l’eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi.

Considerato che con Delibera n. 5 del 27 giugno 2016 il Consiglio dell’Ordine degli Psicologi della Regione Abruzzo ha approvato l’adeguamento della dotazione organica che, per l’effetto, ha assunto la seguente consistenza:

<i>Area</i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>Dotazione</i>	<i>Posizione</i>
B	Assistente di amministrazione	2	B3
B	Assistente di amministrazione	2	B2
B	Operatore di amministrazione	1	B1

Considerato che, ai sensi dell'art. 1, comma 4, del D.P.R. 25 luglio 1997, n. 404 e dell'art. 24-sexies del D.L. 31 dicembre 2007, n. 248 come aggiunto in sede di conversione dalla L. 28 febbraio 2008, n. 31, il Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi, con deliberazione n. 35 del 1° luglio 2016, ha recepito la delibera n. 5/2016 del Consiglio dell'Ordine degli Psicologi della Regione Abruzzo e ha provveduto a trasmetterla - in data 8 luglio 2016 Prot. 16000194 - al Ministero della Salute e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Funzione Pubblica;

Considerato che l'effettiva dotazione di personale, distribuita tra la sede centrale di L'Aquila e l'ufficio di Pescara, è attualmente la seguente:

<i>Previsti in pianta organica</i>	<i>In servizio</i>
n. 2 Assistenti di Amministrazione B3	<i>N. 1 unità: NON presente perché in comando presso altra amministrazione (addetta alla sede di L'Aquila - tempo pieno – indeterminato)</i> N. 1 unità B3 addetta alla sede di Pescara <u>tempo parziale</u> : 24 ore settimanali indeterminato
n. 2 Assistenti di Amministrazione B2	<i>N. 1 unità: POSTO VACANTE</i>
	<i>N. 1 unità: POSTO VACANTE</i>
n. 1 Operatore di Amministrazione B1	N. 1 unità B1 addetta alla sede di L'Aquila <u>tempo parziale</u> : 18 ore settimanali indeterminato
	N. 1 unità (equiparabile a un profilo B1) <u>somministrata</u> da Agenzia interinale

Considerato che per l'unità con profilo B3 (già addetta alla sede di L'Aquila), oggi in servizio presso l'INAIL, il comando è stato disposto con decorrenza 1° ottobre 2018 e per la durata di un anno;

Considerato che per l'unità "somministrata" (oggi addetta alla sede di L'Aquila) il contratto di somministrazione è stato stipulato per la durata di un anno con decorrenza 3 settembre 2018;

Considerato che negli ultimi anni, anche in ragione della natura giuridica dell'Ordine quale Ente Pubblico Non Economico e della intervenuta Legge n.3 dell'11 gennaio 2018, c.d. Decreto Lorenzin, che ha definitivamente ricompreso la psicologia tra le professioni della salute, sono aumentate le funzioni e incombenze gravanti sugli uffici (formazione Ecm, adempimenti privacy, adempimenti sulla cd. Amministrazione Trasparente, normativa sul Sistema Tessera Sanitaria, etc.);

Considerato che sono correlativamente aumentate le istanze degli iscritti, che vedono nell'Ordine non solo un punto di riferimento istituzionale, ma anche un supporto per affrontare i sempre più complessi adempimenti connessi alla professione;

Considerato che sono costantemente aumentati gli iscritti, passati da n. 2455 alla data della Delibera n. 5 del 27 giugno 2016, di approvazione dell'ultimo adeguamento della dotazione organica, a n. 2800 al 31 dicembre 2018, con un aumento di 345 unità;

Considerato che le *Linee di indirizzo* di cui al Decreto dell'8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 173 del 27 luglio 2018, chiariscono:

Nell'ambito del Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni centrali – triennio 2016-2018, sottoscritto il 12 febbraio 2018, nel quale sono confluiti i precedenti comparti di Ministeri, Agenzie Fiscali, EPNE, Agid, Cnel ed Enac, l'articolo 5 prevede che le amministrazioni del comparto definiscano i profili professionali coerenti con l'ordinamento previsto dal CCNL, con la forma partecipativa del confronto con le OO.SS..

Si rinvia alle disposizioni analoghe previste nelle ipotesi di CCNL dei rispettivi comparti.

