ORDINE ASSISTENTI SOCIALI
Consiglio Regionale della Lombardia

Verbale n. **4**
DELIBERAZIONE N. **42** DEL CONSIGLIO REGIONALE DEL **14/3/2023**

Cognome e nome	sez	P	A		sez	P	A
ZALTIERI MANUELA - Presidente	A	X		DEPONTI MICHELE	B		X
GHEZZI GIULIA - Vicepresidente	B	X		FERRAGUTI PAOLA	A	X	
REGONDI SIMONA - Segretaria	A	X		MAZZOLENI FERRACINI BENEDETTA	A	X	
BIANCHI MARIACECILIA -Tesoriera	A	X		SOREGOTTI CARLO	B	X	
AMATO TATIANA	B	X		TURETTI EGIDIO SAURO	A	X	
ALBERICI SARA	B	X		VAN WESTERHOUT ELENA	A	X	
CARERA ANGELA MONICA	A		X	ZARA SONIA	A	X	
CHIAPELLA MARCO	B		X				

Il Consiglio regionale dell'Ordine degli Assistenti Sociali della Lombardia, riunitosi in sede il **7/02/2023,** in riferimento al verbale sopra citato

VISTA la L. 7 agosto 1990, n. 241;
VISTA la L. 23 marzo 1993, n. 84 "Ordinamento della professione di assistente sociale e istituzione dell'albo professionale";
VISTO il D.M. Grazia e Giustizia 11 ottobre 1994, n. 615;
VISTO il proprio vigente Regolamento interno approvato con Delibera n. 94 del 4.09.2002;
VISTO il proprio Regolamento di Amministrazione e Contabilità-RAC approvato con Delibera n. 67 del 11 maggio 2018;
CONSIDERATI i principi generali di cui all'art. 1, D. Lgs. 165/2001, finalizzati a determinare la dotazione organica al fine di assicurare l'espletamento delle funzioni e dei compiti attribuiti all'Amministrazione;
VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss. mm. e ii., con particolare riferimento all'art. 6, commi 2, 3 e 6, secondo cui "*2. 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 assunzioni previste a legislazione vigente. 3. 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. (...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale*";

PRESO ATTO che, con le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA (in GURI n. 173 del 27 luglio 2018), il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha redatto le indicazioni volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/01, facendo espresso riferimento anche agli enti pubblici non economici;
VISTO l'art. 2, commi 2 e 2bis del D.L. n. 101/13, come convertito da L. n. 125/13**;**
VISTO il CCNL – attualmente vigente, comparto funzioni centrali;
VISTA l'attuale dotazione organica dell'Ente;
VISTO il bilancio preventivo dell'anno 2023 approvato con delibera n. 256 del 11/11/2022;
RILEVATA la necessità di redigere il Piano del Fabbisogno del Personale dell'Ente;
CONSIDERATO ALTRESI' che il suddetto piano trova giustificazione nell'aumento delle attività ordinistiche e della complessità della normativa applicabile all'Ente;
ACCERTATO che, sulla scorta di quanto sopra riportato, può essere definito il piano triennale, in base alla nuova dotazione organica complessiva, come da prospetto allegato al presente atto, quale parte integrante e sostanziale dello stesso;
SENTITE le organizzazioni sindacali;
ACQUISITO il parere favorevole del Revisore legale dei Conti del 3 marzo 2023

DELIBERA

- di approvare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023-2025, nella versione allegata al presente provvedimento, che ne forma parte integrante e sostanziale;
- di rendere immediatamente esecutiva la presente delibera.
- di dare atto che il presente provvedimento viene pubblicato sul sito web istituzionale dell'Ordine Assistenti Sociali Lombardia

Il presente atto è costituito di 2 pagine e un allegato

Voti favorevoli: 12 Contrari: 0 Astenuti: 0

Il Segretario
a.s.s. Regondi Simona

La Presidente
a.s.s. Manuela Zaltieri

Il presente documento è sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. n. 82/2005 e s.m.i.

