

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

TRIENNIO 2024 -2026

Redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'Ordine TSRM-PSTRP della Provincia di Catanzaro, Crotona e Vibo Valentia (di seguito per brevità l'Ordine), secondo le modalità semplificate previste per le Pubbliche Amministrazioni di cui:

- all'art. 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- dall'articolo 6, comma 6, del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80 (con meno di cinquanta dipendenti);
- dall'articolo 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 24 giugno 2022;
- in modalità semplificata ex art. 6 D.L. n. 80/2021.

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

L'art. 6, comma 5, del citato D.L. 80/2021 ha previsto che *“Entro il 31 marzo 2022 con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, emanati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, siano individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*.

Il successivo comma 6 dell'art. 6 del D.L. 80/2021 prevede che *“Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1”*. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno



di cinquanta dipendenti.

Il *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”* è stato adottato con *D.P.R. n. 81 del 24 giugno 2022*, il quale all’*art. 1, comma 3*, stabilisce che *“Le amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all’articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021”*.

Il decreto ministeriale contenente il *“Piano tipo”* nonché le modalità semplificate per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti è stato adottato in data 30/06/2022: trattasi del *decreto n. 132/2022*, recante *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 07/09/2022 ed entrato in vigore il 22/09/2022.

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (*PIAO*), previsto dall’*articolo 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021*, è il documento unico di programmazione e governance che assorbe molti dei Piani che finora le PA erano tenute a predisporre annualmente, quali il piano di fabbisogno del personale, della parità di genere, del lavoro agile, dell’anticorruzione e trasparenza. I contenuti del PIAO, inizialmente indicati dall’*art. 6 sopra citato*, sono stati riformulati con il *DM del 30 giugno 2022* che ha previsto uno schema di PIAO ordinario ed uno semplificato per gli Enti con meno di 50 dipendenti.

L’Ordine, rientrando tra le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti, adotta il PIAO semplificato che come tale non prevede - rispetto allo schema ordinario - né la compilazione della Sezione 2, nella parte *“Valore pubblico”* e nella parte *“Performance”*, né della Sezione 4 relativa al *“Monitoraggio”*; l’Ordine, pertanto, procede alla compilazione esclusivamente della Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza, e della Sezione Organizzazione e Capitale Umano, ossia il Piano dei Fabbisogni del Personale e il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (*POLA*).

Il PIAO viene predisposto in base a criteri di proporzionalità, in formato digitale e viene pubblicato sul proprio sito istituzionale - nella sezione Amministrazione Trasparente - e sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica.



Il PIAO viene inoltre redatto nel rispetto del PNA e degli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC (*compresa la Delibera n. 777/2021 specifica per gli Ordini Professionali*).

Il presente PIAO sarà oggetto di aggiornamento entro il 31 gennaio di ogni anno.

Sezione 1. Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

Scheda anagrafica:

Denominazione: Ordine TSRM-PSTRP provincia di Catanzaro, Crotona e Vibo Valentia

Indirizzo: Via Amerigo Vespucci n. 3/9 Catanzaro 88100(CZ)

Legale Rappresentante: Vincenza Piraino

Codice fiscale: 97066550795

Dipendenti: n. 1

Telefono: 09613227

email: catanzaro@tsrm.org

email PEC: catanzaro@pec.tsrm.org **Sito web** <https://www.tsrm-pstrpczkrvv.it/>

Sezione 2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1 Valore pubblico

COMPILAZIONE NON OBBLIGATORIA per le PA con meno di 50 dipendenti

2.2 Performance

COMPILAZIONE NON OBBLIGATORIA per le PA con meno di 50 dipendenti

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2023-2025 adottato con ***Delibera n. 31 del 27 marzo 2023.***

Così predisposto, il PTPCT, che segue le indicazioni di tempo in tempo fornite da ANAC (***Cfr. in particolare PNA 2016 e delibera ANAC 777/2021***) è disponibile sul sito istituzionale dell'Ordine al link: <https://www.tsrm-pstrpczkrvv.it/wp-content/uploads/2023/03/doc-5.pdf>

In questa sede si conferma che:

- il PTPCT 2023-2025 è stato predisposto dal RPCT sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, come definiti dall'Ordine;
- gli elementi costituenti il PTPTC 2023-2025 sono quelli indicati nel PNA e degli atti di regolazione generale adottati da ANAC ai sensi della *L. 190/2012 e del D.lgs. 33/2013*;
- il PTPTC 2023-2025 contiene la mappatura dei processi sia identificati dall'*art. 1, comma 16* della Legge anticorruzione sia identificati dalla parte speciale Ordini del PNA 2016, la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, la pianificazione di monitoraggio sulle misure di prevenzione, la pianificazione di monitoraggio sull'attuazione delle misure di trasparenza.

Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano

Sottosezione di programmazione

3.1 Normativa, istituzione ed evoluzione della Federazione.

L'Ordine dei TSRM e PSTRP è un ente di diritto pubblico non economico, dotato di una propria autonomia gestionale e decisionale, assoggettato alla seguente disciplina

- il D.lgs. CPS 13 settembre 1946 n. 233;
- il DPR 5 aprile 1950 n. 221;
- la legge n. 3 del 11 gennaio 2018;
- il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii., recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- il DPR 9 maggio 1994, n. 487 e ss.mm.ii., relativo all'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi;
- il DPR 25 luglio 1997, n. 404 *"Regolamento recante le modalità per la determinazione delle piante organiche degli ordini, dei collegi professionali e dell'ente autonomo "La Triennale" di Milano"*;
- il D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e ss.mm.ii.*;

- il D.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5: *“Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego”*;
- la legge 5 febbraio 1992 e ss.mm.ii. *“Legge quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate”* e la legge 24 dicembre 2007, n. 247 e ss.mm.ii *“Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l’equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale.”*;
- la legge 12 marzo 1999, n. 68 e il d.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333 e ss.mm.ii., recanti *“Norme per il diritto al lavoro dei disabili”*;
- il DPCM 7 febbraio 1994, n. 174 e ss.mm.ii., concernente l’accesso dei cittadini degli Stati membri dell’Unione europea ai posti di lavoro presso le amministrazioni pubbliche;
- la legge 7 agosto 1990, n. 241 e ss.mm.ii. in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi;
- il Regolamento interno approvato ai sensi dell’art. 35 del DPR 05/04/2019 n. 221 approvato alla FNO con delibera n°40 del 22 aprile 2017, adottato con delibera n°24 dello 05 giugno 2017 dal Collegio TSRM di CZ-KR-VV;
- il DPR 28 dicembre 2000, n. 445, recante *“Testo Unico delle disposizioni legislative e regolamenti in materia di documentazione amministrativa”*;
- la legge 15 maggio 1997, n. 127 recante *“Misure urgenti per lo snellimento dell’attività amministrativa e dei procedimenti di decisione e di controllo”* e ss.mm.ii.”;
- l’art. 8 del DL 9 febbraio 2012, n. 5, convertito in legge 4 aprile 2012, n. 35, in tema di semplificazione per la partecipazione a concorsi e prove selettive, nonché l’art. 65 del D.lgs. 7 marzo 2005, n. 82, *“Codice dell’Amministrazione Digitale”*;
- il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE, ed il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante il *“Codice in materia di protezione dei dati*
Istituito ai sensi del d.lgs. C.P.S 233 del 13/9/1946, Legge n° 3 del 11/01/2018

personali”, come modificato dal D.Lgs. 101/2018;

- il vigente C.C.N.L. del personale del Comparto delle Funzioni Centrali 2019-2021 – Enti Pubblici Non Economici.

All’atto della predisposizione del presente PIAO, l’Ordine ha il seguente sistema di governance: L’organo di governo è il Consiglio Direttivo composto da 13 Consiglieri, tra i quali vengono nominati con votazione palese il Presidente, il Vicepresidente, il Tesoriere ed il Segretario, la cui attività è disciplinata dalla normativa di riferimento (D.L. CPS 13/09/1946, n.233 e s.m.i.).

