

PIANO DI FABBISOGNO DEL PERSONALE DELL'ENTE

**2022-2024**

## 1. PREMESSA

### VISTA:

- La Legge 93/83 “Legge quadro sul pubblico impiego” gli enti pubblici non economici rientrano esplicitamente nella contrattazione del pubblico impiego
- Il DLgs n.29 del 03/02/1993 che sancisce la “razionalizzazione dell’organizzazione delle amministrazioni pubbliche...” e costituisce il principale punto di riferimento normativo per le strutture pubbliche. All’art. 1, comma 2, in particolare viene detto che per “amministrazioni pubbliche si intendono... tutti gli enti pubblici non economici”;
- L’art. 6. comma 3 del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165 che prevede la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche con cadenza periodica e comunque triennale, nonchè ove, risulti necessario, a seguito di processi di riordino, fusione, trasformazione trasferimento di funzioni dell’Ente;
- L’art. 1, comma 3, del D.P.R. 25 luglio 1997, n. 404 ai sensi del quale l’Ordine Professionale procede, di norma, con cadenza triennale, alla determinazione della dotazione organica necessaria ad assicurare l’espletamento delle funzioni e dei compiti istituzionali, anche contingenti a tempo parziale;
- L’art. 2, comma 2, del D.L. 31 agosto 2013 n.101 ai sensi del quale gli Ordini e i Collegi professionali sono esclusi dall’applicazione dell’art. 2 comma 1 del D.L. 6 luglio 2012, n.95 in materia di riduzione delle dotazioni organiche delle pubbliche amministrazioni;
- Il C.C.N.L. relativo al personale non dirigente degli Enti pubblici non economici attualmente vigente, sottoscritto in data 1 ottobre 2007;
- La legge delega 124/2015 e il D.Lgs 75/2017 per effetto della quale, con la predisposizione della nuova dotazione organica, è stato definitivamente superato il concetto di “pianta organica” inteso come strumento caratterizzato da una estrema rigidità di impiego in quanto diretto ad identificare le professionalità in organico in maniera capillare (del personale in servizio si indicavano, per il passato, nominativamente, qualifica professionale, profilo professionale e “posto”, ossia la collocazione all’ interno della struttura organizzativa dell’ ente). Il sistema così concepito era concentrato su un rigido “incasellamento” del dipendente nella struttura in cui lo stesso era inquadrato all’ atto dell’assunzione;
- che negli ultimi anni, il complesso di norme (Legge delega 124/2015 c.d. riforma Madia e del D.Lgs 75/2017), che ha interessato l’ordinamento degli enti locali, e di quelli ad essi equiparati, ha introdotto di fatto il concetto di “dotazione organica” , ovvero sia un meccanismo maggiormente flessibile, incentrato sulla visione di una dotazione organica di tipo “complessiva”, correlata alla quantificazione del fabbisogno organico in relazione alla programmazione economica -finanziaria dell’ Ente, ossia alla sua capacità di spesa nel triennio all’esercizio delle funzioni attribuite, con ciò sancendo la piena autonoma determinazione delle necessità di assunzione dell’ Ente.

Viste le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, si procede alla redazione del Piano Triennale del fabbisogno del personale (PTFP) per il triennio 2022-2024.

Il PTFP è stato predisposto tenendo conto dell’emergenza della posizione vacante presso la Segreteria dell’Ordine di Sassari a far data dal 14/10/2021 e l’esigenza di figure professionali competenti in ambito ordinistico e necessarie per il raggiungimento degli obiettivi fissati dal CdO, per l’efficienza dei servizi resi agli iscritti e non ultimo il principio di contenimento dei costi relativi al personale in forze all’Ente. Il presente piano è finalizzato ad indicare le linee di azione che questo Ordine intende seguire in merito al ~~reperimento personale per poter essere in grado di coprire i fabbisogni~~ delle risorse finanziarie a disposizione, tenendo conto anche del riassetto organizzativo necessario a garantire efficacia ed efficienza dell’azione amministrativa.

