



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2022-2024

(approvato con delibera di Consiglio del 09/11/2022)

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 2022-2024, 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 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'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.

L'Ordine degli Ingegneri della provincia di Trapani è un ente pubblico non economico, di rappresentanza istituzionale degli interessi rilevanti della categoria professionale degli ingegneri. L'Ordine degli Ingegneri della provincia di Trapani (disciplinato nell'ordinamento giuridico italiano dalla Legge 1395/23, dal Regio Decreto 2537/25, dal Decreto Luogotenenziale 382/44 e dal DPR 169/2005) è ente di diritto pubblico non economico vigilato dal Ministero della Giustizia. I compiti istituzionali dell'Ordine degli Ingegneri della provincia di Trapani prevedono, tra gli altri:

- la tenuta dell'albo;
- la repressione dell'uso abusivo del titolo di ingegnere e dell'esercizio abusivo della professione;

- la determinazione del contributo annuale che ogni iscritto deve corrispondere per il funzionamento dell'Ordine;
- il rilascio di pareri di congruità sulle parcelle;
- l'emissione di pareri su argomenti attinenti alla professione di ingegnere, se richiesti dalle pubbliche amministrazioni;
- la segnalazione di professionisti su richiesta di privati o enti pubblici;
- l'erogazione della formazione continua (DPR 7/08/2012 n. 137).

Inoltre, l'Ordine degli Ingegneri della provincia di Trapani svolge un ruolo di importanza rilevante nel promuovere, sviluppare e potenziare, nell'ambito territoriale di competenza ma anche regionale con la partecipazione alla Consulta Regionale degli Ordini degli Ingegneri della Sicilia, il ruolo dell'ingegnere per accrescere la sua incidenza nella società in cui opera, la sua professionalità a servizio della collettività e il suo sempre maggiore riconoscimento, da parte delle forze sociali e politiche, come volano nei processi di evoluzione e cambiamento.

1) METODOLOGIA DI LAVORO

La definizione dei fabbisogni è stata effettuata sulla base dei profili professionali necessari all'Ordine degli Ingegneri della provincia di Trapani 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.

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 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.

La pianta organica attuale è stata deliberata dal Consiglio in data 20 gennaio 2010 come di seguito riportata:

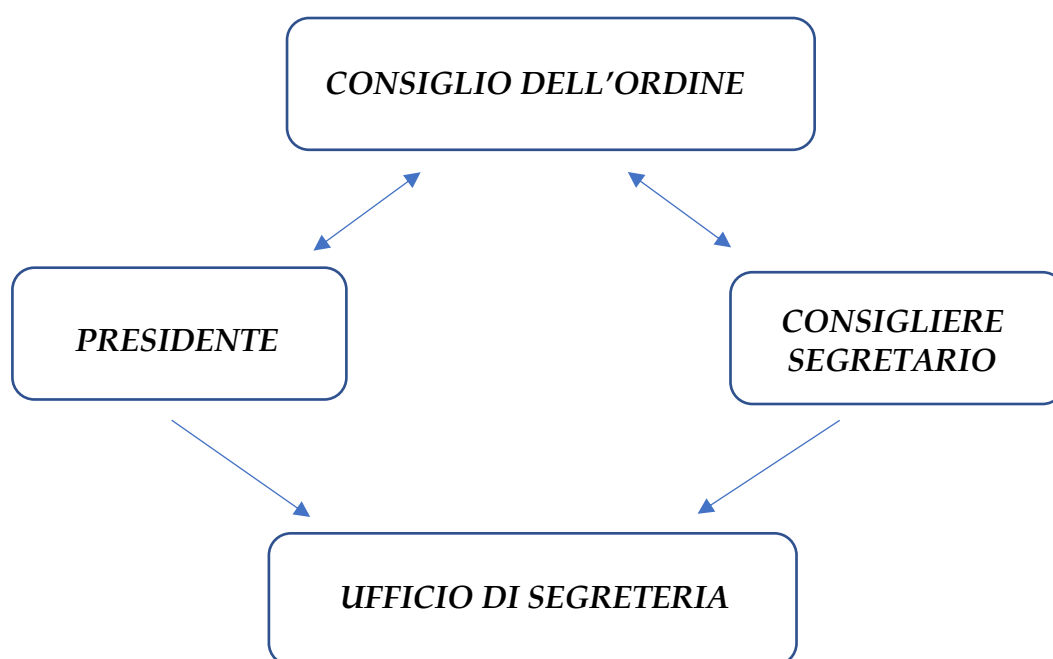
QUALIFICA	POSTI ORGANICO	COPERTI	NON COPERTI
Area C	1	0	1
Area B	2	2	0
Area A	2	0	2
Totale	5	2	3

Pertanto, il personale effettivamente operativo è pari a n. 2 unità e risultano n. 1 posti non coperti rispetto alla dotazione organica prevista.

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 della provincia di Trapani.

2.2 ORGANIGRAMMA

L'assetto organizzativo dell'Ordine degli Ingegneri della provincia di Trapani è attualmente così strutturato:



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 che recita: *"Gli Ordini, i Collegi professionali, i relativi organismi nazionali e gli enti aventi natura associativa, con i propri regolamenti, si adeguano, tenendo conto delle relative peculiarità, ai principi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ad eccezione dell'art. 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ad eccezione dell'art. 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, 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 assunzionale, ma esclusivamente con riguardo ai posti vacanti nella propria dotazione organica ed alla sostenibilità della relativa spesa.

2.3 CESSAZIONI PREVISTE

Il presente fabbisogno si basa, nei casi in cui non sono disponibili informazioni puntuali sull'anzianità contributiva, sul criterio del raggiungimento del requisito ordinamentale dell'età anagrafica (67 anni).

Non è prevista la cessazione delle unità a seguito di opzione per la pensione anticipata.

Si tratta, 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 2022-2024

L'Ordine degli Ingegneri della provincia di Trapani intende procedere alla progressione di area dall'area B all'area C di una unità secondo quanto previsto dal CCNL funzioni centrali in vigore dal 9 maggio 2022; per cui alla luce della cessazione e delle progressioni di area la situazione del personale dell'Ordine sarà la seguente:

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	COPERTURA PROGRAMMATA	NON COPERTI
Area C	1	1	0
Area B	2	1	1
Area A	2	0	2
Totale	5	2	3

4) FABBISOGNO DEL PERSONALE

ANNO 2022

Nessuna previsione

ANNO 2023

La progressione di area di una unità dall'Area B (assistenti) all'Area C (funzionari) sarà destinata al miglioramento delle professionalità con competenze nell'ambito amministrativo e di segreteria, nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Centrali Triennio 2019 - 2021, sottoscritto in data 9 maggio 2022.

ANNO 2024

Nessuna previsione.

5) COPERTURA FINANZIARIA

Poiché l'ente non rientra tra i soggetti interessati alle normative di razionalizzazione e contenimento della spesa e alla luce delle cessazioni e delle progressioni previste, il Consiglio intende provvedere al calcolo dei capitoli di spesa relativi al personale nei bilanci preventivi da approvare per i relativi anni.