



Ordine degli Ingegneri della Provincia di Forlì-Cesena

47121 – FORLÌ

Via Bruni, 3 – Tel. 0543 37.60.28 – fax 0543 21.276
Info@ordineing-fc.it-----ordine.forli@ingpec.eu



PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023 – 2025

Allegato alla deliberazione n. 8 del 15 Febbraio 2023

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.

Alla luce di quanto sopra, il presente Piano sostituisce, non variandone i contenuti, lo strumento della Pianta organica (non più prevista dall'art. 6, DLgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 4 del D. lgs 75/2017) deliberata dal Consiglio dell'Ordine nella seduta del 14/07/2021 e successivamente approvata dal Consiglio Nazionale degli Ingegneri con Prot. 6468 U-09.09.21.

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 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 missione dell'amministrazione) e qualitativo (tipologie di professioni e competenze professionali), volta a rilevare realmente le effettive esigenze. L'Ordine degli Ingegneri è un ente pubblico non economico nonché l'organismo che rappresenta istituzionalmente gli interessi rilevanti della categoria professionale degli Ingegneri

nella Provincia in cui estende la sua operatività, ed ha la funzione principale di vigilare sulla tutela dell'esercizio professionale e sulla conservazione del decoro dell'Ordine nell'ottica di preservare l'interesse pubblico.

Compiti istituzionalmente attribuiti dalla normativa di riferimento all'Ordine sono: la formazione, revisione e pubblicazione dell'Albo dei professionisti iscritti; la tutela del titolo e dell'esercizio professionale; la definizione del contributo annuo dovuto dagli iscritti (tassa d'iscrizione) per il funzionamento dell'Ordine; l'amministrazione dei proventi e delle spese con compilazione di un bilancio preventivo e di un conto consuntivo annuale; l'aggiornamento professionale continuo del professionista; l'elaborazione di pareri, che fossero richiesti dalle Pubbliche amministrazioni, su argomenti attinenti la professione. Inoltre, l'Ordine è chiamato a tenere costantemente informati i propri iscritti, tramite aggiornamento periodico del sito istituzionale e invio delle newsletter per i corsi in programmazione e per tutte le notizie ritenute meritevoli di attenzione. Parimenti, gli iscritti e chiunque manifesti interesse verso l'attività dell'Ente, deve poter essere messo in condizione di verificare l'operato dello stesso tramite la sezione Amministrazione Trasparente, anch'essa costantemente aggiornata e direttamente accessibile all'interno del sito istituzionale.

1) METODOLOGIA DI LAVORO

La definizione dei fabbisogni è stata effettuata sulla base dei profili professionali necessari all'Ordine 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, a seguito delle cessazioni intervenute negli anni, l'Ente risulta sottodimensionato.

2) SITUAZIONE ATTUALE.