Il PTFP indica la consistenza in termini finanziari della dotazione organica, nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati. Ai fini della redazione ed adozione del Piano triennale del fabbisogno del personale si è inoltre tenuto conto dei seguenti provvedimenti normativi e circolari:

- art. 3 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114; - decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;

- circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica prot. n.11786 del 22 febbraio 2011;

Nell'ultimo triennio il personale in forza era rappresentato perlopiù da un'unica persona. Nell'arco del 2019 l'unica amministrativa in forza lavoro dall'apertura della sede dell'Ordine è stata soggetta a pensionamento e sostituita, tramite lavoro somministrato da una dipendente inquadrata in categoria C fino alla cessazione avvenuta a seguito di dimissioni della dipendente in data 14/10/2021. Da tale data la Segreteria risulta essere scoperta. Motivo per il quale si prevede nel presente Piano una richiesta di distacco presso altro Ordine professionale al fine di selezionare e formare un nuovo profilo categoria B1.

La situazione occupazionale configuratasi durante l'anno 2021 relativa ai dipendenti in forza fino al 14/10/2021 era la seguente

CATEGORIA	AREA ORGANIZZATIVA		CONTRATTAZIONE
C1	Amministrativo-contabile		Tempo pieno somministrato

Nella redazione del presente Piano si è inoltre tenuto conto dell'aumento del carico lavorativo e degli adempimenti burocratici annessi che possono schematizzarsi così:

Centralino
Protocollo informatico
Gestione in entrata e uscita Pec
Gestione in entrata e uscita mail ufficiali
Gestione contratti
Organizzazione sedute di Consiglio
INI PEC, REGINDE, IPA, MEF, PerlaPA
Contabilità e pagamenti (bonifici e carte di credito)
Gestione cassa economale
Gestione rimborsi per cassa economale
Prima nota
Gestione ricevute carte di credito
Organizzazione Assemblee
Supporto alla Formazione
Editing e archiviazione verbali delle sedute
Tenuta dell'Albo e servizi connessi
Gestione SIDAF, Albo Unico e operazioni a carico del RAO
Smart card
Servizio comunicazione
Supporto al Presidente e al CdO
Approvvigionamenti Ufficio e relativa gestione dei fornitori

Registrazione documenti contabili;

Controllo regolarità fatture elettroniche;

Gestione pagamenti bancari online e verifica degli e/c con conseguenti verifiche trimestrali di cassa per i controlli eseguiti dal revisore e dal Tesoriere;

Pubblicazione atti/notizie online sui siti istituzionali;

Supporto alla Pianificazione ed organizzazione eventi formativi;

Supporto telefonico e per mail agli utenti;

Supporto ufficio di Presidenza;

Assistenza per Interventi in Autotutela nei confronti delle Amministrazioni competenti;

Assistenza nella stesura delle deliberazioni del Consiglio;

Assistenza nei procedimenti disciplinari;

Sportello Informazione;

Servizio ad altri Ordini e Federazioni;  
Accesso ed utilizzo portali CONAF;

Il costo del personale negli anni dal 2019 al 2021 è rappresentato nella tabella di seguito esposta:

ANNI	COSTO DEL PERSONALE
2019	43.109,58
2020	38.480,36
2021	32.047,14

#### Fabbisogno del personale triennio 2022/2024

Per tutte le ragioni esposte in premessa, richiamato il continuo aumento del carico lavorativo e l'esigenza immediata, dell'esperienza e dei titoli conseguiti nei 10 anni precedenti dalla Dott.ssa Carmela Beccu in dotazione organica presso l'Ordine dei Dottori Agronomi e dei Dottori Forestali della Provincia di Nuoro si ritiene necessario richiedere il distacco della stessa dipendente per n. 6 ore al fine di poter dare supporto alla Segreteria e procedere alla formazione di un nuovo dipendente da includere tramite lavoro somministrato.