L'articolo 12, del predetto CCNL del comparto funzioni centrali, inoltre, prevede l'istituzione di una Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale anche al fine di pervenire a modelli maggiormente idonei a valorizzare le competenze professionali e ad assicurare una migliore gestione dei processi lavorativi.

Alcuni dei compiti assegnati alla suddetta Commissione paritetica sono qui richiamati come percorso utile alle amministrazioni per definire i rispettivi profili professionali, considerato che la pianificazione di un corretto fabbisogno non può prescindere da una preliminare e congrua individuazione dei profili professionali necessari.

Visto che con il nuovo CCNL per il Comparto Funzioni Centrali sottoscritto il 12/02/2018 ha (art. 12) istituito un'apposita commissione per redigere una nuova disciplina dei sistemi di classificazione professionale;

Considerato che alla data odierna non è stata emanata detta nuova disciplina dei sistemi di classificazione professionale;

Visto che l'art. 96 del citato CCNL stabilisce: "1. Per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del presente CCNL e non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL concernenti le amministrazioni confluite nel presente comparto delle Funzioni centrali. 2. Sono specificamente confermate le disposizioni relative ai sistemi di classificazione professionali contenute nei precedenti CCNL di cui al comma 1 del presente articolo".

Considerato che le *Linee di indirizzo* stabiliscono:

Ciascuna amministrazione dovrebbe, in sede di disciplina del proprio ordinamento professionale, tenere conto di:

- *possibilità di raffronto con gli ordinamenti professionali vigenti in altri settori pubblici e privati o in altre pubbliche amministrazioni dei Paesi europei, nel rispetto della normativa contrattuale del*

comparto;

- efficacia ed appropriatezza dei propri profili professionali con riferimento all'organizzazione del lavoro, alle funzioni e alla struttura della propria amministrazione, nell'ottica di bilanciare l'esigenza di convergenza con quella di valorizzare le proprie specificità;
- declaratorie di area o categoria, in relazione ai cambiamenti dei processi lavorativi, indotti dalle innovazioni di servizio o processo e dalle nuove tecnologie, ed alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni e di valorizzazione delle competenze professionali.

Si considerino ad esempio i fabbisogni di nuove professioni e competenze professionali necessari per l'implementazione d'innovazioni legislative o di policy, che hanno impatto su gran parte delle pubbliche amministrazioni quali: il CAD e il Piano Triennale per l'informatizzazione delle PA (gestore di progetto/project manager; gestore della sicurezza ICT/ICT security manager; progettista di esperienza utente/user experience designer; esperto di dati/data scientist); il codice degli appalti e la nuova politica delle infrastrutture (gestore di progetto complesso; gestore di rete); la politica di coesione e la gestione dei fondi SIE (gestore di programma/program manager; gestore di progetto/project manager/gestore del rischio/risk manager; specialista di appalti, di aiuti di stato, di normativa comunitaria, di contabilità e finanza);

- contenuti dei profili professionali in relazione ai nuovi modelli organizzativi;
- possibilità di rappresentare e definire in modo innovativo i contenuti professionali, di individuare nuove figure o di pervenire alla definizione di figure polivalenti, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo e di incentivare comportamenti innovativi.

Le amministrazioni dovranno, quindi, individuare i profili professionali in coerenza con le funzioni (missioni) che sono chiamati a svolgere, della struttura organizzativa, dei processi e, non da ultimo, delle relazioni interne ed esterne e del codice etico e comportamentale.

I profili professionali dovranno tenere conto del grado di responsabilità connesso a ciascuna posizione e, quindi, del posizionamento all'interno dell'organizzazione, delle relazioni richieste, delle attività da svolgere, degli strumenti da utilizzare (job description).

Occorre, poi, definire le competenze richieste per ciascun profilo professionale in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali.

La corretta individuazione dei profili professionali consente, poi, nella fase del reclutamento, di avere migliori strumenti per selezionare le risorse umane adeguate e per meglio finalizzare la scelta dei candidati.

Si rimarca, quindi, il principio di definire un ordinamento professionale coerente con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, tenendo, altresì, conto delle esigenze di flessibilità e di priorità derivanti dalla catena degli obiettivi, da quelli nazionali a quelli strategici ed operativi, individuando, ove necessario, nuove figure e competenze professionali.