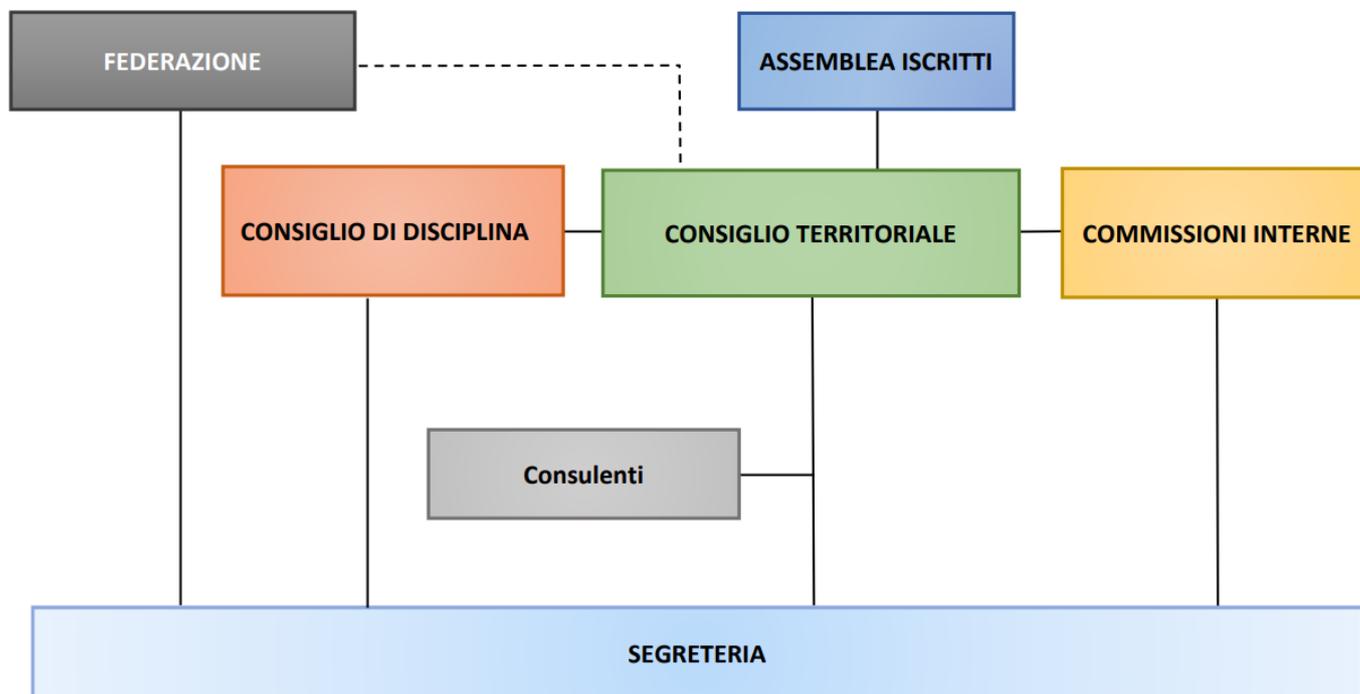
2.1 ORGANICO

La situazione del personale dell'Ordine degli Ingegneri di Forlì-Cesena al 23 gennaio 2023 è di seguito riportata:

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	ORARIO	POSTI COPERTI	NON COPERTI
Area Funzionari (ex "C")	1	part-time	1 part-time	0
Area Operatori (ex "B")	1	full-time	0	1
Area Operatori (ex "B")	1	part-time	1 part-time	0

2.2 ORGANIGRAMMA

L'assetto organizzativo dell'Ordine degli Ingegneri



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. 125/2013.1. 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.

3) PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO NEL TRIENNIO 2023-2025

Nel triennio di riferimento il Consiglio ritiene di coprire la vacanza di organico attraverso l'assunzione di una figura Area Operatori part-time, in quanto necessaria a garantire i servizi a favore degli iscritti ed assolvimento delle funzioni previste per un ente pubblico, in esito alle valutazioni di cui all'Analisi organizzativa a cura del Consigliere Segretario, in atti.

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	ORARIO	POSTI COPERTI	NON COPERTI
Area Funzionari (ex "C")	1	part-time	1 part-time	0
Area Assistenti (ex "B")	1	full-time	1 part-time	Passaggio da full-time a part-time
Area Assistenti (ex "B")	1	part-time	1 part-time	0

4) FABBISOGNO DEL PERSONALE

Anno 2023

Si prevede assunzione di un profilo Area Operatori part-time da impiegare nella Segreteria attraverso scorrimento della graduatoria concorsuale.

Anno 2024

Non sono previste assunzioni.

Anno 2025

Non sono previste assunzioni.

Mantenimento della dotazione organica di cui all'anno precedente.

Ad oggi, non è prevista alcuna cessazione di servizio in ordine ad eventuali collocazioni a riposo o trasferimenti ad altro Ente da parte del personale dipendente.

5) 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, 2024 e 2025 l'Ordine intende perseguire le seguenti azioni attraverso l'aumento dei capitoli di spesa relativi al personale nei bilanci preventivi da approvare per i relativi anni.

L'assunzione del profilo Area Operatori part-time prevista per l'anno 2023 trova già copertura di spesa nel bilancio preventivo approvato in data 19/12/2022 dal Revisore dei Conti e dall'Assemblea degli Iscritti.

SPESE PERSONALE – BILANCIO PREVENTIVO 2023

DENOMINAZIONE	PREVISIONI DI COMPETENZA 2023	PREVISIONI DI COMPETENZA 2022	DIFFERENZA	DIFFERENZA %
STIPENDI, CONTRIBUTI e TFR	€ 64.034,00	€ 54.200,00	€ 9.834,00	18,1%
QUOTA INDENN. FINE RAPPORTO	€ 3.561,00	(*)	€ 3.561,00	100,0%
ONERI DEL PERSONALE	€ 67.595,00	€ 54.200,00	€ 13.395,00	24,7%

(*) Ricompreso nella voce precedente

6) PUBBLICAZIONE

Il presente documento viene pubblicato, a seguito di approvazione, nella sezione "Amministrazione trasparente" dell'Ente, ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 33/2013 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato".