



***Ordine dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili
di Piacenza***



**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE
APPLICAZIONE DPR 404/1997**

TRIENNIO 2022-2024

(approvato con deliberazione del 29 Aprile 2022)

Responsabile del Piano triennale del fabbisogno del personale:

Dott. Marco Perini



PREMESSO CHE: considerate le nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro si rende necessario procedere alla pianificazione del fabbisogno di personale, al fine di ottimizzare le risorse e nell'ottica di raggiungere obiettivi di efficienza, economicità, qualità dei servizi offerti dall'Ordine provinciale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Piacenza, nonché evitare il congelamento delle assunzioni nel triennio 2022-2024 ove si rendessero necessarie alla luce di incrementi nei carichi di lavoro.

VISTO: l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale; - • l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale; • l'art. 6 comma uno del D.lgs 165/2001 che prevede che l'adozione del PTFP è sottoposta alla preventiva informazione del Personale Dipendente, non risultando alla data attuale alcuna iscrizione o delega sindacale; • l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter; • il D.Lgs 75/2017 Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

DATO ATTO Che il piano triennale dei fabbisogni del personale (allegato A), come sopra disciplinato rappresenta per l'Ente il fondamentale strumento di natura programmatoria, indispensabile per la definizione dell'organizzazione degli uffici;

ACCERTATO Che il contenuto del piano deve indicare la consistenza della dotazione organica e la totalità delle figure professionali necessarie all'Ente (Allegato B); al tempo stesso deve illustrare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione quantificate sulla base delle spese di personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali (Allegato C)



ATTESO Che il quadro normativo relativo agli adempimenti in materia di Privacy (Regolamento Europeo...) di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione e di contabilità non si rende necessario un adeguamento delle politiche del personale

DELIBERA • Di confermare l'allegata dotazione organica intesa come personale attualmente in servizio • Di stabilire che il piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024 prevede in prospettiva e sulla base della disponibilità delle n. 2 Dipendenti a tempo indeterminato • Di precisare che il predetto piano sarà suscettibile di modifiche ed integrazioni a seguito di variate capacità assunzionali per gli anni di riferimento; • Di disporre la trasmissione del presente atto al Personale Dipendente; • Di disporre la comunicazione del Piano al SICO, Sistema Conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche PIANTA ORGANICA VIGENTE PERSONALE: (stante la ridotta dotazione organica si evidenzia come non vi sia una suddivisione rigida delle funzioni, bensì tutte e 2 le dipendenti in servizio possono svolgere le medesime attività sulla base delle esigenze del momento). Quindi le unità indicate rappresentano quanti Dipendenti possono occuparsi di un determinato settore. AREA B NUMERO UNITA' 2

PIANTA ORGANICA VIGENTE PERSONALE ANNO 2022

DIPENDENTI Tempo indeterminato	AREA B	Livello B1	Livello B 2	Livello B3
n. 1	x			x
n. 1	x		x	

ALLEGATO A

ANNO	DIPENDENTI AREA B Tempo indeterminato	DIPENDENTI AREA C Tempo indeterminato	DIPENDENTI Tempo determinato	TOTALE DIPENDENTI
2018	N. 2	0	0	2
2019	N. 2	0	0	2
2020	N. 2	0	0	2
2021	N. 2	0	0	2
2022	N. 2	0	0	2
2023	N. 2	0	0	2
2023	N.2	0	0	2



ALLEGATO B

(stante la ridotta dotazione organica si evidenzia come non vi sia una suddivisione rigida delle funzioni, bensì tutti e 2 le dipendenti in servizio possono svolgere le medesime attività sulla base delle esigenze del momento). Quindi le unità indicate rappresentano quanti Dipendenti possono occuparsi di un determinato settore.

AREA B	NUMERO UNITA'	FUNZIONE
	2	<ul style="list-style-type: none">• SEGRETERIA• CONVEGNI• GESTIONE ALBO• GESTIONE PRATICANTI• GESTIONE SITO INTERNET• GESTIONECOMMISSIONI VARIE• CONTABILITA' ORDINE• CONTABILITA' FONDAZIONE• GESTIONE FPC• GESTIONE PIATTAFORMA DIGITALE PER FORMAZIONE• FRONT-OFFICE• NEWSLETTER• SUPPORTO CONSIGLIO DI DISCIPLINA

ALLEGATO C

Si precisa che l'Ordine può pienamente far fronte al Costo del personale il quale è in pieno rispetto dei Contratti Collettivi degli Enti Pubblici Area B2 e B3

Dott. Marco Perini