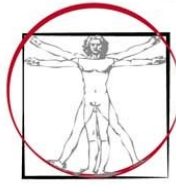


ORDINE DEGLI
INGEGNERI
Provincia di Caltanissetta

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022/2024
Approvato nella seduta del Consiglio dell'Ordine in data 07-11-2022



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:

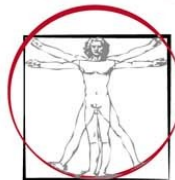
- dell'attuale quadro legislativo, come modificatosi a seguito delle disposizioni normative intervenute con il d. lgs. n. 75/2017, con la legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018), con la legge n. 145/2018 (legge di bilancio 2019) in materia di reclutamento ed assunzioni di personale e con la legge 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 Caltanissetta è un ente pubblico non economico. L'Ordine degli Ingegneri della provincia di Caltanissetta (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'Ente sono 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 Caltanissetta 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 Caltanissetta per lo svolgimento delle attività istituzionali, per realizzare attività di sviluppo e per il perseguimento degli obiettivi strategici.

La definizione dei fabbisogni di personale tiene conto che sussistono eccedenze di unità di personale ai sensi dell'art. 33 c. 1-bis del d.lgs. n. 165/2001. Nello specifico il presidente p.t ed il segretario p.t., su mandato del Consiglio dell'Ordine (rif. Delibere in data 13 luglio 2020 e 22 settembre 2020), hanno inviato alla "Presidenza del Consiglio dei Ministri – dipartimento della funzione pubblica Servizio per le assunzioni e la mobilità" un nota avente ad oggetto: "eccedenza di personale Comunicazione ex art. 33, comma 1, D.Lgs. n.165/2001.

Il deliberato del Consiglio dell'Ordine si basa sulle consulenze specialistiche della dott.ssa Elisa Ingala, commercialista e consulente del lavoro, e dell'avv. F. Basile.

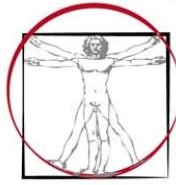
Come si evince dalla consulenza tecnica, della dott.ssa Ingala, sulla situazione contabile dell'Ente per il periodo 2015-2020 la spesa per il personale assorbe circa il 44% delle risorse di bilancio disponibili e rappresenta, pertanto, un costo fisso incompressibile, come è ben noto.

La relazione, inoltre, mette in rilievo la grave situazione deficitaria dell'ente e lo squilibrio preoccupante tra entrate correnti e spese di esercizio, con indice di liquidità alquanto basso.

Di fronte a questi dati si infrange qualsivoglia ipotesi di ammodernamento dell'organizzazione e rilancio dell'Ente, onde far fronte alle necessità ed esigenze sopra sommariamente indicate.

Non solo. Il personale attualmente in servizio è certamente eccedente rispetto alle oggettive esigenze dell'ente, posto che gran parte degli adempimenti affidati a detto personale potrebbero, con maggiore e più efficace gestione, essere assicurati e discendere da un ammodernamento dei sistemi informatici, con abbandono di metodologie di lavoro desuete e farraginose.

La riduzione del personale, pertanto, appare l'unica misura in grado di assicurare una prospettiva all'Ordine territoriale, concentrando le attività lavorative in senso stretto in un'unica posizione impiegatizia.



2) SITUAZIONE ATTUALE

Dipendente 1:

- Assunto il 1 ottobre 1991 al livello A;
- Passaggio al livello B1 a seguito dell'accordo concluso attraverso la "Commissione provinciale conciliazione controversie individuali del lavoro" del 16/02/2009 con retroattività al 01/01/2005;
- Atto di transazione del 3/9/2012 dove veniva riconosciuto: passaggio dalla posizione B1 a B2 a far data dal 26 ottobre 2009; 408 ore di ferie maturate e non godute inerenti al periodo 1991/2005.

Dipendente 2

- Assunto il 01/06/1989 al livello B;
- Passaggio al Livello C1 a seguito dell'accordo concluso attraverso la "Commissione provinciale conciliazione controversie individuali del lavoro" del 11/5/2009 con retroattività al 01/01/2005.

2.1 ORGANIGRAMMA

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"

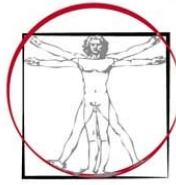
Si tratta di una disposizione legislativa che fa venir meno l'obbligo per gli Ordini professionali di tener conto per la programmazione del fabbisogno della normativa relativa alla spending review in ciò includendo anche le norme relative al turn over.

2.2 CESSAZIONI PREVISTE

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 Caltanissetta intende procedere alla riduzione del personale dalle attuali due unità ad una unica unità in quanto:

- il personale attualmente in servizio è certamente eccedente rispetto alle oggettive esigenze dell'ente, posto che gran parte degli adempimenti affidati a detto personale potrebbero, con maggiore e più efficace gestione, essere assicurati e discendere da un ammodernamento dei sistemi informatici, con abbandono di metodologie di lavoro desuete e farraginose;
- l'indice di liquidità dell'Ente, per come calcolato dalla Consulente dott.ssa Ingala, risulta nettamente inferiore all'unità;
- che le risorse impiegate per il personale dipendente ammontano a circa il 44% della spesa complessiva e rappresentano un vincolo per la programmazione delle attività in favore degli iscritti che invece vengono comprese al solo 5%.

4) FABBISOGNO DEL PERSONALE ANNO 2022

Per le motivazioni di cui sopra, si prevede dal 2023 la riduzione del personale ad una sola unità