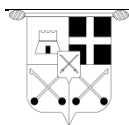


ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI SONDRIO



PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2024-2026

*Approvato dall'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Sondrio nella seduta
Consigliare del 12 luglio 2024*

PREMESSA

L'obbligo di adozione del Piano dei fabbisogni del personale è previsto dall'articolo 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'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 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, con la legge n. 160/2019 (legge di bilancio 2020), con la legge 19 giugno 2019, n. 56; con la legge 30 dicembre 2021 n. 234; con la legge 29 dicembre 2022, n. 197; visto anche il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto funzioni centrali triennio 2019-2021. 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'articolo 6 ter, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001 e pubblicate nella G.U. n. 173 del 27/07/2018.

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 Sondrio è un ente pubblico non economico, vigilato dal Ministero della Giustizia, disciplinato nell'ordinamento giuridico italiano dalla Legge 1395/23, dal Regio Decreto 2537/25, dal Decreto Luogotenenziale 382/44 e dal DPR 169/2005, soggetto al coordinamento del Consiglio Nazionale degli Ingegneri.

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 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 correlate.

2. SITUAZIONE ATTUALE

2.1 Organico

L'attuale situazione del personale dell'Ordine degli Ingegneri di Sondrio al 1° gennaio 2024 è di seguito riportata:

QUALIFICA	POSTI	DI CUI	
		COPERTI	NON COPERTI
Dirigente	0	0	0
Area C	1	1	0
Area B	2	1	1
Area A			
Totale aree	3	2	1

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.

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

Il piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2024-2026 non prevede assunzione di personale, di conseguenza la dotazione organica rimane invariata.

4. COPERTURA FINANZIARIA

Considerato che l'Ordine 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 l'Ordine persegue la copertura finanziaria attraverso la previsione delle necessarie coperture finanziarie nei capitoli di spesa relativi al personale nei bilanci preventivi da approvare per i relativi anni di riferimento.

5. FORMAZIONE DEL PERSONALE

L'articolo 6 del decreto-legge prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 165/2001 programmano le attività di formazione del proprio personale attraverso la specifica sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

L'Ordine degli ingegneri della Provincia di Sondrio non adotta il PIAO a seguito di specifica di ANAC prot. 2022-0088372 dove ha espressamente dichiarato che sono esclusi dall'obbligo di PIAO gli Ordini professionali per i quali non ricorra una qualificazione normativa che consenta di ricondurli all'elenco di cui all'articolo 1, comma 2, del D. Lgs. 165/2001 e come da indicazioni del Consiglio Nazionale degli Ingegneri con circolare 983 del 29/11/2022.

Pur non rientrando nella qualificazione normativa di cui sopra, considerato che la formazione, oltre ad essere leva strategica per lo sviluppo organizzativo dell'Ordine, è elemento essenziale e imprescindibile del lavoro, nell'ottica anche della trasparenza, si rende opportuno inserire nel presente piano quali siano le priorità strategiche della formazione del personale.

La formazione si concentrerà su progetti formativi focalizzati alla crescita delle competenze del personale dalla digitalizzazione allo sviluppo delle competenze trasversali. In particolare lo sviluppo delle competenze digitali garantirà un adeguato sfruttamento delle potenzialità offerte dalle nuove tecnologie in una logica di razionalizzazione dei processi e di miglioramento della qualità dei servizi offerti agli iscritti.

Inoltre il personale dell'Ordine provvede già da alcuni anni a seguire i corsi e i seminari organizzati dal Consiglio Nazionale degli Ingegneri relativamente all'area anticorruzione, trasparenza ed organizzazione ed intende proseguire nella fruizione di detti incontri.

L'Ordine relativamente ad altre aree tematiche sostiene la frequenza di eventi formativi che siano funzionali al miglioramento delle competenze di ciascuno. Tali eventi vengono individuati di tempo in tempo dal soggetto interessato, condivisi con il Consiglio dell'Ordine e, se del caso, ne viene autorizzata la partecipazione.