



Ordine delle Professioni Infermieristiche di Napoli

**ORDINE DELLE PROFESSIONI
INFERMIERISTICHE DELLA PROVINCIA DI
NAPOLI**

**PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL
PERSONALE**

2026-2028

ALLEGATO ALLA DELIBERA N. 483 DEL 24/06/2026



Ordine delle Professioni Infermieristiche di Napoli

INDICE

Premessa	2
Attività di Programmazione del fabbisogno:	3
Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:	5
Dotazione organica e analisi del fabbisogno di personale:	5
Conformità alla normativa vigente:	12

Premessa

Il **Piano triennale del fabbisogno di personale** rappresenta uno dei principali atti di programmazione delle PA, disciplinato dall'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, il quale prevede che le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici in conformità al 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, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale, quindi:

- è uno strumento di programmazione dell'Ente;
- è il presupposto per procedere a nuove assunzioni;
- è soggetto ad aggiornamento;
- ridefinisce la dotazione organica dell'Ente
- rientra nella disciplina assunzionale delle Pubbliche Amministrazioni.

Preliminarmente, occorre verificare l'applicabilità della disciplina assunzionale del pubblico impiego alla categoria degli ordini e collegi professionali, muovendo da una sintetica ricognizione della natura giuridica degli Ordini professionali in generale, il cui paradigma tradizionale li vede inquadrati nella



Ordine delle Professioni Infermieristiche di Napoli

categoria degli **enti pubblici non economici**¹, nell'ambito delle varie accezioni e forme della pubblica amministrazione.

In particolare, gli Ordini e Collegi professionali in quanto pubblica amministrazione, agiscono quali **organi sussidiari dello Stato**, al fine di tutelare gli interessi pubblici, garantiti dall'ordinamento, connessi all'esercizio professionale. Pur essendo dotati di autonomia patrimoniale, finanziaria², regolamentare e disciplinare **i rapporti di lavoro** sono regolati dalle norme in materia di pubblico impiego privatizzato.

Pertanto, il quadro regolatorio di riferimento, ai fini assunzionali, è rappresentato **dal D.lgs. n. 165/2001, recante il Testo unico sui rapporti di lavoro con la pubblica amministrazione**, come di seguito specificato³.

Attività di Programmazione del fabbisogno:

Gli ordini e collegi professionali, in quanto enti pubblici non economici, anche se dotati di propria autonomia patrimoniale devono osservare le norme previste dal **Testo unico sui rapporti di lavoro con la pubblica amministrazione** (D.lgs. n. 165/2001) e, in particolare, devono definire le linee fondamentali di organizzazione degli uffici ispirandosi ai criteri indicati all'art. 2 e assumendo ogni determinazione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro (art. 5 e 6).

La programmazione del fabbisogno trova il suo naturale sbocco nel **reclutamento effettivo della forza lavoro**. Ed è evidente che anche le regole del reclutamento debbano rinnovarsi e perfezionarsi soprattutto quando siano state individuate nuove professioni e relative competenze professionali da mettere al servizio delle pubbliche amministrazioni.

In via preliminare, per quanto concerne l'assunzione di nuovo personale, sia dirigenziale che non dirigenziale, la disciplina di riferimento è contenuta, tra l'altro, nell'art. 6 del citato D.lgs., a mente del quale:

*“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in **conformità al piano triennale dei fabbisogni***

¹ In tal senso, depono l'orientamento espresso dalla Suprema Corte di Cassazione, con sentenza 14.11.2011 n. 21226, che ha ritenuto gli ordini professionali enti pubblici non economici non soggetti al controllo di gestione della Corte dei Conti.

² La predetta autonomia patrimoniale fa sì che il loro bilancio non concorre, ai fini della predisposizione del bilancio consolidato dello Stato, al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica.

³ Il 27/7/2018 sono state pubblicate in Gazzetta Ufficiale le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.



Ordine delle Professioni Infermieristiche di Napoli

di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”.

Del medesimo tenore anche l'art. 1, co. 3 del **D.P.R. 25 luglio 1997, n. 404** ai sensi del quale l'Ordine 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.

