

ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI
FROSINONE

PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE
TRIENNIO 2022-2024

Sommario

1. METODOLOGIA DI LAVORO	5
2. SITUAZIONE ATTUALE	6
2) PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO NEL TRIENNIO 2022-2024.....	10
3) FABBISOGNO DEL PERSONALE.....	12
4) COPERTURA FINANZIARIA	14

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 FROSINONE è un ente pubblico non economico, di rappresentanza istituzionale degli interessi rilevanti della categoria professionale degli ingegneri per la provincia di Frosinone.

L'Ordine svolge un ruolo di primaria importanza nel promuovere, sviluppare e potenziare il ruolo dell'ingegnere nella provincia di Frosinone, al fine di accrescere la sua incidenza nella società in cui opera ed è impegnato nel perseguire obiettivi di

crescita della professione a servizio della collettività e di un sempre maggiore riconoscimento, da parte delle forze politiche e sociali, del ruolo motore dell'ingegnere nei processi d'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 FROSINONE 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 Dlgs. n. 165/2001. Al contrario, a seguito delle cessazioni intervenute negli anni, l'ente risulta sottodimensionato.

2. SITUAZIONE ATTUALE

2.1 ORGANICO

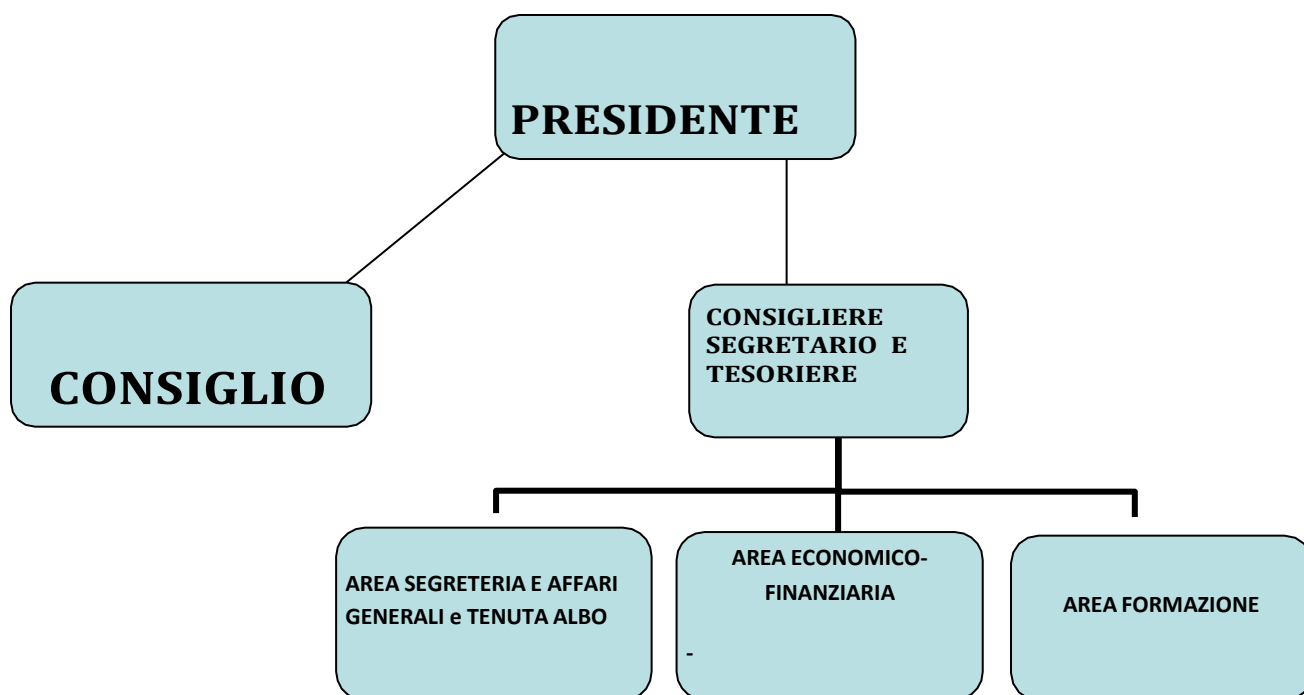
L'attuale dotazione organica del personale non dirigenziale non è il risultato delle rideterminazioni attuate apportando riduzioni non inferiori al 10% della spesa complessiva relativa al numero dei posti di organico di tale personale in applicazione dell'art. 2 comma 1 del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 convertito dalla legge 7 agosto 2012, in quanto l'ente non è sottoposto alla normativa relativa alla spending review ai sensi dell'articolo 2 comma 2 del decreto legge 31 agosto 2013 n. 101 convertito con modificazioni dalla legge 30 ottobre 2013 n. 125 . Essa è frutto della determinazione dell'ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI FROSINONE a seguito della delibera del 18 aprile 2019, come approvata dal Consiglio Nazionale degli Ingegneri, (come da nota n. 3763 del 15 maggio 2019).