Alla presentazione del presente PIAO, il Consiglio Direttivo è così composto:

Ruolo	Nome	Delega
Presidente	Dott.ssa Vincenza Piraino	
Vice Presidente	Dott. Pasqualino De Fazio	
Segretario	Dott. Saverio Viscomi	RPD e COGEAPS-ECM
Tesoriere	Dott. Vincenzo Nocita	
Consigliere	Dott.ssa Patrizia Rubino	Libera professione con particolare attenzione a “Supporto al lavoro autonomo, Cassa Previdenziale
Consigliere	Dott.ssa Miriana Camposano	Social Media e comunicazione digitalizzata
Consigliere	Dott.ssa Melania Mercurio	Focus politiche di genere e raccordo inter CdA
Consigliere	Dott. Salvatore Scicchitano	Rapporti con le Organizzazioni Sindacali
Consigliere	Dott. Antonio Gentile	Monitoraggio dei servizi sanitari per il miglioramento della qualità
Consigliere	Dott. Antonio Marzano	Implementazione dell’accesso ai servizi sanitari, forme di mobilità professionale
Consigliere	Dott. Antonello Badolato	Libera professione con particolare attenzione a “Supporto al lavoro autonomo, Cassa Previdenziale
Consigliere	Dott. Vincenzo Vaiti	Aggiornamento professionale e COGEAPS-ECM
Consigliere	Dott. Giuseppe Gatto	RPTC

Sono presenti, in quanto istituiti per legge (DLCPS 233/1946):

- **il Collegio dei Revisori contabili**, composto da: Presidente Dott. Antonio Figliomeni (iscritto nel Registro dei revisori legali) e da tre membri (Dott. Domenico Biagio Talarico, Dott.ssa Arturi Cinzia, Supplente: Dottor Ruino Fabio), eletti tra gli iscritti agli albi, individuati tra i più votati appartenenti a tre diverse professioni.
- **le Commissioni d'Albo**: per ciascuna delle 18 professioni di cui è composto l'Ordine TSRM e PSTRP, sono elette direttamente dagli iscritti ai relativi Albi 16 Cda, composte ciascuna da 5 membri e, 2 e estratti a sorte (Tecnici della Riabilitazione Psichiatrica e Tecnici Ortopedici) in analogia a quanto previsto *dal comma 2, dell'art. 3, del d.lgs. C.P.S. n. 233/46 e successive modificazioni.*

L'Ordine è dotato di una unità di personale a tempo indeterminato e, si avvale anche dell'attività di consulenti esterni il cui apporto viene deciso sulla base dei bisogni preventivati, e del budget messo a disposizione nella previsione di Bilancio.

Relativamente alla gestione economica dell'Ente, l'Ordine viene finanziato esclusivamente dalle quote versate dagli iscritti.

3.2 - Organizzazione del lavoro agile

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo avvio nella *Legge 7 agosto 2015, n.124 "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"* che con l'art.14 *"Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"* stabilisce che *"le amministrazioni, ..., adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e per la sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa che permettano, entro tre anni, ad almeno il 10 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano, di avvalersi di tali modalità, garantendo che i dipendenti che se ne avvalgono non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera"*.

La successiva Legge 22 maggio 2017, n.81, "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro"

subordinato" disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendone l'applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e l'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa *"in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva"*.

Anche il CCNL Funzioni Centrali reca disposizioni concernenti il lavoro agile (Titolo V capo I). In ultimo, il 24/02/2023 è stata approvata la legge di conversione del Decreto legge 29 dicembre 2022, n.153 comunemente denominata Decreto Milleproroghe. Tale legge di conversione del decreto contiene, tra le altre cose, anche la proroga dei termini (o la reintroduzione) di alcuni importanti previsioni per soggetti fragili e per genitori dei figli under 14.

Il POLA, Sezione del presente PIAO, si concretizza, dunque, in un documento di programmazione organizzativa che ha l'obiettivo di attuare e sviluppare il lavoro agile come nuovo modello di organizzazione del lavoro nell'orizzonte temporale di riferimento del ciclo di programmazione dell'Ente.

Come da normativa attiva, a decorrere dal 1° aprile 2024, il lavoro agile è previsto previo sottoscrizione di un accordo tra il lavoratore e l'Ente recante le seguenti disposizioni:

- 1) *la durata della prestazione lavorativa da svolgere in modalità agile (smart working);*
- 2) *Numero dei giorni o giorni specifici su base settimanale individuati per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;*
- 3) *supporti tecnologici da utilizzare in relazione alla specifica attività lavorativa;*
- 4) *la dotazione tecnologica eventualmente fornita dall'Amministrazione;*
- 5) *le modalità di verifica del raggiungimento degli obiettivi attraverso riunioni periodiche;*
- 6) *fascia/e oraria/e di contattabilità telefonica e/o a mezzo posta elettronica;*
- 7) *gli adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro e trattamento dati.*

In particolare, nelle giornate di lavoro agile, per il personale valgono le seguenti regole:

- *fascia di svolgimento attività standard: 08:00 – 19:00.*

La prestazione lavorativa agile deve essere espletata nella fascia giornaliera dalle ore 08:00 e non oltre le ore 19:00 (*se non espressamente previsto e concordato*) e non può essere effettuata

nelle giornate di sabato, domenica o in quelle festive, fatte salve le esigenze particolari dell'Ente.

