



**ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI
DI MACERATA E CAMERINO**

**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE
APPLICAZIONE DPR 404/1997
TRIENNIO 2022-2024**

(approvato con deliberazione dell'11.10.2022)

Responsabile del Piano triennale del fabbisogno del personale:
Dott. Luca Mira

_____ * _____

PREMESSA.

Ai sensi dell'Art.6, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001 – come da ultimo modificato dal D.Lgs. 25/05/2017, n.75 – le Amministrazioni Pubbliche adottano il “Piano Triennale del Fabbisogno di personale”, allo scopo di *ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e di perseguire obiettivi di performance organizzativa, di efficienza, di economicità e di qualità dei servizi ai cittadini*, e nell'ambito del medesimo, curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'Art.35, comma 2 (assunzioni obbligatorie).

Il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) rappresenta pertanto un vero e proprio atto di programmazione per la gestione delle risorse umane finalizzato a coniugare l'ottimale impiego delle risorse disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi.

Il Piano, nell'indicare la dotazione organica dell'Ente – da intendersi quale valore finanziario (spesa potenziale) – e l'eventuale rimodulazione in base agli effettivi fabbisogni di personale, programmati sulla base delle effettive competenze che necessitano all'Ordine, rappresenta uno strumento indispensabile per il perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa.

L'Ordine, nella scelta delle professionalità, procede nel reclutamento di personale necessario a rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro, tenendo in debito conto le nuove tecnologie ed i nuovi adempimenti introdotti negli Ordini professionali quali Enti pubblici non economici. Il Piano triennale è quindi redatto in esito all'effettuazione di una attenta analisi delle effettive esigenze

dell'Ordine sia da un punto di vista quantitativo (consistenza numerica) che qualitativo (competenze professionali necessarie).

La comunicazione dei contenuti del Piano al sistema informativo del personale – S.I.C.O. – di cui all'art.60 del D.Lgs. 165/2001, è effettuata entro 30 giorni dalla sua adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto all'Amministrazione di procedere alle assunzioni.

Il presente Piano è stato sottoposto:

- a) alla preventiva informazione sindacale sulla base dell'Art.5, comma d) del CCNL di lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Centrali – triennio 2016/2018
- b) alla verifica e parere favorevole del Collegio dei Revisori dell'Ordine.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.

- Legge n. 449 del 27/12/1997 – art. 39 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale;
- Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modificazioni ed integrazioni;
- Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150 “Attuazione della L.15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- Decreto Legge n.95/2012 “Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini” convertito, con modificazioni, dalla Legge 135/2012;
- Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.74 “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124”
- Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n.75 “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”;
- Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2018 – Linee guida sulle procedure concorsuali;
- Decreto del Ministero per la semplificazione e la PA dell'08/05/2018 recante le *Linee di indirizzo volte ad orientare le Pubbliche Amministrazioni nella predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale.*
- La legge di bilancio statale n. 145/2018 aveva introdotto, a decorrere dal 1° gennaio 2019, significative novità in tema di assunzioni e concorsi. Nello specifico erano stati introdotti dei nuovi limiti per i concorsi banditi nell'anno 2019 (art. 1, comma 361) consistenti nella possibilità di utilizzare le relative graduatorie esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso. Per le graduatorie antecedenti, il comma 362 della medesima legge disciplinava la nuova validità temporale delle stesse. Con il comma 148 e segg. dell'art. 1 della legge 160/2019 (la legge di bilancio per l'anno 2020) è stata disposta l'abrogazione di entrambe le disposizioni citate. Conseguentemente, le graduatorie dei concorsi che si andranno a bandire nell'anno 2020, potranno essere utilizzate sia per l'assunzione dei candidati che risulteranno vincitori degli stessi, che per eventuali scorrimenti delle relative graduatorie, motivati, come accennato, da esigenze dell'ente, nel rispetto del presente piano dei fabbisogni e dei suoi aggiornamenti futuri. Ulteriori riferimenti normativi da considerarsi sono la sospensione degli obblighi di cui all'art. 30 del D.Lgs 165/2001 disposta dall'art. 8 della legge n. 56/2018 e la piena vigenza dell'art. 34bis dello stesso D.Lgs 165/2001 che impone alle varie amministrazioni pubbliche che intendono bandire un concorso di procedere con l'esperimento della relativa procedura, finalizzata alla verifica dell'eventuale presenza di personale collocato nelle liste regionali di disponibilità. Non risultano più presenti disposizioni di diretta applicazione per l'Ordine in merito a specifiche percentuali di copertura del turn-over, presenti invece nel quadro normativo precedente. Anche le disposizioni temporanee in tema di reclutamento del personale disposte dai provvedimenti normativi adottati

dal Governo durante la prima fase emergenziale dell'epidemia da Covid-19 risultano ad oggi non più vigenti.

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE E PIANIFICAZIONE ANNUALE

Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. n. 75/2017 e dalle predette Linee di indirizzo, il Piano ha un'estensione temporale triennale e deve essere adottato annualmente al fine di coordinare costantemente il fabbisogno di risorse umane con la pianificazione pluriennale delle attività e con il ciclo della performance, nonché di tenere conto dell'eventuale mutato quadro normativo.

La programmazione triennale contribuisce a definire le strategie di erogazione e di gestione dei servizi, mentre il piano annuale deve costituire una vera e propria pianificazione operativa a mezzo della quale le risorse economiche assegnate alla gestione e sviluppo professionale del personale vengono tradotte in modalità di reclutamento, inquadramento contrattuale e progressione professionale.