Nella programmazione di assunzione di nuovo personale assume rilievo anche l'aspetto finanziario. In effetti, il **comma 3** del citato art. 6 prevede che gli Enti predispongano il piano triennale del fabbisogno per una corretta pianificazione delle politiche di personale e di reclutamento di nuove risorse conciliando le esigenze degli uffici con il **rispetto della sostenibilità finanziaria** delle scelte organizzative che devono essere ispirate ad efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità.

Sempre in tema di risorse finanziarie legate al personale, in un'ottica di lungo periodo, si evidenzia la prescrizione contenuta nell'art. 8, comma 1, D.lgs. citato, ai sensi del quale gli Ordini, in quanto pubblica amministrazione:

«adottano tutte le misure affinché la spesa per il proprio personale sia evidente, certa e prevedibile nella evoluzione. Le risorse finanziarie destinate a tale spesa sono determinate in base alle compatibilità economico-finanziarie definite nei documenti di programmazione e di bilancio».

In definitiva, la programmazione del fabbisogno assume il valore e il significato di un **atto propedeutico essenziale**, in **mancaza del quale non può procedersi a nuova assunzione**. In tal senso depone il **comma 6** del citato art. 6, per il quale:

*“Le amministrazioni pubbliche che **non provvedono** agli adempimenti di cui al presente articolo **non possono assumere nuovo personale**”.*

Il PTFP si configura, quindi, come un atto di programmazione che deve esser **adottato** dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di **indirizzo politico-amministrativo** ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

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.

Quanto alla fase di programmazione del fabbisogno di personale, anche la normativa di settore degli ordini e collegi professionali risulta ispirata ai medesimi principi di buon andamento ed efficienza della PA.



Ordine delle Professioni Infermieristiche di Napoli

In particolare, si segnala l'art. 1, co. 3, del **D.P.R. 25 luglio 1997, n. 404**⁴, il quale prevede che l'Ordine 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.

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:

Alla data del 31/12/2025 e attualmente, l'ente presenta in organico le seguenti posizioni ricoperte da personale dipendente come declinato nel prospetto:

Nome e Cognome	Tipo Contratto: tempo indeterminato o part time o di somministrazione	Categoria e posizione economica	Mansioni
Anna Maria Bonifacio	Tempo pieno e indeterminato	Assistente (liv. B3)	Segreteria Amministrativa
Ilaria Rossi	Tempo pieno e indeterminato	Assistente (liv. B3)	Segreteria Amministrativa
Michele De Lucia	Tempo pieno e indeterminato	Funzionario (liv. C1)	in comando presso altro Ente
Ileana Bottone	Tempo pieno e indeterminato	Assistente (liv. B1)	Segreteria Amministrativa
Vincenzo Bonifacio	Tempo pieno e indeterminato	Assistente (liv. B1)	Segreteria Amministrativa
Ylenia Formato	Tempo pieno e indeterminato	Funzionario (liv. C1)	Segreteria Amministrativa
Serena Chiara Borrelli	Tempo pieno e indeterminato	Funzionario (liv. C1)	Segreteria Amministrativa

La spesa annua per tali servizi ammonta a **euro 284.375,48**.

Alla luce dell'attuale assetto organizzativo e a seguito di ricognizione, non sussistono eccedenze di personale e situazioni di soprannumero.

Dotazione organica e analisi del fabbisogno di personale:

Il processo di indirizzo organizzativo, volto a programmare e definire il proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di

⁴ DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 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. (GU Serie Generale n.276 del 26-11-1997)



Ordine delle Professioni Infermieristiche di Napoli

cambiamento dei modelli organizzativi, è preceduto da un'analisi degli input della produzione, fondata su metodologie di standardizzazione dei bisogni, quantitativi e qualitativi, valutando opportunamente le professionalità presenti e quelle mancanti e contemplando, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale.

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- *quantitativo*: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire.
- *qualitativo*: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Il CCNL 2019-2021 ha previsto un **nuovo modello classificatorio** al fine di fornire alle amministrazioni del comparto uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del CCNL 2019-2021 è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico, secondo la tabella 2 di trasposizione automatica nel sistema di classificazione.

L'attuale dotazione organica dell'Ordine è costituita da n. **7 udp**: n. 4 in Area Assistenti, n. 2 in Area Funzionari, in servizio e n. 1 in Area Funzionario in comando presso altro ente dal 2025.

L'Ordine opera quindi sostanzialmente con un rapporto di 4 Assistenti / 2 Funzionari, a fronte di un numero di iscritti in costante aumento (n. 21.348 al 31/12/2024 e n. 21713 al 31/12/2025) e di un contesto normativo che negli ultimi anni ha comportato una crescente necessità di attività istruttorie e procedurali riconducibili all'Area dei Funzionari; di fatto, l'accresciuto livello di complessità delle attività svolte richiede un adeguamento delle politiche del personale e un potenziamento delle professionalità in relazione alla quantità e qualità dei servizi e l'Ordine ritiene necessario apportare modifiche al proprio organico.

L'analisi delle attività concretamente svolte dall'Ente evidenzia, inoltre, una crescente necessità di prestazioni lavorative caratterizzate da autonomia, responsabilità procedimentale, capacità istruttoria e supporto specialistico agli organi istituzionali, riconducibili alle competenze proprie dell'Area dei Funzionari secondo il sistema di classificazione professionale previsto dal CCNL Funzioni Centrali.

In particolare, assumono rilievo le attività connesse alla gestione dei procedimenti amministrativi relativi all'Albo professionale, al supporto delle Commissioni d'Albo e del Consiglio di Disciplina, agli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza, alla protezione dei dati personali, alla gestione dei contratti pubblici e degli strumenti di approvvigionamento digitale, alla tenuta della contabilità e degli adempimenti di bilancio, nonché alle attività istruttorie e di supporto tecnico-amministrativo agli organi dell'Ente.



Ordine delle Professioni Infermieristiche di Napoli

La progressiva complessità di tali attività rende necessario un riequilibrio dell'attuale assetto professionale dell'Ordine mediante incremento delle risorse inquadrate nell'Area dei Funzionari.

L'attuale composizione dell'organico, caratterizzata dalla prevalenza numerica del personale appartenente all'Area Assistenti, non risulta più pienamente coerente con la tipologia delle attività oggi svolte dall'Ente, che richiedono in misura crescente competenze istruttorie, autonomia procedimentale, responsabilità amministrativa e capacità di gestione di procedimenti complessi. L'adeguamento della distribuzione del personale tra le aree professionali risponde pertanto ad esigenze organizzative permanenti e non contingenti, strettamente correlate all'evoluzione delle funzioni istituzionali dell'Ordine.

Rideterminazione del fabbisogno professionale:

Alla luce delle esigenze organizzative sopra rappresentate, il Consiglio dell'Ordine ritiene necessario procedere ad una rimodulazione della distribuzione del personale tra le aree professionali, mantenendo invariato il numero complessivo delle unità in organico e adeguando la composizione qualitativa delle professionalità presenti alle effettive esigenze funzionali dell'Ente.

Area professionale	Situazione al 31/12/2025	Assetto programmato 2026
Area Assistenti	n. 4	n. 2
Area Funzionari	n. 3	n. 5
Area Elevate Professionalità	n. 0	n. 0
Totale unità	n. 7	n. 7

A seguito delle progressioni programmate, dunque, l'assetto professionale dell'Ente sarà costituito da n. 5 unità appartenenti all'Area Funzionari, di cui n. 4 in servizio presso l'Ordine e n. 1 temporaneamente in posizione di comando presso altra amministrazione, nonché da n. 2 unità appartenenti all'Area Assistenti.

L'intervento programmato non comporta incremento della dotazione complessiva del personale, ma esclusivamente una diversa articolazione delle professionalità presenti nell'Ente, finalizzata a garantire una più efficace corrispondenza tra le competenze richieste dall'attuale assetto organizzativo e l'inquadramento professionale del personale dipendente.

In tale contesto, l'Ente ritiene opportuno valorizzare le professionalità interne già in possesso di esperienza pluriennale nelle attività istituzionali dell'Ordine, mediante utilizzo degli strumenti di sviluppo professionale previsti dal vigente CCNL Funzioni Centrali.

