

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE
TRIENNIO 2024-2026

redatto nel settembre 2024, approvato con delibera n. 476 del 12.12.2024

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 ripresa 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 L'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Torino è un ente pubblico non economico, di competenza provinciale a tutela degli interessi rilevanti della categoria professionale degli ingegneri e a tutela della collettività.

L'Ordine (disciplinato nell'ordinamento giuridico italiano Regio Decreto 2537/25, dal Decreto Luogotenenziale 382/44 e dal DPR 169/2005), è ente di diritto pubblico si riferisce al Consiglio Nazionale Ingegneri vigilato dal Ministero della Giustizia, oltre ai compiti istituzionali ha assunto nel tempo il ruolo di formatore per l'attività finalizzata alla necessità di Crediti Formativi obbligatori per la categoria al fine di svolgere l'attività professionale e il ruolo di magistratura per quanto riguarda gli aspetti legati alle questioni di carattere deontologico, esprime pareri di carattere tecnico.

L'Ordine è impegnato al servizio della collettività in ambito territoriale per far conoscere sempre di più il ruolo dell'ingegnere nelle politiche d'evoluzione e cambiamento.

1) METODOLOGIA DI LAVORO.

La definizione dei fabbisogni è stata effettuata sulla base dei profili professionali necessari all'Ordine degli Ingegneri 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, anche a causa di cessazioni dal lavoro intervenute negli anni passati.

2) SITUAZIONE ATTUALE.

2.1 ORGANICO

L'attuale dotazione organica del personale non dirigenziale non è il risultato delle rideterminazioni attuate apportando riduzioni non inferiori al 10% della spesa complessiva relativa al numero dei posti di organico di tale personale in applicazione dell'art. 2 comma 1 del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 convertito dalla legge 7 agosto 2012, in quanto l'ente non è sottoposto, quanto alla dotazione organica, alla normativa relativa alla spending review

ai sensi dell'articolo 2 comma 2 del decreto legge 31 agosto 2013 n. 101 convertito con modificazioni dalla legge 30 ottobre 2013 n. 125.

Essa è frutto della determinazione dell'Ordine degli Ingegneri del piano dei fabbisogni del personale precedente

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	di cui COPERTI	di cui NON COPERTI
Funzionari (<i>ex Area C</i>)	7	4	3
Assistenti (<i>ex Area B</i>)	2	2	0
Operatori (<i>ex Area A</i>)	1	0	1
TOTALE AREE	10	6	4

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 Ingegneri di Torino.

La dotazione organica dell'Ordine, 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 (<i>ex Area C</i>)	2	67.463,34	22.891,19		90.354,53
Assistenti (<i>ex Area B</i>)	4	100.544,40	34.452,78		134.997,18
Operatori (<i>ex Area A</i>)	0				
<i>totale personale di area</i>	6	168.007,74	57.343,97		225.351,71
TOTALE PERSONALE					

2.2 ORGANIGRAMMA

L'assetto organizzativo dell'Ordine su aree funzionali.



Si ricorda che il personale in servizio, nel corso dell'ultimo decennio, ha subito una costante diminuzione numerica dovuta al collocamento a riposo di alcune unità di personale, l'ultima delle quali si è avuta nel 2024 con il collocamento a riposo di n. 1 unità di personale per raggiungimento dei limiti d'età.

L'ente non è assoggettato al rispetto delle normative sul turn over ai sensi dell'art. 2 comma 2 bis del d.l. 101/2013 convertito con modificazioni ed integrazioni dalla legge n. 125/2013. 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 poiché l'ente 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 di assumere, ma esclusivamente con riguardo ai posti vacanti nella propria dotazione organica

Il presente fabbisogno si basa in ogni caso, di previsioni che potrebbero subire variazioni nella loro collocazione temporale, per effetto di diverse scelte fatte dagli interessati in possesso dei requisiti previsti.

3) PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO NEL TRIENNIO 2024-2026.

A seguito dei mutati scenari lavorativi rispetto all'attuale dotazione organica di cui sopra, e in ragione delle attività che la presente consiliatura intende promuovere, si rende necessaria l'assunzione a tempo indeterminato di due persone dell'Area degli Assistenti (ex Area B): con profilo amministrativo-contabile,

La dotazione organica ad inizio del triennio di riferimento sarà quindi la seguente:

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	di cui COPERTI	di cui DA COPRIRE nel triennio
Funzionari (ex Area C)	7	4	3
Assistenti (ex Area B)	3	2	1
Operatori (ex Area A)	0		
TOTALE AREE	10	6	4

In ottemperanza alla previsione del nuovo CCNL comparto Funzioni Centrali triennio 2019- 2021, ed in particolare della previsione dell'art. 18 (Norme di prima applicazione), l'ente attiverà le procedure previste per la progressione interna fra aree rivolte al personale già in servizio.

4) FABBISOGNO DEL PERSONALE.

Le assunzioni di personale con le qualifiche di Funzionario e Assistente, da effettuarsi nel triennio 2024-2026 saranno destinate all'acquisizione di professionalità con competenze:

Anno 2024

E' previsto un passaggio interno dall'area Assistenti all'area Funzionari.

In una fase di totale riordino e rivalutazione dei carichi di lavoro nonché il progetto di cambiamento della sede comporta l'impossibilità di effettuare le valutazioni tali da individuare progettualità di risorse umane.

Anno 2025

in materia amministrativo-contabile: due persone del ruolo amministrativo area funzionale dei Funzionari (ex area C), mediante attivazione di procedura concorsuale a seguito di indizione della procedura di mobilità volontaria ex articolo 30 d. lgs. n. 165/2001;

Anno 2026

Al momento non sono previste assunzioni in quanto il Consiglio sarà in scadenza.

In sintesi, il fabbisogno si sostanzia nella necessità di assunzione a tempo indeterminato a partire dal prossimo gennaio 2025 di n. 2 unità dell'area Funzionari.

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)	7	4	3
Assistenti (ex Area B)	3	2	1
TOTALE AREE	10	6	4

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 seguenti azioni attraverso l'aumento dei capitoli di spesa relativi al personale nei bilanci preventivi da approvare per i relativi anni.

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.