Laddove la prestazione lavorativa giornaliera ecceda le 6 ore il lavoratore ha diritto beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti. Durante tale fascia di attività il lavoratore è contattabile attraverso gli strumenti di comunicazione in dotazione e viene garantita una fascia di contattabilità telefonica, tendenzialmente dalle 09:00 alle 13:00 salve eventuali esigenze organizzative della struttura di appartenenza, al fine di garantire un'ottimale organizzazione delle attività e permettere le necessarie occasioni di contatto e coordinamento con i colleghi; nel caso in cui l'articolazione oraria della giornata preveda la prestazione in orario pomeridiano, è richiesta una fascia di contattabilità di un'ora, indicativamente dalle 15:00 alle 16:00;

Mentre per la contattabilità verso l'esterno l'orario è previsto per 2 ore al giorno, al fine di garantire l'espletamento delle attività amministrative.

L'accordo tra le parti potrà essere sottoscritto richiamando espressamente i riferimenti organizzativi e normativi richiamati dal seguente PIAO e POLA.

Al lavoro agile si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare quelle di cui al *D.Lgs. n. 81/08 e ss.m.ii. e della legge 22 maggio 2017, n. 81*.

Relativamente alla sicurezza sul lavoro l'Amministrazione: garantisce il buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati.

Consegna, prima dell'avvio della sperimentazione, un documento scritto informativo dei rischi generali e di quelli specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione. Il/la dipendente è, a sua volta, tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Amministrazione per fronteggiare i rischi.

Ai sensi dell'*art. 23 della L. 81/2017* il lavoratore è tutelato contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

Il lavoratore è altresì tutelato contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello eventualmente diverso prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa - luogo di lavoro agile nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'*articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro*

gli infortunio sul lavoro e le malattie professionali, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni.

In caso di infortunio durante la prestazione lavorativa, il dipendente deve darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile di riferimento e seguire la procedura descritta nell'apposita scheda per gli adempimenti di legge.

3. Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Il Piano Triennale di Fabbisogno del Personale (PTFP) viene redatto ai sensi del:

- DPR 25 luglio 1997, n. 404 "Regolamento recante le modalità per la determinazione delle piante organiche degli ordini, dei collegi professionali e dell'ente autonomo "La Triennale" di Milano";
- L'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- D.lgs. 25 maggio 2017 n. 75 "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- decreto del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, con oggetto "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";
- L'art. 6, commi 1-4, del D. L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in L. 6 agosto 2021, n. 113 e s.m.i., con il quale è stato introdotto l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di adottare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), che accorpa in un unico documento, tra gli altri, i piani dei fabbisogni del personale, del lavoro agile e dell'anticorruzione;
- L'art. 1, co. 1, lett. a) D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81 ad oggetto "Regolamento recante

Istituito ai sensi del d.lgs. C.P.S 233 del 13/9/1946, Legge n° 3 del 11/01/2018

CF: 97066550795- Cod. Un. Uff. UFY18J - Via Vespucci 3, 88100 Catanzaro Lido- Cell: 3899522089- TI 096132227

E-mail: catanzaro@tsrm.org PEC: catanzaro@pec.tsrm.org

www.tsrmcz.it

individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, che prevede che il Piano triennale del fabbisogno di personale rientra tra quelli “soppressi in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)”;

- decreto della Presidenza del CdM - Dipartimento Funzione Pubblica n. 132 del 30.6.2022, ad oggetto “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”, con cui è stata dettata, tra l’altro, la disciplina attuativa per l’adozione del PIAO per le Amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;

Il PTFP è aggiornato annualmente per consentire il costante monitoraggio del triennio successivo e l’adeguamento delle esigenze organizzative a fronte dell’evoluzione dei fabbisogni di personale dell’Ente nell’arco del triennio, tenuto conto sia delle risorse finanziarie disponibili sia del quadro normativo.