In particolare, questo Consiglio si è così determinato nella procedura di stima del fabbisogno di personale per il futuro triennio 2026-2028:



Ordine delle Professioni Infermieristiche di Napoli

- 1) ha definito sulla base dei compiti istituzionali dell'Ordine e dei servizi dallo stesso erogabili, 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, front-office e back office, supporto amministrativo alle attività istituzionali, aggiornamento telematico albo, gestione iscritti, gestione contabile 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 anche in considerazione dei servizi offerti in modalità telematica;
- 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. n. 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.

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 alla pianificazione delle funzioni ed attività da svolgere e, nel contempo, definisce le future possibilità di assunzione, funzionale alle effettive esigenze lavorative da dimostrare compiutamente anno per anno e da conciliare ovviamente sempre con la sostenibilità finanziaria delle scelte adottate.

Il presente PTFP è formulato avuto riguardo alle attuali aree di attività amministrativa e organizzativa dell'Ente, e alle prospettive di sviluppo e intensificazione delle stesse, secondo l'evoluzione del mercato e della professione, con particolare riguardo alle seguenti aree:

- organizzazione e funzionamento delle Commissioni d'Albo per Infermieri e per Infermiere Pediatrico e Consiglio di disciplina in funzione disciplinare e della relativa segreteria;
- ampliamento dell'obbligo di formazione professionale continua a carico degli iscritti e della relativa attività di gestione dei corsi, controllo e certificazione dei crediti formativi;
- gestione delle procedure amministrative connesse all'iscrizione, cancellazione, trasferimento e tenuta degli Albi professionali, nonché degli adempimenti derivanti dalla normativa in materia di formazione continua e di esercizio professionale;
- gestione delle attività contabili e amministrativo-finanziarie, con predisposizione e gestione dei mandati di pagamento e degli atti connessi.



Ordine delle Professioni Infermieristiche di Napoli

- gestione delle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, inclusa la predisposizione e l'aggiornamento della Piattaforma di Approvvigionamento Digitale (PAD), nonché cura dei rapporti con gli operatori economici e i fornitori.
- gestione e aggiornamento del sito istituzionale dell'Ente, con particolare riferimento agli obblighi di pubblicazione e agli adempimenti in materia di Amministrazione Trasparente.
- svolgimento di ogni ulteriore attività amministrativa, contabile e gestionale connessa alle competenze dell'ufficio, nonché degli adempimenti previsti dalla normativa vigente, dai regolamenti dell'Ente e dalle disposizioni organizzative interne.

Il decreto emanato l'8 maggio 2018 dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (pubblicato in Gazzetta ufficiale del 27 luglio 2018) relativo alle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001 rende necessario adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione.

In particolare, va rilevato che, nel corso del triennio precedente, l'Ente si è trovato a dover svolgere nuove attività lavorative che si sono sommate a quelle già in essere, in risposta a nuovi adempimenti normativi che lo Stato ha delegato agli Ordini professionali, tra i quali gli adempimenti conseguenti all'avvio della Transizione Digitale nel pieno rispetto delle norme sulla digitalizzazione della PA predisponendo Piani di attività e formazione specifica.

Contestualmente, l'ente ha fatto fronte alle numerose attività connesse agli obblighi in materia di Prevenzione della corruzione e Trattamento dei dati personali e all'aggiornamento e sviluppo professionale continuo dei professionisti iscritti all'Albo, quali gli affidamenti di eventi formativi e l'implementazione di una segreteria organizzativa per eventi in modalità FAD.

Anche la digitalizzazione degli affidamenti di lavori servizi e forniture ha costretto l'Ordine a ridefinire le proprie procedure interne in adeguamento all'utilizzo delle PAD e degli altri strumenti di approvvigionamento.

Le attività di supporto al Consiglio di Disciplina si sono incrementate in quanto, oltre alla ordinaria attività disciplinare relativa agli esposti, il personale di segreteria ha supportato l'attività procedimentale per le procedure previste dal Regolamento in relazione agli iscritti morosi.

