



FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024

ORDINE ASSISTENTI SOCIALI CALABRIA

Approvato nella seduta di Consiglio del 20 marzo 2023

PREMESSA DI CARATTERE GENERALE

La Legge 23 marzo 1993, n. 84 ha istituito l'albo professionale degli assistenti sociali. Gli iscritti all'albo costituiscono l'Ordine degli assistenti sociali che è articolato a livello regionale.

L'Ordine è un Ente Pubblico non economico di autogoverno della professione. Ciò significa che si amministra per mezzo di organi propri (il Consiglio) i cui componenti sono eletti direttamente dal corpo elettorale degli iscritti.

L'interesse dell'Ordine non è sindacale, il principio informatore della sua istituzione discende dalla necessità di regolare i rapporti tra l'attività degli iscritti e l'interesse pubblico e riguarda:

- la promozione e lo sviluppo della cultura della professione;
- la garanzia dei diritti dei cittadini ad avere professionisti qualificati che agiscono secondo i principi etici contenuti del codice deontologico;
- la vigilanza sul comportamento dei propri iscritti;
- la tenuta e la revisione dell'Albo professionale che è accessibile al pubblico.
- la tutela del titolo e dell'esercizio professionale;
- l'aggiornamento professionale;
- L'Ordine persegue la qualità della professione attraverso scelte generali e programmate adeguate a promuovere il rapporto tra categoria e società.

Per lo svolgimento dei compiti istituzionali come sopra definiti, il Consiglio regionale opera attraverso una organizzazione composta dal medesimo Consiglio regionale (composto da 15 consiglieri), dal Consiglio di Disciplina Regionale (composto da 15 membri) e dalla struttura amministrativa composta da un dipendente.

Tra i compiti fondamentali del Consiglio, è previsto appunto quello di deliberare la programmazione del fabbisogno di personale per la definizione della pianta organica in funzione dei servizi da erogare e delle

attività da svolgere; le stesse determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento sono adottate sulla base della programmazione del fabbisogno del personale dell'Ordine.

La dotazione organica dell'Ordine che sarà definita sulla base della programmazione dei fabbisogni di personale, consiste nell'elenco dei posti di ruolo, classificati in base ai sistemi di inquadramento contrattuale vigente, nonché dirigenziali, previsti.

La dotazione organica è distinta per aree, nel rispetto dei principi gerarchico e di flessibilità organizzativa.

Visto l'art. 1 co. 3 del D.P.R. 25 luglio 1997 n. 404 , ai sensi del quale, l'Ente procede di norma con cadenza triennale alla determinazione della dotazione organica necessaria ad assicurare l'espletamento delle funzioni e dei compiti istituzionali, anche prevedendo contingenti di personale a tempo parziale;

Visto l'art. 6 del D. Lgs 30 marzo 2001 n. 165 che prescrive l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale nel quale sono indicati la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati;

Visto il D. Lgs. 75/2017 che ha modificato il citato art. 6 D. Lgs. 165/2001 superando, in un'ottica di semplificazione e razionalizzazione del rapporto di impiego nella pubblica amministrazione, la tradizionale determinazione del fabbisogno delle amministrazioni fino ad ora ancorata alla dotazione organica, introducendo il piano del fabbisogno effettivo del personale;

Tenuto conto della necessità di procedere alla stima del fabbisogno di personale da porre a base della definizione della nuova pianta organica di codesto Ordine e preso atto delle modifiche apportate alla disciplina del lavoro nella p.a. per cui l'assetto organizzativo della stessa viene affidato non più ad uno strumento programmatico di natura statica, ma ad un piano essenzialmente gestionale, di natura dinamica in cui ogni singola amministrazione adotta un piano triennale dei fabbisogni di personale coerente con l'organizzazione degli uffici per una programmatica copertura del fabbisogno di personale nei limiti delle risorse finanziarie disponibili.

Tenuto conto altresì che, nel sistema riformato, viene di fatto affidato alla capacità di ogni singola amministrazione l'individuazione concreta ed in progress delle professionalità occorrenti al raggiungimento dei propri fini istituzionali per cui il predetto piano sarà scorrevole e verrà aggiornato annualmente in base alle effettive esigenze di amministrazione sopravvenute o semplicemente meglio definite e rappresenterà anche strumento di attivazione per la valutazione degli obiettivi;

Considerato pertanto che, diversamente dal passato, la dotazione organica si costruisce ora a valle della pianificazione dei fabbisogni, per cui occorre predisporre il piano triennale del fabbisogno per la definizione della dotazione organica dello stesso Ordine e quindi per una corretta pianificazione delle politiche di personale e di reclutamento di nuove risorse conciliando le esigenze dell'ente con il rispetto della sostenibilità finanziaria delle scelte ispirate sempre a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, questo Consiglio si è così determinato nella procedura di stima del fabbisogno di personale per il futuro triennio 2019/2021.

