



PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE

Approvato dall'Ordine degli Ingegneri della provincia di Pesaro e Urbino nella seduta del Consiglio del 27 novembre 2023 – Delibera nr. XXXIV/2023/24_07



PREMESSA

L'obbligo di adozione del Piano dei fabbisogni del personale è previsto dall'articolo 39, comma 1, della legge 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'articolo 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 2023-2025, tiene conto:

- dell'attuale 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, con la legge n. 160/2019 (legge di bilancio 2020) e con la legge 19 giugno 2019, n. 56;
- 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'articolo 6 ter, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27/07/2018.

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

La definizione dei fabbisogni è stata effettuata sulla base dei profili professionali necessari all'Ordine per lo svolgimento delle attività istituzionali e per realizzare attività di sviluppo.

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 Dlgs. N. 165/2001.

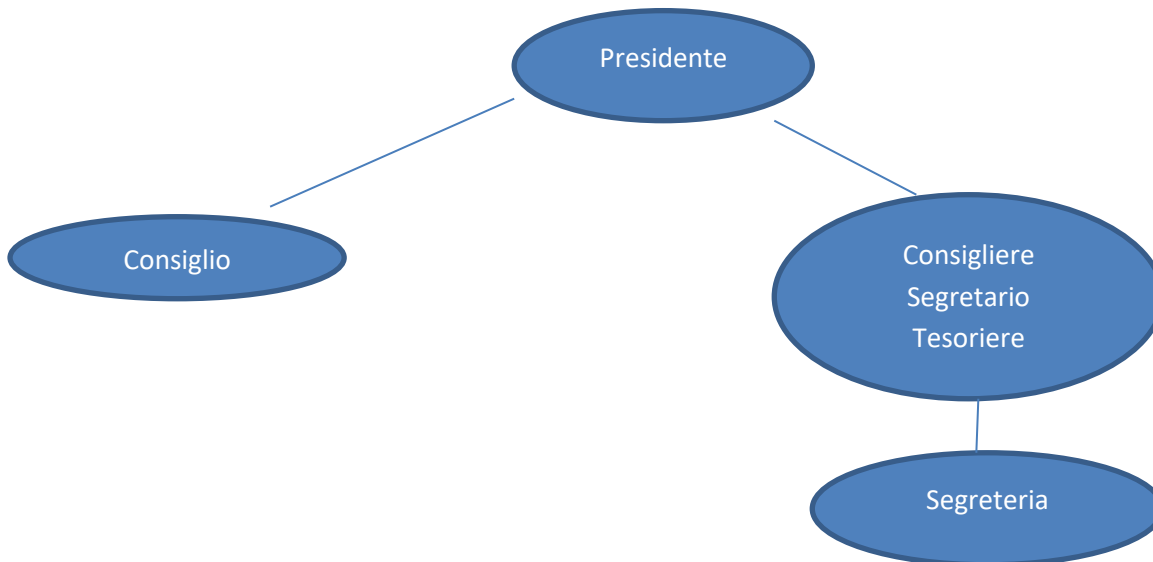
Il Piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente e può essere modificato per consentire l'adeguamento alle esigenze organizzative a fronte dell'evoluzione dei fabbisogni di personale dell'Ordine nell'arco del triennio, tenuto conto sia delle risorse disponibili sia degli impatti di carattere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



2. SITUAZIONE ATTUALE

2.1 ORGANICO

L'assetto organizzativo dell'Ordine degli Ingegneri di Pesaro e Urbino è strutturato sui seguenti settori:



La situazione del personale dell'Ordine degli Ingegneri di Pesaro e Urbino al 1° gennaio 2023 è di seguito riportata:

QUALIFICA FUNZIONALE	DOTAZIONE	CONSISTENZA ORGANICA	POSTI VACANTI
Dirigente	0	0	0
Area funzionari		0	0
Area Assistenti	2 (1 part-time)	2	0
Totale aree	1	2	0

L'Ordine non è assoggettato al rispetto delle normative sul turnover 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 turnover.



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 turnover e la capacità assunzionale, ma esclusivamente con riguardo ai posti vacanti nella propria dotazione organica.

2.2 CESSAZIONI PREVISTE

Il presente fabbisogno si basa, nei casi in cui non sono disponibili informazioni puntuali sull'anzianità contributiva, sul criterio del raggiungimento dei requisiti ordinamentale dell'età anagrafica (67 anni). Né peraltro è prevista la cessazione delle unità a seguito di opzione per la pensione anticipata con i requisiti previsti dalla legge.

3. FABBISOGNO DEL PERSONALE

Tenuto conto del nuovo sistema di classificazione previsto dall' art. 13 del CCNL 2019/2021 improntato a criteri di flessibilità, correlati alle esigenze connesse ai modelli organizzativi degli Enti ed atti a garantire migliore corrispondenza delle prestazioni lavorative dei dipendenti agli obiettivi dell'Ente e ai fini dell'incrementazione della produttività, della qualità del servizio e per sostenere i processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica e organizzativa, il piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025, prevede il passaggio dall'area assistenti all'area funzionari di due unità, con procedura in deroga ai sensi dell'art.18 comma 6 del CCNL 2019/202.

Ciò comporterà una progressione tra le Aree B e C mediante procedura selettiva per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, ai sensi dell'art. 22, comma 15 del d.lgs. n. 75/2017 per 2 risorse attualmente inquadrare rispettivamente nelle posizioni economiche B3. Il numero totale delle dipendenti in organico rimane immutato.

4. COPERTURA FINANZIARIA

Poiché l'ente non rientra tra i soggetti interessati alle normative di razionalizzazione e contenimento della spesa e non essendo previste cessazioni negli anni 2023–2025, l'Ordine intende proseguire 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 € 77.000,00 comprensiva dei contributi previdenziali ed IRPEF. Tale cifra tiene conto anche degli oneri conseguenti alla ricontrattazione contrattuale del personale di segreteria.