



# **Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025**

**(approvato con delibera n. 15 del 27 marzo 2023)**

## Sommario

1. Scheda anagrafica dell'amministrazione: .....	2
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza: .....	4
3.1. Struttura organizzativa: .....	4
3.2. Organizzazione del lavoro agile: .....	6
Le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali) e gli obiettivi: .....	6
I contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia:.....	7
3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale: .....	7
Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:.....	7
Piano del fabbisogno 2023-2025: .....	7
Spesa del personale 2023-2025.....	9
Piano delle azioni positive 2023-2025 .....	11
Formazione del personale .....	12
Obiettivi: .....	13

### 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione:

<b>Denominazione</b>	Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Monza e della Brianza	
<b>Indirizzo</b>	via Lario 15 20900 Monza secondo piano	
<b>Telefono</b>	039.734038	Fax: 039.736436
<b>Sito istituzionale</b>	<a href="https://www.odcecmonzabrianza.it">https://www.odcecmonzabrianza.it</a>	
<b>E mail</b>	ordine@odcecmonzabrianza.it	
<b>PEC</b>	ordine@odcec.mb.legalmail.it	
<b>C.F.</b>	94609570158   PIVA 09659450960	
<b>codice IPA</b>	oddc_d_w	
<b>codice univoco</b>	AE7A1E6 - UFD7VK	
<b>Organo di vertice che ha adottato il PIAO</b>	Consiglio dell'Ordine	
<b>N. di dipendenti al 31 dicembre dell'anno precedente</b>	0	

<p><b>Missione dell'Ente</b></p>	<p>L'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Monza e della Brianza è un Ente Pubblico istituito con la legge D.L 139/2005 e sottoposto alla vigilanza del Ministero della Giustizia; è l'organismo che rappresenta istituzionalmente gli interessi rilevanti della categoria professionale dei suoi iscritti ed ha la funzione principale di vigilare alla tutela dell'esercizio professionale e alla conservazione del decoro dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di di Monza e della Brianza nell'ottica di preservare l'interesse pubblico.</p> <p>Le attribuzioni assegnate all'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Monza e della Brianza, sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- procedere alla formazione e all'annuale revisione e pubblicazione dell'Albo, dandone comunicazione all'autorità giudiziaria e alle pubbliche amministrazioni;</li> <li>- rilasciare a richiesta, parere sulle controversie professionali e sulle liquidazioni di onorari e spese;</li> <li>- vigilare sul mantenimento della disciplina fra gli iscritti affinché il loro compito venga adempiuto con probità e diligenza;</li> <li>- garantire il rispetto del codice deontologico attraverso azioni disciplinari;</li> <li>- curare che siano repressi l'uso abusivo del titolo e l'esercizio abusivo della professione, presentando, ove occorra, denuncia all'autorità giudiziaria;</li> <li>- rilasciare pareri che fossero richiesti dalle pubbliche amministrazioni su argomenti attinenti alla professione;</li> <li>- determinare il contributo annuale da corrispondersi da ogni iscritto per il funzionamento dell'ente;</li> <li>- determinare una tassa per il rilascio dei certificati;</li> <li>- curare l'aggiornamento professionale degli iscritti attraverso la formazione e vigilare sulla stessa.</li> </ul>
----------------------------------	--

### 2.3. Rischi corruttivi e trasparenza:

L'ente ha adottato il PTPCT 2023/2025 completo e conforme alle indicazioni di cui al Piano nazionale anticorruzione (PNA), agli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC e alla Delibera ANAC n. 777/2021. Il documento è stato redatto su proposta del RPCT sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (all. 1) ed è composto da 4 allegati:

- Allegato n. 1 - Obiettivi strategici 2022
- Allegato n. 2 - Tabella gestione rischio 2022
- Allegato n. 3 - Piano della formazione 2022
- Allegato n. 4 - Schema obblighi trasparenza 2022

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, stato adottato con delibera n. 167/22 del 27/04/2022 e pubblicato sul sito istituzionale alla seguente pagina:

<https://www.odcecmonzabrianza.it/index.php/ordine/amministrazione-trasparente.html> | Altri contenuti – prevenzione della corruzione, unitamente agli allegati viene confermato anche per l'anno 2023.

### 3.1. Struttura organizzativa:

L'Ordine è amministrato dal Consiglio, formato da n. 15 Consiglieri, di cui 1 Presidente, 1 Vicepresidente, 1 Consigliere Segretario e 1 Consigliere Tesoriere.