Ritenuto che sulla base delle rilevazioni dell'attuale assetto organizzativo e delle unità effettivamente impiegate, nonché delle prospettive di carico di lavoro ipotizzate, in attesa della ridefinizione dei sistemi di classificazione professionale ai sensi del CCNL per il Comparto Funzioni Centrali sottoscritto il 12/02/2018, la dotazione organica dell'Ordine debba essere fissata, **per il triennio 2019-2020**, come segue:

<i>Area</i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>Dotazione</i>	<i>Posizione</i>
B	Assistente di amministrazione	2	B3
B	Assistente di amministrazione	1	B2
B	Operatore di amministrazione	2	B1

Ritenuto che le Linee di indirizzo chiariscono che:

Il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata.

Ritenuto che pertanto il PTFP di cui alla presente delibera potrà essere modificato annualmente in funzione: sia dell'evoluzione dei rapporti lavorativi in essere (lavoratrice in comando e unità somministrata), sia in funzione delle future esigenze organizzative;

Ritenuto che fin da ora, salve le eventuali modifiche annuali, possono essere preventivate per il triennio 2019-2021 le seguenti assunzioni: N. 1 unità (con profilo da definire) per la sede di L'Aquila e N. 1 unità (con profilo da definire) per la sede di Pescara.

Ritenuto che le Linee di indirizzo chiariscono che:

Più precisamente l'articolo 6, comma 4, del d.lgs. 165/2001 stabilisce che per le altre amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali che hanno una distinta disciplina più avanti richiamata, il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 6 predetto ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Restano, pertanto, invariate le procedure di approvazione previste dalla legge e dalle fonti secondarie, nonché la specifica normativa di settore.

Ritenuto che pertanto il PTFP di cui alla presente delibera dovrà essere inviato al Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi ai sensi dell'art. 1, comma 4, del D.P.R. 25 luglio 1997, n. 404;

DELIBERA

1) di approvare il PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019-2021 di cui alla presente delibera e, per l'effetto di stabilire, sulla base delle rilevazioni dell'attuale assetto organizzativo e delle unità effettivamente impiegate, nonché delle prospettive di carico di lavoro ipotizzate, in attesa della ridefinizione dei sistemi di classificazione professionale ai sensi del CCNL per il Comparto Funzioni Centrali sottoscritto il 12/02/2018, che la dotazione organica dell'Ordine è fissata, **per il triennio 2019-2020**, come segue:

<i>Aree</i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>Dotazione</i>	<i>Posizione</i>
B	Assistente di amministrazione	2	B3
B	Assistente di amministrazione	1	B2
B	Operatore di amministrazione	2	B1

- 2) **di stabilire** che il PTFP di cui alla presente delibera potrà essere modificato annualmente conformemente alle “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*” di cui Decreto dell’8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 173 (serie generale) del 27 luglio 2018;
- 3) **di preventivare**, salve le eventuali modifiche annuali, per il triennio 2019-2021 le seguenti assunzioni: N. 1 unità (con profilo da definire) per la sede di L’Aquila e N. 1 unità (con profilo da definire) per la sede di Pescara;
- 4) **di trasmettere** la presente delibera al Consiglio Nazionale dell’Ordine degli Psicologi ai sensi dell’art. 1, comma 4, del D.P.R. 25 luglio 1997, n. 404.

Approvato nella seduta consiliare del 15 aprile 2019

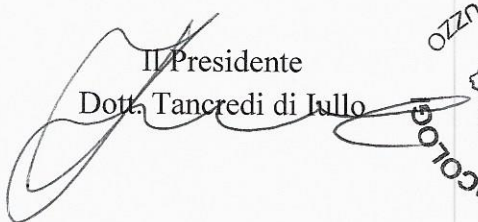
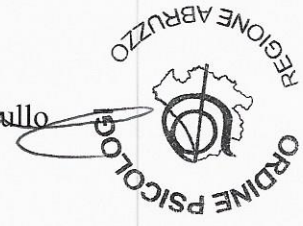
Votazione: presenti n. 13

Favorevoli: n. 8

Contrari: nessuno

Astenuti: n. 5

Il Presidente
Dott. Tancredi di Iullo

Il Segretario
Dott.ssa Alessandra Ida Cottone