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE
Si attesta che copia della delibera n. ***42/2023****, esecutiva ai sensi dell'art. 151, comma 4 del D.Lgs. 267/2000, è pubblicata alla Bacheca on-line sul sito istituzionale dell'Ordine degli Assistenti Sociali della regione Lombardia all'indirizzo www.ordineaslombardia.it, ai sensi dell'art. 32 della legge n. 69/2009 e vi rimarrà, in visione, per 15 giorni consecutivi a decorrere dal giorno* ***6/4/2023*** *e fino al giorno* ***20/4/2023***

ORDINE ASSISTENTI SOCIALI
Consiglio Regionale della Lombardia

CONSIGLIO REGIONALE DELLA LOMBARDIA - ORDINE ASSISTENTI SOCIALI

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025

Premessa
VISTO il D.P.R. 404/1997 - Regolamento recante le modalità per la determinazione delle piante organiche degli ordini, dei collegi professionali;
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 regionale 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 2023, approvato con deliberazione di Consiglio n. 256 dell'11 novembre 2022;
VISTA la delibera n. 228 approvata dal Consiglio regionale nella seduta del 26 ottobre 2022 di approvazione della quota di iscrizione per l'anno 2023 e la approvazione della stessa da parte del Ministero della Giustizia con decreto 9 novembre 2022;
VISTO il vigente CCNL Comparto funzioni centrali, triennio 2019-2021;
SENTITI il Segretario e il Tesoriere;
SENTITE le rappresentanze sindacali;
VISTO il parere favorevole del Revisore unico dei Conti del 14 marzo 2023

Il Consiglio regionale ha avviato una riflessione sul funzionamento dell'Ente e sull'attuale dotazione organica di personale, in risposta al mutato contesto normativo e alle attuali crescenti esigenze organizzative riscontrate, giungendo all'elaborazione del Piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025.

Attuale dotazione organica

La vigente dotazione organica del personale amministrativo è stata approvata dal Consiglio regionale con deliberazione n. 182 dell'8 novembre 2017

AREA C PROFILO AMMINISTRATIVO	1 full-time (h. 36)
AREA B PROFILO AMMINISTRATIVO	1 full-time (h. 36)
AREA B PROFILO AMMINISTRATIVO	1 full-time (h. 36

CCNL personale del comparto funzioni centrali – triennio 2016-2018

Già all'epoca si riteneva comunque che la pianta organica con tre dipendenti a tempo pieno fosse carente rispetto alle necessità amministrative dell'ente. Il concorso per il terzo dipendente area B a tempo pieno si è concluso a luglio 2020 con assunzione dal 16 settembre 2020. Dal 2017 al 2018 l'Ordine si è avvalso di un supporto amministrativo di stage e somministrazione lavoro.
In questi anni l'incremento degli adempimenti amministrativi dell'ente è ulteriormente cresciuto determinando la necessità di un ulteriore ampliamento della pianta organica.

A seguito del pensionamento dell'unità in area C - profilo C3 (ora area funzionari) a decorrere dal 1/8/2022 si è resa vacante la corrispettiva posizione in dotazione organica.

Considerato il nuovo sistema di classificazione del personale, articolato su quattro aree (operatori, assistenti, funzionari, elevate professionalità), che prevede avanzamenti retributivi correlati alle competenze professionali progressivamente acquisite, contemperando le esigenze di premialità e di inclusività, nel rispetto dei criteri di progressione di carriera disposti dalla normativa vigente in materia e sentite le OO.SS. competenti in assolvimento degli obblighi di informazione sindacale e ai sensi del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i. e del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019/21
- il Consiglio regionale con deliberazione n. 199 del 29/08/2022 ha definito la progressione verticale dalla ex Area B – livello stipendiale B3 alla corrispondente Area Funzionari (ex area C – livello C1) di una dipendente a decorrere dalla data 01/08/2022

Si è quindi coperto il posto vacante nella dotazione organica in area C e si è liberata contestualmente una posizione in area B.

