

PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2025/2027

Approvato nella seduta di Consiglio del 10 giugno 2025

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 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;
- 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 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. 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 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 Piacenza al 10 giugno 2025 è di seguito riportata:

QUALIFICA POSTI/ORGANICO

Area Funzionari 1

(ex "C")

Area Operatori 1

(ex "B")

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 2025-2027 non prevede assunzione di personale, di conseguenza la dotazione organica rimane invariata.

4. 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 programmino 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 Piacenza 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.

Considerato però che la formazione è fondamentale per lo sviluppo organizzativo dell’Ordine, il personale provvede già da alcuni anni a seguire i corsi e i seminari organizzati dal Consiglio Nazionale degli Ingegneri relativamente all’area anticorruzione e trasparenza; 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.

5. PUBBLICAZIONE

Il presente documento viene pubblicato a seguito di approvazione, nella sezione “Amministrazione Trasparente” dell’Ordine Ingegneri della Provincia di Piacenza ai sensi dell’art. 16 del D.lgs 33/2013.