L'esercizio delle attività istituzionali e le competenze si svolgono e sono regolate secondo la normativa di riferimento.

L'attuale Consiglio territoriale, in carica per il periodo 23 febbraio 2022 – 22 febbraio 2026, si è insediato 2 marzo 2022.

Il Consiglio si riunisce circa due volte al mese. La composizione è riportata al punto "Organi di indirizzo politico e amministrativo" della Sezione

"Organizzazione" della sezione Amministrazione trasparente pubblicata sul sito istituzionale.

Il Presidente è il rappresentante legale dell'Ordine, presiede il Consiglio e l'assemblea dell'ente. In caso di assenza del presidente il vicepresidente ne fa le veci.

Il Segretario è responsabile delle domande di iscrizione nell'albo, stende i verbali e le deliberazioni consiliari, si occupa della tenuta dei registri prescritti dal consiglio, cura la corrispondenza e ha in consegna l'archivio e la biblioteca.

Il tesoriere è responsabile dei fondi e degli altri titoli di valore di proprietà dell'ente, si occupa della gestione riscossioni dei contributi e dei mandati di pagamento.

In considerazione della normativa istitutiva e regolante la professione, il processo decisionale è interamente in capo al Consiglio dell'Ordine che opera sempre collegialmente decidendo secondo il criterio della maggioranza e previa verifica di conflitto di interessi in capo ai componenti. I membri del Consiglio dell'Ordine operano a titolo gratuito.

Nessun processo decisionale è attribuito a dipendenti.

Presso l'Ordine sono istituite Commissioni e organi per la gestione di alcuni ambiti di attività dell'Ordine stesso.

L'Ordine è dotato di un Consiglio di disciplina territoriale, i cui componenti sono nominati dal Presidente del Tribunale.

Per lo svolgimento delle attività l'Ordine si affida all'organismo *in-house* Fondazione dei commercialisti di Monza e Brianza (di seguito Fondazione CMB) e non ha dipendenti propri.

La Fondazione CMB ha per scopo la valorizzazione e la tutela della figura professionale del Dottore Commercialista e dell'Esperto Contabile (dottori commercialisti, ragionieri

commercialisti, esperti contabili) come configurata nel d.lgs. n. 139/2005 e successive modifiche e integrazioni, nonché la prestazione, a favore del proprio Fondatore, di servizi strumentali e necessari per lo svolgimento delle sue funzioni. Tale scopo si realizza sia mediante la fornitura di servizi organizzativi, gestionali, strutturali, di impiantistica e di segreteria a favore del Fondatore sia attraverso il costante aggiornamento e perfezionamento tecnico-scientifico e culturale dei commercialisti.

Non sono presenti figure dirigenziali e la struttura non è articolata in uffici.

L'unico servizio presente è quello di Segreteria Amministrativa, prestato dalla Fondazione CMB, unitamente ai servizi di verifica della contabilità e del bilancio, nonché degli aspetti fiscali.

L'Ordine è dotato di un Collegio Revisori dei conti composto da n. 3 componenti eletti a norma dell'Ordinamento professionale

### 3.2. Organizzazione del lavoro agile:

Non avendo al momento dipendenti, l'Ordine non ha predisposto uno specifico piano di organizzazione del lavoro agile. Fornisce, comunque, indicazioni alla Fondazione CMB nell'ambito delle linee guida annuali per il controllo analogo, per rendere servizi agli iscritti efficienti ed efficaci con un'organizzazione flessibile e pronta ad adattarsi alle esigenze poste dal contesto interno ed esterno.

**Le condizionalità e i fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali) e gli obiettivi:**

Non avendo al momento dipendenti, l'Ordine fornisce indicazioni alla Fondazione CMB nell'ambito delle linee guida annuali con specifico riferimento all'accesso ai servizi raggiungibili da remoto attraverso VPN e Microsoft 365.

I contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia:

Secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 2 bis, del decreto legge 31.08.2013, n. 101 conv. in Legge 30 ottobre 2013, n. 125 - Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni, gli Ordini professionali non sono tenuti a mappare il ciclo della gestione delle performance.

### 3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale:

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente:

Alla data del 31/12/2022, l'ente non presenta in organico posizioni di personale dipendente.