La dotazione organica attuale è la seguente:

AREA C livello C1 - PROFILO AMMINISTRATIVO – AREA FUNZIONARI	1 full-time (h. 36)	In organico
AREA B livello B1 - PROFILO AMMINISTRATIVO – AREA ASSISTENTI	1 full-time (h. 36)	In organico
AREA B livello B1 - PROFILO AMMINISTRATIVO – AREA ASSISTENTI	1 full-time (h. 36	VACANTE dal 1/8/2022

Durante l'anno 2022 e tutt'ora nel 2023, in seguito a dimissioni di una unità (funzionario di amministrazione) si è provveduto a instaurare un rapporto di somministrazione lavoro part-time (30h/s). Ugualmente si è provveduto a instaurare un rapporto di somministrazione lavoro full-time per destinare una risorsa "dedicata" alle attività del Consiglio Territoriale di Disciplina.

Rilevazione dei carichi di lavoro e delle mansioni

Vengono considerati i compiti previsti dalle norme che regolano e disciplinano l'Ordine professionale degli assistenti sociali e gli adempimenti richiesti dalla normativa per gli enti pubblici non economici, ai quali siamo soggetti.

Per la definizione dei fabbisogni di personale si individuano sinteticamente le principali "macro aree" e le attività amministrative connesse evidenziando l'attuale ripartizione delle mansioni tra il personale attualmente in forza presso l'Ordine, sia in organico che tramite contratti di somministrazione lavoro che l'ente ha dovuto stipulare per adempiere alle attività amministrative.

GESTIONE ALBO:
personale addetto – 1 assistente di amministrazione (B1) 36 ore a tempo indeterminato
FORMAZIONE CONTINUA:
personale addetto – 1 funzionario di amministrazione (C1) 36 ore a tempo indeterminato
CONSIGLIO TERRITORIALE DISCIPLINA:
da 1/8/2022 Personale addetto – 1 somministrazione lavoro (equiparato assistente di amministrazione) 36 ore
GESTIONE SITO E PIATTAFORME ON LINE:
personale addetto – 1 funzionario di amministrazione (C1) 36 ore a tempo indeterminato
personale addetto – 1 assistente di amministrazione (B1) 36 ore a tempo indeterminato
CONTABILITA':
da 5/9/2022 Personale addetto – 1 somministrazione lavoro (equiparato funzionario di amministrazione) 30 ore
TRANSIZIONE DIGITALE:
personale addetto – 1 funzionario di amministrazione (C1) 36 ore a tempo indeterminato
AFFARI GENERALI:
personale addetto – 1 funzionario di amministrazione (C1) 36 ore a tempo indeterminato
personale addetto – 1 assistente di amministrazione (B1) 36 ore a tempo indeterminato

Si rileva inoltre che al dipendente funzionario sono attribuite le funzioni di RPCT, RTD, Responsabile conservazione e gestione documentale.

Si evidenziano alcuni elementi di valutazione del carico di lavoro della struttura amministrativa
- Gli iscritti all'albo sono passati da n. 5119 del 2017 a n. 5626 attuali. Inoltre, gli adempimenti amministrativi di controllo per le variazioni dell'albo sono aumentati.
- I numeri assoluti di mail / pec gestiti negli anni sono notevolmente incrementati: nel corso del 2021 si registrano n. 23.441 record pec e nel 2022 n. 21008; n. 60.417 record mail (in entrata, uscita e invii massivi) nel 2021 e n. 61540 nel 2022.
- I documenti protocollati in entrata e uscita nel 2022 sono 9726 – nel 2017 erano 5696.
- Le delibere consiliari variano da 213 del 2017 a n. 329 del 2021 e n. 310 del 2022.
- Il Consiglio di disciplina presso l'Ordine della Lombardia ha formalmente richiesto una persona di segreteria "dedicata" a supporto delle attività amministrative disciplinari, verificato che l'attuale pianta organica non permette di gestire con continuità l'attività di segreteria a supporto del CTD. Dal mese di agosto 2022 ci si avvale di una unità a tempo pieno con contratto di somministrazione lavoro. Nel 2017 si sono aperti n. 9 procedimenti disciplinari, nel 2018 n. 350, nel 2019 n. 219, nel 2020 n. 30, nel 2021 n. 103, nel 2022 n. 186