La situazione del personale dell'ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI Frosinone al 30 giugno 2022 è di seguito riportata:

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	di cui COPERTI	di cui NON COPERTI
Area C	1	0	1
Area B	2	1	1
Area A	1	1	0
TOTALE AREE	4	2	2

2.2 ORGANIGRAMMA

L'assetto organizzativo dell'ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI FROSINONE è attualmente strutturato su settori.



A seguito della dotazione organica come approvata nel 2019 da parte del Consiglio Nazionale degli Ingegneri, nonché del presente fabbisogno del personale si rende necessario implementare le professionalità.

Il personale in servizio, nel corso dell'ultimo anno ha subito una diminuzione numerica dovuta al collocamento a riposo di una unità di personale area C per raggiungimento dei limiti d'età.

L'Ente non è assoggetto al rispetto delle normative sul turn over ai sensi dell'art. 2 comma 2 bis del dl 101/2013 convertito con modificazioni ed integrazioni dalla legge n. 125/2013.

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.

2.3 CESSAZIONI PREVISTE

Il presente fabbisogno si basa, nei casi in cui non sono disponibili informazioni puntuali sull'anzianità contributiva, sul criterio del raggiungimento del requisito 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 per la cosiddetta "quota cento".

2) PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO NEL TRIENNIO 2022-2024

L' ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI FROSINONE, anche alla luce dell'organigramma per settori deve necessariamente dotarsi di un'acquisizione di professionalità per coprire i diversi ambiti di servizi che effettua o che ha intenzione di effettuare, anche per dare supporto all'Organo di indirizzo politico.

In tale ambito si rende indispensabile una modifica alla dotazione organica che preveda l'assunzione di una persona in area B in ambito amministrativo anche con riferimento alla tenuta dell'albo, l'attività di formazione e di segreteria e alla logistica.

Conseguentemente il posto vacante da coprire è di un'unità di area B da coprire negli anni 2022 e 2023, attraverso l'attivazione di procedure Garanzia Giovani.

La dotazione organica a fine 2022 a seguito di tali adempimenti sarà la seguente:

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	di cui COPERTI	di cui DA COPRIRE
Area C	0	0	0
Area B	2	2	0
Area A	0	0	0
TOTALE AREE	2	2	0

E' appena il caso di sottolineare che l'Ordine non è tra i soggetti interessati a quanto prevede la legge n. 68/99, poiché il personale in organico è inferiore alle n. 15 unità.

Infatti, come ricorda la Direttiva n. 1/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, al fine di garantire l'inserimento delle persone disabili nel mondo del lavoro, l'articolo 3 della legge 68/1999 prevede l'obbligo per i datori di lavoro pubblici di avere un certo numero di lavoratori appartenenti alla categoria. In particolare tale articolo prevede che i datori di lavoro sono tenuti ad avere alle loro dipendenze un lavoratore appartenente alla categoria dei disabili se occupano da 15 a 35 dipendenti.

3) FABBISOGNO DEL PERSONALE

Le assunzioni di personale di area B che l'Ordine intende effettuare nel triennio 2022-2024 saranno destinate all'acquisizione di professionalità con competenze:

Anno 2022

1 unità di personale in area B posizione economica B1, in materia di segreteria e formazione dell'albo, nonché assistenza amministrativa, formazione e logistica e del personale, attraverso l'attivazione di una procedura selettiva riservata al personale interno, ai sensi dell'articolo 22, comma 15 del d.lgs. n. 25 maggio 2017 n. 75, come

modificato dall'articolo 1 comma 1 ter del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162 convertito con modificazioni dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8.

Anno 2023

Stante la mancanza di posti disponibili non sono previste assunzioni.

Anno 2024

Stante la mancanza di posti disponibili non sono previste assunzioni.

In sintesi, il fabbisogno si sostanzia nella necessità di reclutamento di n. 1 persona con qualifica B1.

4) 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 2022 2023 e 2024 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.

Per quanto riguarda il dettaglio dei costi del personale incrementati,

la spesa complessiva della retribuzione fondamentale annua è la seguente:

Qualifiche per posizione economica	Incremento dotazione organica	Retribuzione fondamentale annua	Oneri riflessi	Totale spesa unitaria	Spesa complessiva
Area B	2	24.343,28	7.887,95	32.231,23	64.462,47
TOTALE PERSONALE DI AREA INCREMENTATO	1				Inserire spesa