

**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE
TRIENNIO 2024-2026**

*Approvato dall'Ordine degli Ingegneri della provincia di Novara
nella seduta del Consiglio del 22 maggio 2024*

PREMESSA

L'obbligo di adozione del Piano dei fabbisogni del personale è previsto dall'art. 39, comma 1, della legge n. 449 del 27.12.1997 «*al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Amministrazioni Pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale*».

Tale disposizione è stata successivamente rafforzata dalle indicazioni contenute nell'art. 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., il quale stabilisce che tutte le determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento sono adottate sulla base della suddetta programmazione triennale, ciò significando che tale documento risulta assolutamente propedeutico a qualsivoglia procedura che consenta l'assunzione di personale nella pubblica amministrazione, indipendentemente dalle modalità di assunzione. Il presente piano, relativo al triennio 2024-2026, tiene conto:

- Dell'attuale, complesso quadro legislativo, come modificatosi a seguito delle disposizioni normative intervenute con il d. lgs. n. 75/2017, con la legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018), con la legge n. 145/2018 (legge di bilancio 2019) in materia di reclutamento ed assunzioni di personale e con la legge 19 giugno 2019, n. 56 (Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo). Come noto, si sono poi succeduti il dpr n. 81/2022 e il decreto dei ministri della Pa e dell'Economia 24 giugno 2022, che hanno introdotto l'obbligo del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che ricomprende al suo interno anche il piano triennale di fabbisogno del personale) per tutte le amministrazioni pubbliche, con facoltà per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti di redigere un piano semplificato. Tale obbligo è stato poi per gli Ordini professionali abrogato dalla sentenza Tar Lazio n. 14283/22, a seguito della quale rimane l'obbligo di redazione del piano triennale di fabbisogno del personale nella forma antecedente al dpr n. 81/2022;
- Delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'art. 6 ter, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27/7/2018.

Il Piano rappresenta lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa e per illustrare le effettive esigenze di reclutamento delle risorse umane necessarie all'organizzazione. Al riguardo, la scelta delle professionalità implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto il profilo quantitativo (consistenza numerica delle unità necessarie ad assolvere la *mission* dell'amministrazione) e qualitativo (tipologie di professioni e competenze professionali), volta a rilevare realmente le effettive esigenze.

Il piano triennale dei fabbisogni del personale illustra le principali scelte organizzative e gestionali dell'Ordine nel triennio di riferimento, tenendo conto degli obiettivi che si intendono perseguire in relazione allo scenario in cui l'Ordine si troverà ad operare.

1) METODOLOGIA DI LAVORO.

Il Piano triennale dei fabbisogni deve essere adottato annualmente e può essere modificato per consentire l'adeguamento alle esigenze organizzative, a fronte dell'evoluzione dei fabbisogni di personale dell'Ordine nell'arco del triennio, tenuto conto sia delle risorse disponibili sia degli impatti di carattere economico correlate.

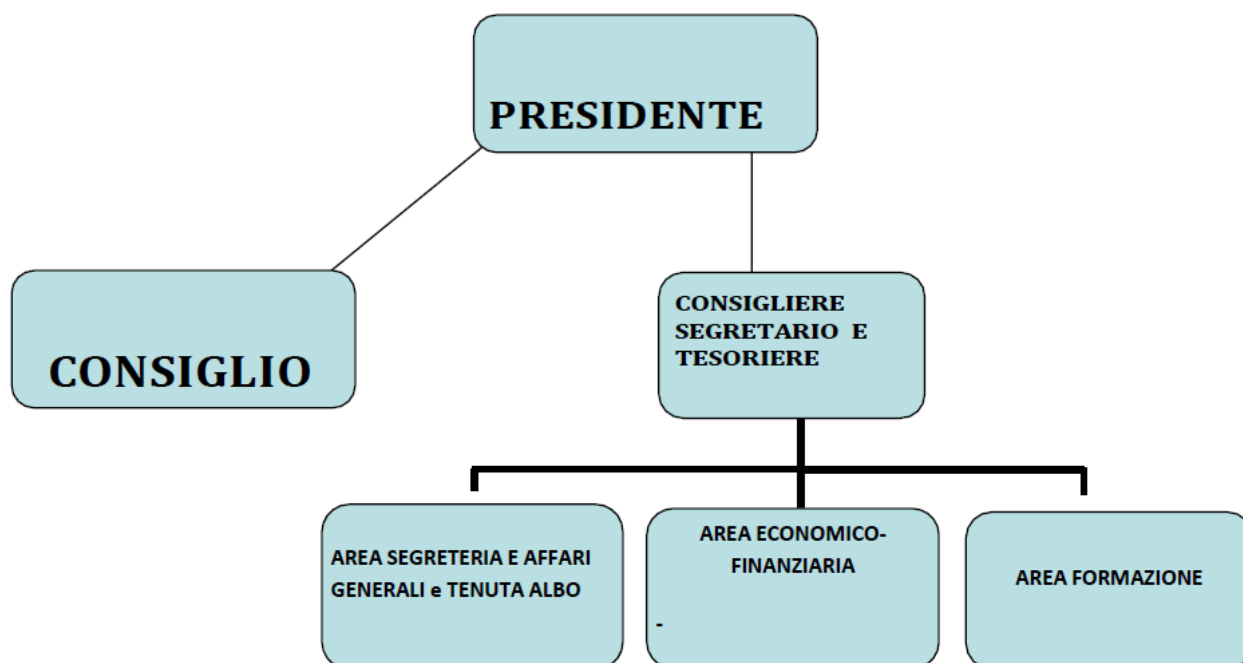
La definizione dei fabbisogni è stata effettuata sulla base dei profili professionali necessari all'Ordine degli Ingegneri di Novara per lo svolgimento delle sue attività istituzionali, per realizzare attività di sviluppo e per il perseguimento degli obiettivi strategici.