Piano del fabbisogno 2023-2025:

La Fondazione CMB mette a disposizione le risorse necessarie secondo la seguente dotazione organica:

<b>Categorie</b>	<b>N. addetti</b>
Dirigenti	0
Area A	0
Area B	4
Area C	0
<b>Totale</b>	<b>4</b>

L'evoluzione del contesto giuridico e amministrativo ha imposto oggi la revisione:

- della individuazione dei procedimenti amministrativi relativi alle attività svolte dall'Ordine;
- della individuazione delle competenze, i compiti e le funzioni dell'amministrazione attraverso un'analisi delle missioni, degli obiettivi e dei procedimenti concernenti l'attività amministrativa;

- della individuazione delle relative strutture organizzative gestionali e la conseguente dotazione organica necessaria, suddivisa nelle due fasce, per i dirigenti, e, per il restante personale, nelle aree funzionali, nelle posizioni economiche e nei profili professionali;

A seguito di tale analisi l'Ordine ha individuato le seguenti aree organizzative gestionali relative ai servizi dell'Ordine con relativa valutazione dei fabbisogni in termini di unità di lavoro a tempo pieno:

<b>Servizio</b>	<b>C</b>	<b>B</b>	<b>A</b>	<b>Dirigenti</b>	<b>Totale</b>
Segreteria di Generale e di Presidenza	0	0,7	0	0	0,7
Albo e Tirocinio	0	2,0	0	0	2,0
Formazione Professionale Continua	0	1,1	0	0	1,1
Amministrazione e Contabilità	0	0,5	0	0	0,5
Segreteria di Disciplina	0	0,7	0	0	0,7
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>5,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5,0</b>

Ne conseguono le seguenti dotazioni organiche:

<b>Categorie</b>	<b>N. addetti</b>
Dirigenti	0
Area A	0
Area B	5
Area C	0
<b>Totale</b>	<b>5</b>

Conseguentemente l'Ordine procederà nel corso dell'anno all'assunzione di un dipendente a tempo indeterminato inquadrato come Assistente, (ex B1), per un costo mensile di euro **2.830,65** equivalente a **33.967,80** annuali.



## Spesa del personale 2023-2025

Nel Preventivo Finanziario per l'anno 2023, parte uscite, risulta iscritta la voce "**Oneri per il personale**", per un **importo di euro 15.290,00**.

Sul piano finanziario il costo dell'unità di **personale da assumere, e da inquadrare nell'Area Assistenti - ex B1 a tempo pieno e indeterminato**, è riportato nella seguente tabella:

<b>AREA ASSISTENTI – ex B1</b>	
<b>A tempo pieno e indeterminato</b>	
RETRIBUZIONE LORDA ANNUALE	23.188,23
Trattamento fine rapporto	1.601,76
Ferie e permessi	1.848,17
Contributi previdenziali	7.241,52
INAIL	88,12
<b>TOTALE COSTO ANNUO</b>	<b>33.967,80</b>

Il costo del personale relativo ai dipendenti con contratti di lavoro subordinato, per il triennio 2023-2025, è riportato nella tabella seguente:

<b>SPESA PER IL PERSONALE</b>					
<b>2023/2025</b>					
PERSONALE DIPENDENTE	AREA	UdP	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
	Elevate professionalità	0	0	0	0
	Funzionari	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Assistenti (B1)	1	<b>14.153,25</b> <b>(Full time, 5 mesi)</b>	<b>33.967,80</b> <b>(Full time)</b>	<b>33.967,80</b> <b>(Full time)</b>
	Operatori	0	0	0	0
<b>COSTO NEL TRIENNIO TOTALE</b>			<b>82.088,85</b>		

Per il 2023, a seguito della durata stimata delle procedure di selezione e assunzione il costo del personale è stimato per i soli cinque mesi finali dell'anno.

Al riguardo si consideri che l'Ordine si trova in una situazione di **equilibrio economico finanziario**, come risulta dall'attestazione resa dal Tesoriere. Dott.ssa Gloriana Villa e allegata alla presente (allegato n. 1).

Inoltre, fino al 31 dicembre 2024, sussiste la possibilità di derogare alla procedura di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001, relativa alla mobilità volontaria, mentre resta fermo, invece, l'obbligo di dar corso alla mobilità obbligatoria, finalizzata a ricollocare il personale in disponibilità, prima dell'avvio di procedure concorsuali e di nuove assunzioni.