Il Piano dovrà, inoltre, ricomprendere il conteggio delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti delle risorse quantificate per il personale già in servizio e per il personale che, nel rispetto della legislazione vigente, si ritiene sia necessario assumere.

Quanto sopra, nell'ambito di un'attività di programmazione complessivamente definita sulla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa, permette una corretta gestione del personale volta a definire il fabbisogno di risorse umane in relazione ai risultati da raggiungere.

SITUAZIONE ATTUALE

La normativa di riferimento, nell'ambito delle attribuzioni, rafforza il principio di autonomia gestionale e finanziaria dell'Ordine, bilanciato dal controllo annuale esercitato dall'assemblea degli iscritti mediante l'approvazione del conto consuntivo e del bilancio preventivo. L'autonomia finanziaria ed il potere di auto-organizzazione dell'ente si esplica mediante la gestione e l'amministrazione dei beni dell'Ordine che, per provvedere alle spese di gestione ed alle attività necessarie per il conseguimento dei fini istituzionali fissa e riscuote la quota annuale dovuta degli iscritti all'Albo, Elenco Speciale e STP nonché altre entrate riferite alle varie attività svolte dall'Ordine: tasse tirocinanti, rilascio certificati, rilascio pareri di conformità, attività formativa, attività OCC organismo di sovraindebitamento.

Con riferimento al quadro normativo sopra riportato, si procede all'esame della situazione del personale dipendente dell'Ente, per unità e valori economico-finanziari, in relazione alla dotazione organica già definita, e deliberata dal Consiglio dell'Ordine in data 21/02/2018.

DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE PERSONALE fino al 31/12/2021

Area	Posizione economica	Profilo professionale	n. unità a tempo pieno	n. unità a tempo parziale
C	C3 – in servizio a tempo indeterminato	Funzionario	0	2

PREVISIONI OCCUPAZIONALI TRIENNIO 2022-2023-2024

Area	Posizione economica	Profilo professionale	n. unità a tempo pieno	n. unità a tempo parziale
C	C3 – in servizio a tempo indeterminato	Funzionario	0	2

Stante la ridotta dotazione organica si evidenzia come non vi sia una suddivisione rigida delle funzioni: tutto il personale in servizio può svolgere le medesime attività sulla base delle esigenze del momento:

SEGRETERIA, CONVEGNI, GESTIONE ALBO, GESTIONE PRATICANTI, GESTIONE SITO INTERNET, GESTIONE OBBLIGHI BUROCRATICI, GESTIONE COMMISSIONI VARIE, CONTABILITA' ORDINE, GESTIONE ORGANISMO CRISI SOVRAINDEBITAMENTO, GESTIONE ASSOCIAZIONE, SEGRETERIA CONSIGLIO E COLLEGI DISCIPLINA, GESTIONE FPC, FRONT-OFFICE, NEWSLETTER

La spesa relativa al personale dipendente dell'Ente Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Macerata e Camerino è collocata nel Bilancio di Previsione annuale negli appositi capitoli relativi alle spese del personale. All'interno degli stanziamenti sono previste tutte le voci riferite al personale dell'Ordine quali spese per la formazione, eventuali spese di trasferta e spese relative alla contrattazione integrativa annuale.

Il Piano Triennale risulta compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ordine e trova copertura negli stanziamenti previsti nel Preventivo Finanziario riferiti all'anno 2022 e al triennio 2022/2024.

TABELLA VALORI ECONOMICO-FINANZIARI 2022

AREA QUALIFICA	N. DIPENDENTI	ORARIO DI LAVORO	STIPENDIO TABELLARE per 12 mensilità + altre voci contrattuali	INDENNITA' DI ENTE per 12 mensilità	13° mensilità	CONTRIBUTI PREVIDENZIALI + IRAP (importo presunto)	QUOTA TFR (importo presunto)	COSTO TOTALE ANNUO A CARICO DELL'ENTE (importo presunto)
Area C - Posizione C3	1	Tempo parziale	24.527,29	1.557,96	2.043,94	10.486,56	2.800,00	41.415,75
Area C - Posizione C3	1	Tempo parziale	24.527,29	1.557,96	2.043,94	10.486,56	2.800,00	41.415,75
TOTALE			49.054,58	3.115,92	4.087,88	20.973,12	5.600,00	82.831,50

PIANO TRIENNALE TRIENNIO 2022-2024

AREA QUALIFICA	2022			2023			2024			Totale n. dipendenti triennio 2022/2024	Totale costo dipendenti triennio 2022/2024
	Personale in servizio	Mobilità / concorso / conferma contratto	posti vacanti	Personale in servizio	Mobilità / concorso / conferma contratto	posti vacanti	Personale in servizio	Mobilità / concorso / conferma contratto	posti vacanti		
Area C - Posizione C3	1			1			1			1	43.956,75
Area C - Posizione C3	1			1			1			1	43.956,75
TOTALE											87.913,50

I costi sopra esposti NON sono comprensivi:

- dei premi di produttività erogati al personale in relazione alla contrattazione decentrata;
- delle necessarie ore di straordinario svolte nel corso dell'anno dal personale Area C per la partecipazione alle riunioni del Consiglio dell'Ordine e del Consiglio di Disciplina.