La definizione dei fabbisogni di personale tiene conto che non sussistono eccedenze di unità di personale ai sensi dell'art. 33 c. 1-bis del d.lgs. n. 165/2001. Al contrario, l'ente risulta sottodimensionato, non avendo, ad oggi, dipendenti propri ma essendosi sempre avvalso di una segreteria esterna condivisa tra Ordini di diverse professioni.

2) SITUAZIONE ATTUALE.

2.1 ORGANICO

L'assetto organizzativo dell'Ordine degli Ingegneri di Novara è strutturato su settori:



La situazione del personale dell'Ordine degli Ingegneri di Novara al 1 maggio 2024 è di seguito riportata:

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	di cui COPERTI	di cui NON COPERTI
Dirigente	0	0	0
Funzionari (<i>ex Area C</i>)	0	0	0
Assistenti (<i>ex Area B</i>)	0	0	0
Operatori (<i>ex Area A</i>)	0	0	0
TOTALE AREE	0	0	0

A seguito della dotazione organica come sopra riportata, nel presente piano del fabbisogno del personale si rende necessario implementare le professionalità.

Per assolvere alla carenza di personale sopra evidenziata si provvederà a richiedere modifica di dotazione organica da approvarsi da parte del Consiglio Nazionale degli Ingegneri.

L'Ordine non è assoggettato al rispetto delle normative sul turn over ai sensi dell'articolo 2 comma 2 bis del DL 101/2013 convertito con modificazioni ed integrazioni dalla Legge n. 125/2013 che si riporta "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".

Si tratta di una disposizione legislativa che fa venir meno l'obbligo per gli ordini professionali di tener conto per la programmazione del fabbisogno della normativa relativa alla spending review in ciò includendo anche le norme relative al turn over.

Quindi in linea di principio l'Ordine non rientra tra i soggetti interessati alle normative di razionalizzazione e contenimento della spesa, e poiché non gravante sulla finanza pubblica può predisporre il proprio fabbisogno del personale non tenendo conto delle disposizioni riguardanti il turn over e la capacità assunzionale, ma esclusivamente con riguardo ai posti vacanti nella propria dotazione organica.

3) FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026, prevede l'attuazione, attraverso l'espletamento dei concorsi per i posti in organico non ancora coperti, della pianta organica che necessita di approvazione come da procedura di legge.

Nel triennio in cui si sviluppa il presente piano, si intende colmare la vacanza organica di personale a tempo indeterminato e far fronte a quella che costituisce una esigenza connessa con il proprio fabbisogno ordinario, per provvedere al quale si necessita di due risorse assunte con contratto a tempo pieno.

La dotazione organica a seguito di tali adempimenti sarà la seguente:

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	di cui COPERTI	di cui NON COPERTI
Funzionari (<i>ex Area C</i>)	1	0	1
Assistenti (<i>ex Area B</i>)	1	0	1
Operatori (<i>ex Area A</i>)	0	0	0
TOTALE AREE	2	0	2

E' appena il caso di sottolineare che l'Ordine non è tra i soggetti interessati a quanto prevede la legge n. 68/99, poiché il personale in organico è inferiore alle n. 15 unità.

Infatti, come ricorda la Direttiva n. 1/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, al fine di garantire l'inserimento delle persone disabili nel mondo del lavoro, l'articolo 3 della legge 68/1999 prevede l'obbligo per i datori di lavoro pubblici di avere un certo numero di lavoratori appartenenti alla categoria. In particolare tale articolo prevede che i datori di lavoro sono tenuti ad avere alle loro dipendenze un lavoratore appartenente alla categoria dei disabili se occupano da 15 a 35 dipendenti.

4) PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO NEL TRIENNIO 2024-2026

L'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Novara, anche alla luce dell'organigramma per settori deve necessariamente dotarsi di un'acquisizione di professionalità per coprire i diversi ambiti di servizi che effettua o che ha intenzione di effettuare, anche per dare supporto all'Organo di indirizzo politico.

In tale ambito si rende indispensabile una modifica alla dotazione organica che preveda l'assunzione di una professionalità in area C in ambito amministrativo giuridico, istruttorio, con competenze di carattere informatico, che segua il processo di gestione degli acquisti ed assuma, ove necessario, il ruolo di R.U.P. di acquisti e forniture e di una professionalità in area B in ambito amministrativo con riferimento alla tenuta dell'albo, l'attività di formazione e di segreteria e alla logistica.

Le assunzioni di personale che l'Ordine intende effettuare nel triennio 2024-2026 saranno destinate all'acquisizione di professionalità secondo il seguente programma:

Anno 2024

1 unità di personale in area C posizione economica C1, in materia di segreteria, ambito amministrativo giuridico, istruttorio, con competenze di carattere informatico, che segua il processo di gestione degli acquisti ed assuma, ove necessario, il ruolo di R.U.P. di acquisti e forniture attraverso l'attivazione di una procedura selettiva, mediante attivazione di procedura concorsuale o a seguito di indizione della procedura di mobilità volontaria ex articolo 30 d. lgs. n. 165/2001;

Anno 2025

1 unità di personale in area B posizione economica B1, in materia di segreteria e tenuta dell'albo, nonché assistenza amministrativa, formazione e logistica e del personale, attraverso l'attivazione di una procedura selettiva, mediante attivazione di procedura concorsuale o a seguito di indizione della procedura di mobilità volontaria ex articolo 30 d. lgs. n. 165/2001;

Anno 2026

Stante la mancanza di posti disponibili non sono previste assunzioni.

5) COPERTURA FINANZIARIA

Poiché l'ente non rientra tra i soggetti interessati alle normative di razionalizzazione e contenimento della spesa, l'Ordine intende proseguire le seguenti azioni attraverso l'utilizzo dei capitoli di spesa già implementati ed approvati nel bilancio.

Per l'anno 2024 è stata prevista una spesa a bilancio per il personale dipendente di € 20.300,00 comprensiva dei contributi previdenziali ed IRPEF. Tale cifra tiene conto anche degli oneri conseguenti alla assunzione di una unità, da attuarsi con procedure concorsuali da svolgersi nel corso dell'anno corrente.

Poiché l'ente non rientra tra i soggetti interessati alle normative di razionalizzazione e contenimento della spesa e non essendo previste cessazioni negli anni 2024, 2025 e 2026 il Consiglio intende perseguire le citate azioni attraverso l'aumento dei capitoli di spesa relativi al personale nei bilanci preventivi da approvare per i relativi anni.

Negli anni successivi si procederà all'aggiornamento del bilancio in funzione delle assunzioni a cui si darà seguito.

Con riferimento all'art. 6 del d. lgs. n. 165/2001, è stata calcolata la dotazione organica dell'ente, quale spesa potenziale sostenibile, espressa in termini finanziari conformemente ai criteri contenuti nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", adottate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblicate nella G.U. n. 173 del 27/7/2018: retribuzione fondamentale annua che include l'elemento perequativo previsto dal CCNL del Comparto Funzioni centrali 2019-2021 calcolato su 13 mensilità per tutte le qualifiche a cui si sommano gli oneri riflessi a carico dell'Ordine degli Ingegneri di Novara.

La dotazione organica dell'Ordine degli Ingegneri di Novara, quale spesa potenziale sostenibile, espressa in termini finanziari è riportata di seguito (valori medi):

Qualifiche	Dotazione organica	Retribuzione fondamentale annua	Oneri riflessi	Totale spesa unitaria	Spesa complessiva
Funzionari (ex Area C)	1	29.999,26	9.604,26	39.603,52	39.603,52
Assistenti (ex Area B)	1	25.185,39	8.063,10	33.248,49	33.248,49
Operatori (ex Area A)	0				
TOTALE PERSONALE	2				72.852,01

In sintesi, il fabbisogno si sostanzia nella necessità di assunzione a partire dal prossimo 1 novembre 2024 di n. 1 unità dell'area Funzionari e nel corso del 2025 di n. 1 unità dell'area Assistenti.

La nuova dotazione organica a fine anno 2026 sarà la seguente:

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	di cui COPERTI	di cui NON COPERTI
Funzionari (ex Area C)	1	1	0
Assistenti (ex Area B)	1	1	0
Operatori (ex Area A)	0	0	0
TOTALE AREE	2	1	0