Ai fini dell'applicazione del principio di razionalizzazione della spesa e di efficienza della pubblica amministrazione, per cui prima di avviare qualsiasi

procedura di reclutamento occorre dare attuazione ai processi di mobilità del personale proveniente da altra pubblica amministrazione, **l'Ordine reputa rilevante, per ragioni di speditezza, far ricorso alla deroga prevista dalla citata legge 19 giugno 2019, n. 56.**

### Piano delle azioni positive 2023-2025

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza di opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane e nel rispetto del principio fondamentale ed ineludibile enunciato dall'art. 7 – comma 1 – del D.Lgs. n. 165/2001, secondo il quale le amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, l'Ordine adotta il presente piano di azioni positive, conformemente a quanto disposto dal decreto legislativo n. 198/2006.

La normativa vigente (in particolare i decreti legislativi nn. 196/2000, 165/2001 e 198/2006) prevede che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un piano di azioni positive che miri al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Condizioni di parità e pari opportunità per tutto il personale dell'ente.
- Uguaglianza sostanziale fra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità di lavoro di sviluppo professionale.
- Valorizzazione delle caratteristiche del sesso femminile e di quello maschile.

Non avendo al momento dipendenti, l'Ordine non è in grado di predisporre un completo piano delle azioni positive costruito sulla base dell'analisi della struttura del personale. Volendo procedere entro l'anno all'assunzione di un dipendente, il Consiglio ritiene opportuno adottare idonee linee guida per le finalità in argomento.

In vista della nuova assunzione l'Ordine adotterà specifiche iniziative volte a sostenere la qualità del lavoro e della vita dei dipendenti, definendo contestualmente, da un lato, strumenti di conciliazione fra responsabilità lavorative e familiari e, dall'altro, percorsi di pari opportunità, con particolare riferimento ai seguenti interventi:

- a) orari di lavoro,
- b) individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione di incentivi e progressioni economiche,
- c) partecipazione a corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e miglioramento,
- d) promozione di iniziative di informazione per sostenere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro e di parità di genere.

A completamento di questa strategia, l'Ordine fornisce alla Fondazione CMB indicazioni coerenti con questo Piano delle Azioni positive nell'ambito delle linee guida annuali per il controllo analogo.

### Formazione del personale

La formazione è una dimensione costante e fondamentale del lavoro e uno strumento essenziale nella gestione delle risorse umane.

Tutte le organizzazioni, per gestire il cambiamento e garantire un'elevata qualità dei servizi, devono fondarsi sulla conoscenza e sulle competenze e pertanto, assicurare il diritto alla formazione permanente.

L'analisi dei bisogni formativi va effettuata costantemente, in concomitanza con l'attività annuale di programmazione dell'attività amministrativa e deve essere condotta partendo dai fabbisogni individuali, dai ruoli e dai bisogni organizzativi, alla luce delle norme che attribuiscono nuovi compiti, e tenendo conto dell'attività di programmazione delle assunzioni.

### Obiettivi:

La programmazione e la gestione delle attività formative è stata condotta tenendo conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate per favorire la predisposizione di piani mirati allo sviluppo delle risorse umane; per il 2023 verrà data prevalenza alla **formazione obbligatoria** nei seguenti ambiti:

- 1) **Interventi in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro:** il D.Lgs n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, prevede l'obbligo, a carico del datore di lavoro, di fornire a tutti i lavoratori l'adeguata formazione in materia di sicurezza e di salute nel posto di lavoro – per tutti i dipendenti – monte ore obbligatorio per legge;
- 2) **Interventi in materia di protezione dei dati (UE) n. 2016/679:** la cui attuazione è decorsa dal mese di maggio 2018 – per tutti i dipendenti – almeno 2/H;
- 3) **Interventi in materia di prevenzione della corruzione dalla legge 190/2012 al PNRR:** – per tutti i dipendenti almeno 4/H – per i membri dell'organo di vertice almeno 2/H;

Inoltre, verrà prestata attenzione alla **formazione trasversale:**

- 1) **Competenze digitali, digitalizzazione dell'ente e smart working:** per tutti i dipendenti – almeno 2/H;
- 2) **Attività dell'ente e DLGS 165/2001:** per tutti i dipendenti almeno 2/H – per il direttivo/cariche almeno 2/H;
- 3) **Formazione diretta e campagna di sensibilizzazione al personale dell'ente sui temi dell'uso intelligente e razionale dell'energia e del risparmio energetico nei luoghi di lavoro pubblici:** per tutti i dipendenti.