- Il Consiglio regionale si è strutturato oltre alle commissioni istituzionali in gruppi tematici e territoriali (articolati nelle provincie lombarde) che sono man mano aumentati: nel 2022 in 24 Gruppi tematici e territoriali che coinvolgono oltre 300 iscritti all'albo e vede la partecipazione a 27 nel 2021 e 34 nel 2022 tra tavoli inter-istituzionali, protocolli di intesa e progetti con altri enti.
I Gruppi Territoriali sono lo strumento attraverso cui il Consiglio Regionale dell'Ordine promuove trasversalmente le proposte formative rispondenti ai bisogni degli iscritti nei rispettivi territori, i Gruppi Tematici si rivolgono alla comunità professionale impegnata nei diversi settori di intervento all'interno di Enti e Servizi territoriali del sistema di welfare lombardo. La segreteria dell'Ordine presta attività organizzativa e di supporto ai diversi gruppi.
- L'area formazione continua vede una costante intensa e crescente attività di segreteria a supporto della Commissione FC: per convenzioni, esoneri, ex-post, accreditamenti, organizzazione eventi formativi. Nel 2021 n. 960 e nel 2022 n. 1099 richieste di eventi formativi in Lombardia; nel 2021 n. 1277 e nel 2022 n. 1650 istanze da iscritti (ex post ed esoneri); nel 2021 n. 202 e nel 2022 n. 236 Convenzioni; Gestione eventi anche in modalità webinar.
L'area richiederebbe una persona di segreteria "dedicata".
- L'area contabile implicherebbe un impegno "dedicato", attualmente non possibile a discapito della necessaria precisione che il ruolo richiede.
- Le procedure amministrative e gestionali e le metodiche organizzative e informatiche di lavoro richiedono un salto di qualità del lavoro amministrativo in termini di adeguamento strutturale ed efficienza. Dalla fine del 2022 l'Ordine ha adottato un piano per la transizione digitale con l'obiettivo di mettere a norma le procedure e la gestione dell'ente: passaggio dell'archivio documentale in cloud; adozione di un protocollo a norma di legge; gestione fascicolazione e conservazione documentale a norma; gestione flussi dei procedimenti amministrativi; digitalizzazione dei vari procedimenti amministrativi; passaggio a una gestione contabile in cloud; adeguamento del sito istituzionale alle linee di design Italia; gestione piattaforma PagoPA per tutti i pagamenti; gestione App IO; adesione alla piattaforma nazionale notifiche giuridiche; abilitazione servizi ad utenti con SPID e CIE…. La nuova configurazione della pianta organica è una condizione per il passaggio dell'ente tramite la transizione digitale a un miglior livello di qualità della azione della pubblica amministrazione.
Questo piano per la transizione digitale ha richiesto e richiede un elevato impegno formativo e organizzativo per tutto il personale di segreteria.
- I ruoli di responsabilità assegnati al personale di segreteria (RTD – RPCT – Responsabile conservazione digitale, SICO ….) implicano una disponibilità di tempo, oltre che di competenze e necessaria costante formazione.

L'attuale dotazione organica, che risulta pertanto insufficiente in relazione ai carichi di lavoro e agli innumerevoli e crescenti adempimenti amministrativi a carico degli Ordini professionali, ha comportato l'esternalizzazione di una serie di attività. Certamente il moltiplicarsi degli adempimenti amministrativi ha generato importanti ricadute sul piano dell'efficienza, rendendo la struttura amministrativa sottodimensionata rispetto ai carichi di lavoro, con la conseguente difficoltà a gestire una buona amministrazione.

Nuova dotazione organica

L'attuale dotazione organica del Consiglio regionale della Lombardia soddisfa solo parzialmente le esigenze istituzionali e programmatiche dell'Ordine regionale; 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.

Con la approvazione del bilancio preventivo per l'anno 2023 il Consiglio ha dato copertura all'ampliamento della dotazione organica valutando l'esigenza di incidere in modo significativo sull'assetto organizzativo e amministrativo dell'Ordine per migliorare le performance e fornire sempre maggiori servizi ai professionisti iscritti all'albo. In particolare il Consiglio ha evidenziato la necessità di prevedere un ampliamento della pianta organica per il personale di segreteria così da attuare un adeguamento della struttura amministrativa ai crescenti adempimenti ordinistici richiesti nel rispetto dell'obbligo normativo. Inoltre, ha ritenuto di dare avvio al processo di digitalizzazione dell'ente, come richiesto alle pubbliche amministrazioni, per un'offerta di servizi sempre più efficienti e facilmente accessibili, processo che richiederà un rilevante impegno della struttura amministrativa.