3.1 Dotazione organica attuale e previsionale

La pianta organica attuale è basata su una risorsa Cat. B2 contrattualizzata a seguito di concorso pubblico. Da tale concorso è scaturita graduatoria pubblicata sul sito internet e valida per anni 3 (Scad. 31/12/2024) dalla quale possono attingere tutte le pubbliche amministrazioni, previa sottoscrizione di specifico accordo con l’Ordine e ad essa può attingersi anche per contratti a tempo determinato.

Pianta Organica al 31 dicembre 2023

AREA PROFESSIONALE /QUALIFICA	RISORSE IN PIANTA ORGANICA
AREA OPERATORI (CAT. A)	0
AREA ASSISTENTI (CAT. B)	1
AREA FUNZIONARI (CAT. C)	0

Dotazione organica previsionale 2024

AREA PROFESSIONALE /QUALIFICA	RISORSE ATTUALMENTE IN SERVIZIO	RISORSE IN PREVISIONE ANNO 2024
AREA OPERATORI (CAT. A)	0	0
AREA ASSISTENTI (CAT.B2)	1	2
AREA FUNZIONARI (CAT. C3)	0	0

Dotazione Organica previsionale 2025/2026

AREA PROFESSIONALE /QUALIFICA	RISORSE ATTUALMENTE IN SERVIZIO	RISORSE IN PREVISIONE ANNI 2025/2026
AREA OPERATORI	0	0
AREA ASSISTENTI	1	1
AREA FUNZIONARI	0	0

La dotazione organica previsionale di cui alla su esposta tabella, per l'anno 2024, trova giustificazione nell'aumento delle attività determinate dall'oggettiva complessità del lavoro nella specificità della materia trattata e dalle necessità organizzative che richiedono di considerare anche i diritti della risorsa in forza lavoro.

Nel rispetto del bilancio dell'Ente e in ossequio alla normativa vigente in materia- dlgs 165/2001 e CCNL "Funzioni centrali", si reputa necessario procedere:

- ✓ all'assunzione di n. 1 unità di personale per l'area "Assistenti", a tempo part-time (18 ore settimanali) e determinato (mesi tre), alle dipendenze dell'Ordine dei tecnici sanitari di radiologia medica e delle professioni sanitarie tecniche, della riabilitazione e della prevenzione di Catanzaro Crotona e Vibo Valentia, entro il 31 dicembre 2024.

PROGRAMMA ANNUALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE

Annualità 2024

1. Premessa

Il piano triennale dei fabbisogni di personale si articola in piani annuali di attuazione che definiscono il dettaglio di quanto programmato per l'anno di riferimento.

Il presente documento contiene, pertanto, le azioni che saranno realizzate nel corso del



2024 per soddisfare i fabbisogni di personale individuati nella programmazione triennale.

Il documento verrà annualmente aggiornato al fine di poter essere in linea con l'evoluzione delle esigenze dell'Ordine.

Per l'anno di riferimento 2024 si valuta l'assunzione a tempo part-time (18 ore) e determinato **per un periodo di 3 mesi fino al 31 dicembre 2024.**

Il Costo per l'assunzione dell'Assistente amministrativo a tempo parziale (18 ore) e determinato (mesi 3) ammonta ad un totale di € 5.500, inclusivi di oneri contributivi e spese assicurative Inail.

Azioni previste per il 2025/2026

L'ordine, nel rispetto della normativa vigente e della contrattazione collettiva nazionale, tenendo conto delle necessarie coperture di bilancio, valuterà, in base alle nuove esigenze organizzative che si andranno a determinare, al fine di poter garantire il buon funzionamento dell'ordine stesso, l'eventuale rimodulazione dell'organigramma, mettendo in atto le necessarie procedure di reclutamento e/o adeguamento del fabbisogno delle risorse.

Non sono previste cessazioni di carriera.

Limiti di spesa

Gli oneri economici conseguenti alle azioni inerenti al fabbisogno del personale, programmate per **l'anno 2024, trovano completa copertura nel bilancio previsionale** dell'Ordine dei TSRM e PSTRP della provincia di Catanzaro, Crotona e Vibo Valentia, nel quale è stato preventivato nei capitoli di spesa ad esso collegato l'importo di € 36.385,90 oltre ad Euro 7.500,00 nel Capitolo di spesa Oneri tributari.