- 1) ha definito sulla base dei compiti istituzionali dell'Ordine e dei servizi dallo stesso erogabili osservati in concreto per l'intero anno 2018 di effettiva amministrazione, le attività amministrative che lo stesso Ordine dovrà svolgere nell'arco dei futuri tre anni interessati, con attribuzione di funzioni e mansioni anche per aree omogenee (segreteria, protocollo, sportello, gestione prima nota ecc.) al fine di poter determinare il personale occorrente, in termini di quantità e qualità sebbene poi, il piano medesimo, sia strumento dinamico e flessibile per cui andrà aggiornato annualmente in base agli atti di amministrazione valutati anche a consuntivo;

- 2) ha definito l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la gestione del personale e delle mansioni ad essi affidate, la distribuzione dell'orario di lavoro improntato comunque ad una certa flessibilità, gli orari di servizio e di apertura degli uffici e di lavoro, armonizzati con le esigenze dell'Ordine e dell'utenza;
- 3) ha distinto le attività amministrative in attività da rendere in modo continuativo e, dunque, da soddisfare con contratti di lavoro a tempo indeterminato e attività, invece, connesse ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, come previsto dall'articolo 36, comma 2, del D. Lgs. 165/2001 da poter soddisfare con strumenti diversi e flessibili;
- 4) ha dimostrato, in base alla definizione del punto precedente, per quali attività programmate è effettivamente necessaria la presenza in servizio di una certa quantità e qualità di personale; dimostrazione appunto di carattere programmatico suscettibile di revisione annuale per confermare le precedenti determinazioni.

Il piano infatti può modificarsi nel tempo ed in funzione di fattori esterni come nel caso di progressi tecnologici e digitali che potranno rendere sostituibili alcune mansioni con processi lavorativi telematici ovvero, al contrario, richiedere profili professionali più elevati rispetto a quelli in precedenza previsti.

Concretamente, la dotazione organica che si definisce con il presente piano triennale dei fabbisogni di personale, in linea con la normativa vigente, è una fotografia del personale in servizio, ed ogni anno la stessa andrà modificata sul piano qualitativo e quantitativo per aggiunta o soppressione di figure rese necessarie ovvero al contrario semplicemente confermata in quanto confacente alle funzioni ed attività da svolgere.

Con la definizione triennale del fabbisogno di personale codesto Ordine di fatto adempie alla tradizionale funzione della dotazione organica, individuando il personale in servizio connesso dalla pianificazione alle funzioni ed attività da svolgere e, nel contempo, definisce le future possibilità di assunzione, utilizzabili qualora la stessa pianificazione dovesse evidenziare necessità lavorative che richiedano maggiore apporto di personale in termini di quantità (ore di lavoro necessarie per garantire, nell'anno, le attività e le funzioni da svolgere) e qualità (cioè valutazione della competenza necessaria, da tradurre in profilo professionale), necessità da dimostrare compiutamente anno per anno da conciliare ovviamente sempre con la sostenibilità finanziaria delle scelte organizzative.

Il piano triennale di fabbisogno del personale andrà pertanto a definire:

- la previsione dei posti disponibili, o che si renderanno tali nel periodo considerato, che si intende ricoprire mediante selezione pubblica, con specificazione del numero, della categoria, del profilo professionale e della tipologia di contratto (tempo pieno o part-time);
- il contingente del personale da assumere a tempo determinato o col ricorso ad altre tipologie di lavoro flessibile, compatibilmente con le risorse finanziarie dell'ente.

Sulla base di tutto quanto analizzato e dettagliato, delle attività svolte dall'Ordine nei precedenti anni con la dotazione organica minima esistente, tenuto conto della limitata crescita dimensionale dell'Ordine nonché delle limitate risorse finanziarie disponibili, dello stato attuale dell'organizzazione e dell'organico, il Consiglio dell'Ordine ha ritenuto di attribuire :

- n. 1 risorsa profilo A2 Coordinatore amministrativo addetta al servizio di segreteria, protocollo e sportello e coordinamento generale delle attribuzioni proprie dell'area di appartenenza, con rapporto a tempo indeterminato in quanto attività amministrative da rendere in modo continuativo e con contratto full-time – profilo già ricoperto

- n. 1 risorsa profilo B1 Assistente amministrativo addetta alla gestione amministrativa e alla immissione dei dati contabili con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in quanto attività amministrativa da rendere in modo continuativo e contratto a part-time – profilo attualmente vacante -

Totale posti previsti in organico n. 2 di cui

n. 1 profili A2 già ricoperto

n. 1 profilo B1 vacante

	Categoria A2	Categoria B1	totali
n. dipendenti in servizio al 31.12.2017	1		1
Consulenze esterne		4	4
Cessazioni 2019	0	0	0
Assunzioni 2019-2021	0	1	1