Di seguito la **proposta di nuova dotazione organica** a decorrere dal 2023.

AREA C livello C1 - PROFILO AMMINISTRATIVO – AREA FUNZIONARI	1 full-time (h. 36)	In organico
AREA B livello B1 - PROFILO AMMINISTRATIVO – AREA ASSISTENTI	1 full-time (h. 36)	in organico
AREA B livello B1 - PROFILO AMMINISTRATIVO – AREA ASSISTENTI	1 full-time (h. 36	VACANTE dal 1/8/2022
AREA B livello B1 - PROFILO AMMINISTRATIVO – AREA ASSISTENTI	**1 full-time (h. 36)**	**UNITÀ AGGIUNTIVA**

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 una quarta unità di personale da inquadrare nella Area degli assistenti.

Nel corso del 2023 (triennio di riferimento 2023-2025) si intende procedere alle attività di copertura delle attuali posizioni vacanti in organico e dell'unità aggiuntiva di personale nell'Area degli Assistenti.

Analisi dei costi

Nelle tabelle seguenti sono evidenziati:

- per l'anno 2022, i costi sostenuti relativi al personale attualmente in organico
- per gli anni 2023, e successivi, le previsioni di costo con riferimento alla nuova dotazione organica.

I costi sono stati stimati in base ai CCNL Funzioni centrali attualmente in vigore 2019-2021 e, con riferimento all'anno 2023, risultano coerenti con il bilancio di previsione approvato.

Attuale dotazione organica - **costo sostenuto nell'anno 2022**

Posizione	Periodo	Costo per unità
Area funzionari (C3)	01/01/22 - 31/07/22	33.982,00
Area funzionari (C1)	01/08/22 – 31/12/22	19.154,00
Area assistenti (B3)	01/01/22 - 31/07/22	30.206,00
Area assistenti (B1)	01/01/22 – 31/12/22	34.613,00
	Costo totale	117.955,00

Quanto indicato a consuntivo 2022 tiene conto del Contratto decentrato e del Fondo per le Risorse decentrate così come costituito per una forza lavoro di 3 persone. In un'ottica di sviluppo delle risorse dell'Ente, il Fondo dovrà essere aggiornato, in base anche alla contrattazione di secondo livello ancora da intraprendere.

Nuova dotazione Organica
Costo annuale stimato per gli anni 2023 e seguenti

Posizione	Costo per unità annuo 2023
Area funzionari (C1)	46.000,00
Area assistenti (B1)	35.000,00
Area assistenti (B1)	35.000,00
Area assistenti (B1)	35.000,00
Costo totale	151.000,00

N.B.: gli importi inerenti il 2022 e il 2023 sono riferiti al personale dipendente, non considerano i costi sostenuti per i contratti di somministrazione lavoro.

Il bilancio previsionale per l'anno 2023, approvato dal Consiglio regionale e dal Revisore dei conti con delibera n. 256 del 11/11/2022 ha previsto una adeguata copertura strutturale e sostenibile nei prossimi anni dei costi del personale amministrativo, anche tramite l'aumento del contributo annuo di iscrizione all'albo decorrente da quest'anno.
Il Titolo del bilancio previsionale 2023 "Oneri personale in attività di servizio" prevede un aumento rispetto all'anno 2022 di € 31.850,00 per una spesa complessiva di € 183.050,00.
Questo aumento prevede l'utilizzo di una posizione a tempo pieno e una in regime part time tramite contratti di somministrazione lavoro per i primi sei mesi del 2023 (stanziati € 45.350,00), in attesa dell'espletamento del concorso.
Per i successivi sei mesi la dotazione organica sarà di quattro dipendenti.

Il Piano, essendo un documento programmatico pluriennale dinamico, sarà aggiornato annualmente anche in funzione delle effettive procedure di reclutamento attivate dall'Ente.

Milano, 14 marzo 2023

La Presidente
a.s.s. Manuela Zaltieri