In riferimento alle attività ed ai procedimenti amministrativi di competenza dell'Ordine, istanze di iscrizione, cancellazione, trasferimento, certificati, richieste di informazioni, pubblicazione atti, tenuta dell'albo e pubblicazione albi on-line, gestione del sito web, tenuta della contabilità, redazione dei bilanci, riscossione dei contributi associativi, procedure di recupero contributi non riscossi, il costante aumento del numero degli iscritti ha visto conseguentemente accrescere tutte le attività ad esso collegate.

Si rileva, inoltre, che, nel corso dell'anno 2024, l'Ente ha provveduto alla predisposizione e messa on-line di un nuovo sito rispondente alle normative AGID che ha richiesto un costante e intenso impegno da parte del personale di segreteria per affiancare la società fornitrice del prodotto finale. Conseguentemente alla pubblicazione del nuovo sito e relativa area riservata di accesso, si è dovuto



Ordine delle Professioni Infermieristiche di Napoli

far fronte ad un considerevole aumento delle richieste di assistenza informativa e tecnica da parte degli utenti.

Sulla base di tutto quanto analizzato e dettagliato, delle attività svolte dall'Ordine nei precedenti anni in assenza di personale in organico, tenuto conto della crescita dimensionale dell'Ordine con iscritti previsti per l'anno 2026 in numero 21.829 di cui 326 nuovi iscritti, del fatto che l'Ordine, attualmente è costretto ad avvalersi di una risorsa in meno con la qualifica di Funzionario in quanto in comando presso altro Ente servizio esterno, per la gestione della segreteria e per garantire il regolare svolgimento delle funzioni istituzionali, tutt'oggi in essere, nonché delle limitate risorse finanziarie disponibili, dello stato attuale dell'organizzazione e dell'organico, il Consiglio dell'Ordine ha valutato la necessità di procedere: **nel corso dell'anno 2026: copertura di n. 2 posizioni nell'Area Funzionari mediante progressione tra le aree prevista dalla disciplina contrattuale e normativa vigente.**

Le procedure saranno attivate nel rispetto della disciplina vigente in materia di progressioni tra le aree prevista dal CCNL Funzioni Centrali.

La soluzione organizzativa individuata risulta altresì coerente con i principi di economicità, efficienza e buon andamento dell'azione amministrativa, in quanto consente di soddisfare il fabbisogno di professionalità riconducibili all'Area dei Funzionari mediante valorizzazione di risorse già presenti nell'organico dell'Ente, dotate di esperienza pluriennale nelle attività istituzionali dell'Ordine.

Tale scelta permette di ridurre i tempi di adeguamento organizzativo e di limitare l'impatto finanziario che deriverebbe dal reclutamento di nuove unità dall'esterno, garantendo al contempo continuità operativa, conservazione del patrimonio di competenze maturate all'interno dell'Ente e piena sostenibilità economico-finanziaria dell'intervento programmato.

Spesa del personale 2026-2028:

Nel Preventivo Finanziario per l'anno 2026, parte uscite, risulta iscritta la voce “*Oneri per il personale in attività di servizio*”, per un **importo di euro pari a 392.600,00.**

Considerato che, **rispetto al 2025, il Funzionario è in comando presso altra amministrazione e l'ente utilizzatore rimborsa integralmente il trattamento economico (pari a euro 38.022,39)**, il costo programmato delle progressioni risulta pertanto sostenibile alla luce delle risorse stabilmente previste nei documenti di bilancio dell'Ente e trova ulteriore copertura data dalla situazione di comando di una unità appartenente all'Area Funzionari presso altra amministrazione.