La dotazione organica dell'Ente così come già deliberata con delibera n. 2 del 21/1/2022 prevede di fare richiesta all'Ordine di Nuoro per 6 ore settimanali stabilite in un importo di € 1.308,17 mensili lordi previsti per un profilo inquadrato in categoria C ed al netto delle spese di trasferta, che andranno rendicontate e calcolate secondo le tabelle ENI/ACI e per il quale importo era già stata prevista la copertura a Bilancio, tale accordo avrà durata di mesi 6 prorogabili fino ad un massimo di 3 volte per il quale si rimanda all'accordo tra le parti.

Le mansioni saranno assegnate dall'Ente, con riguardo alle attività sopra citate, secondo le proprie esigenze organizzative, all'interno dell'area di appartenenza e nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Categoria. Il costo del personale relativo alle predette due assunzioni risulta essere in linea con le somme impegnate negli anni precedenti, con probabilità di risparmio sulle stesse in considerazione dell'obiettivo di razionalizzazione delle risorse.

Previsione del Costo del personale post variazione e comprensivo di incrementi contrattuali

unità	Retribuzione tabellare MENSILE	IVC	Elemento perequat	TOTALE
B2	1.733,43	11,89	23,50	1768.82
C1	1.872,56	13.02		1885.85

Il budget inserito a Bilancio previsionale 2022 per le spese del personale di € 30.142,00 prevedendo inoltre, per il triennio 2022/2024, eventuali assunzioni a tempo determinato o flessibili, che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto dell'art. 36, comma 2 del D.lgs n. 165/2001 e l'attivazione di stage extracurriculari.

Si prevede altresì, nel caso fossero previste ulteriori nuove limitazioni a seguito dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 con variazioni dell'attuale normativa, la possibilità di organizzare il lavoro anche in modalità "agile" come già avvenuto nei mesi precedenti. Infine è volontà dell'Ordine attivare

progetti formativi specifici per l'assunzione di giovani con contratto di formazione lavoro con procedura selettiva pubblica semplificata. La presente programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in corso d'anno, in relazione a nuove e diverse esigenze o novità di carattere normativo.

#### Copertura finanziaria ed economica

Il programma assunzionale delle risorse avviene nel rispetto pluriennale dell'equilibrio e delle disponibilità di bilancio (che saranno verificate di volta in volta in sede di previsione annuale) e delle normative che saranno a quel tempo vigenti in materia. Nella tabella che segue sono schematizzati i risultati di amministrazione degli ultimi esercizi.

#### Risultato di amministrazione esercizi dal 2018 al 2020

anno	entrate	uscite	avanzo amministrazione
2018	<b>99.590,46</b>	<b>113.503,19</b>	<b>66.470,02</b>
2019	131.747,45	140.144,15	72.858,50
2020	108.098,05	98.395,59	75.667,30

Contestualmente all'investimento del personale si sono previste economie di spese rilevanti, che determineranno un aumento dell'avanzo di amministrazione, e di razionalizzazione delle spese dell'Ente. Grazie all'impegno profuso dal Consiglio, c'è sempre stato un certo equilibrio tra le entrate e le uscite, quindi allo stato attuale rimane confermata la copertura finanziaria ed economica per l'aumento previsto della pianta organica. Si ritiene, dopo attenta analisi delle entrate e delle uscite future, di prevenire che tale copertura sussisterà anche per gli anni a venire. Le risorse finanziarie destinate all'attuazione della presente programmazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alle capacità assunzionali, trovano copertura negli appositi capitoli di bilancio. L'utilizzo di risorse umane tramite il ricorso a contratti di somministrazione, troveranno copertura in apposita voce di bilancio per il lavoro temporaneo per il quale saranno stanziati fondi appositi.

Si evidenzia di seguito la previsione potenziale di costo triennale per la dotazione organica aggiornata, effettuata considerando il costo relativo al trattamento economico complessivo nelle misure previste dal C.C.N.L.

Rammentando che il costo presunto annuo dei contratti full time della cat. B2 è di euro 21.050,91 e della cat. C1 è di euro 22.962,05 ma si tratterà di contratti partime 50% o inferiori si conferma la capacità del Bilancio di far fronte a tutte le spese del personale previste dalla normativa vigente