Si riporta nella tabella seguente e in dettaglio il costo del personale per il triennio 2026-2028, assumendo come previsione di costo per due unità da inquadrare nell'**Area Funzionari (ex C), con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, il costo di 81.299,48:**

SPESE PER IL PERSONALE

2026/2028



Ordine delle Professioni Infermieristiche di Napoli

PERSONALE DIPENDENTE	AREA	UdP	2026	2027	2028
	Elevate professionalità	0	0	0	0
	Funzionari (C)	4 (ft) dalla decorrenza della progressione al 31/12/2026	81.299,48	162598,96	162598,96
	Funzionari in comando (C)	1 (ft)	38.022,39	38.022,39	38.022,39
	Assistenti (B)	2 (ft) dalla decorrenza della progressione al 31/12/2026	165053,61	71043,36	71043,36
	Operatori	0	0	0	0
PERSONALE ESTERNALIZZATO	ND	0	0	0	0
COSTO NEL TRIENNIO TOTALE			827.704,44		

Il costo previsto per l'anno 2026 è stato calcolato tenendo conto dell'attuale consistenza dell'organico per il periodo antecedente all'attivazione delle progressioni tra le aree e del nuovo assetto organizzativo conseguente alla copertura di n. 2 posizioni nell'Area Funzionari mediante progressione tra le aree prevista dalla disciplina contrattuale e normativa vigente.

Per quanto concerne il **turn over, come recentemente disciplinato dall'articolo 1, commi 822-830, della legge di bilancio 2025** (legge n. 207 del 30 dicembre 2024), si assume che le amministrazioni statali, incluse agenzie ed enti pubblici non economici, potranno effettuare assunzioni nel 2025 **solo fino al 75% della spesa sostenuta per il personale cessato nel 2024. Al riguardo, si constata che tale riduzione riguarda esclusivamente le amministrazioni con più di 20 dipendenti, per cui la norma non può trovare applicazione con riguardo all'Ordine.**

In conclusione, l'Ordine si trova in una situazione di **equilibrio economico finanziario**, come risulta dall'attestazione resa dalla Consigliera Tesoriera Dott.ssa Angela Capuano e allegata alla presente (**allegato n. 1**).

Progressioni tra le aree e valorizzazione delle professionalità interne:

L'Ordine, nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2026-2028, ritiene prioritario perseguire il rafforzamento delle competenze professionali presenti all'interno dell'Ente mediante la valorizzazione delle risorse già in servizio.



Ordine delle Professioni Infermieristiche di Napoli

L'attuale assetto organizzativo evidenzia infatti la presenza di n. 4 dipendenti appartenenti all'Area Assistenti e di n. 3 dipendenti appartenenti all'Area Funzionari, di cui uno attualmente in posizione di comando presso altra amministrazione, con conseguente riduzione delle professionalità effettivamente disponibili per lo svolgimento delle attività istituzionali.

Tenuto conto dell'incremento degli adempimenti amministrativi, contabili, digitali, di trasparenza, anticorruzione, protezione dei dati personali, gestione degli approvvigionamenti digitali e supporto agli organi dell'Ente, nonché della crescente complessità delle attività istruttorie e procedurali demandate all'Ordine, il Consiglio ritiene necessario programmare la copertura di n. 2 posizioni nell'Area Funzionari mediante procedure di progressione tra le aree e valorizzazione delle professionalità interne, secondo la disciplina normativa e contrattuale vigente.

La scelta organizzativa è finalizzata ad adeguare la composizione professionale dell'organico alle effettive esigenze funzionali dell'Ente e consente di valorizzare competenze professionali già acquisite all'interno dell'Ordine, garantendo continuità amministrativa, efficienza organizzativa, riduzione dei tempi di adeguamento operativo e conservazione del patrimonio di conoscenze maturato dal personale nello svolgimento delle attività istituzionali.

A seguito dell'intervento programmato, l'assetto professionale dell'Ente sarà costituito da n. 5 unità appartenenti all'Area Funzionari, di cui n. 1 attualmente in posizione di comando presso altra amministrazione, e da n. 2 unità appartenenti all'Area Assistenti, ferma restando l'invarianza del numero complessivo delle unità di personale in organico.

La copertura delle posizioni programmate avverrà mediante procedura comparativa selettiva riservata al personale interno in possesso dei requisiti previsti dal CCNL e dalla disciplina regolamentare dell'Ente, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza, pubblicità, parità di trattamento e valorizzazione delle competenze professionali maturate.

Conformità alla normativa vigente:

Si riportano di seguito le principali disposizioni normative in tema assunzionale, suddivise per tema di riferimento, applicabili all'Ordine nonché le eventuali azioni derivanti:

Tema: eccedenze di personale

Normativa: art. 33 D.lgs. n. 165/2001

L'art. 33 del citato D.lgs. n. 165/2001 impone alle pubbliche amministrazioni che rilevino, anche in sede di ricognizione annuale, eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali, di attivare tutte le procedure previste per la ricollocazione del personale.

Azioni: in relazione alle “esigenze funzionali” della struttura **non sussistono condizioni di eccedenze di personale** per cui non sussiste l'esigenza di ricollocazione del personale all'interno struttura, né di attivare le procedure previste dal citato art. 33 del D.lgs. n. 165/2001.

Tema: ricambio generazionale



Ordine delle Professioni Infermieristiche di Napoli

Normativa: art. 3, co 2, L. 56/2019

L'articolo 3, comma 2, della L. 56/2019 dispone che, al fine di accrescere l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa, le amministrazioni, nella predisposizione del piano dei fabbisogni, tengono conto dell'esigenza di assicurare l'effettivo ricambio generazionale e la migliore organizzazione del lavoro, nonché, in via prioritaria, di **reclutare figure professionali con elevate competenze** in materia di:

- a) digitalizzazione;
- b) razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;
- c) qualità dei servizi pubblici;
- d) gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;
- e) contrattualistica pubblica;
- f) controllo di gestione e attività ispettiva;
- g) contabilità pubblica e gestione finanziaria.

Azioni: in relazione alle esigenze di ricambio generazionale l'Ordine garantirà, attraverso il ricorso alla progressione verticale, che il personale possieda le competenze fissate dalla normativa.

Tema: assunzioni obbligatorie categorie protette

Normativa: Legge n. 68/1999 recanti "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", Dipartimento della Funzione Pubblica Direttiva n. 1 del 24 giugno 2019

La pubblica amministrazione è tenuta ad assumere persone con disabilità nella quota d'obbligo prevista dalla normativa e ad osservare precisi vincoli per effettuare le assunzioni in conformità a quanto previsto dall'art. 35 del D.lgs. n. 165/2001 in tema di procedure per le assunzioni presso le pubbliche amministrazioni.

L'art. 3 della Legge n. 68/99 prevede che i datori di lavoro pubblici (come quelli privati) sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori invalidi in determinate misure percentuali.

Azioni: L'Ente ha verificato la propria posizione rispetto agli obblighi derivanti dalla Legge n. 68/1999 e provvederà a garantire il rispetto della disciplina vigente in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette.

Tema: piani di azioni positive

Normativa: D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198

L'articolo 48 prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri **enti pubblici non economici** predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. In caso di mancato adempimento, si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ovvero il divieto di assunzione di nuovo personale.



Ordine delle Professioni Infermieristiche di Napoli

Azioni: L'Ordine ha adottato il Piano Triennale delle Azioni Positive ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006, assicurando il rispetto delle condizioni previste dalla normativa vigente ai fini della programmazione del fabbisogno di personale.

Tema: performance

Normativa: Decreto Legge 31.08.2013, n. 101 recante “Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni”

Secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 2 bis, del Decreto Legge 31.08.2013, n. 101 conv. in Legge 30 ottobre 2013, n. 125, gli Ordini professionali non sono tenuti a mappare il ciclo della gestione delle performance, né a dotarsi dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

La norma dispone che: *"Gli ordini, i collegi professionali, i relativi organismi nazionali e gli enti aventi natura associativa, con propri regolamenti, si adeguano, tenendo conto delle relative peculiarità, ai principi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ad eccezione dell'articolo 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ad eccezione dell'articolo 14 nonché' delle disposizioni di cui al titolo III, e ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa, in quanto non gravanti sulla finanza pubblica"*.

Azioni: pur restando l'Ente escluso dall'applicazione degli obblighi concernenti l'approvazione del Piano della performance e la nomina dell'OIV, si ritiene opportuno proseguire nel percorso di implementazione del “**Fondo risorse decentrate**”, ai sensi degli artt. 76 e seguenti del CCNL di comparto, al fine di disciplinare l'attribuzione di premi e trattamenti economici accessori collegati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e individuale secondo i criteri e le modalità definiti in sede di contrattazione integrativa.