

ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI BARI

PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE

TRIENNIO 2021-2023

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 2021-2023, 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.
- dell'attivazione di procedure selettive riservate 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;

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.

A tal fine è stata individuata una figura all'interno del personale che ha le competenze del Responsabile della Protezione Dati, mentre dovrà essere individuata un ulteriore

figura quale Responsabile della Transizione Digitale. Per tali competenze i relativi costi dovranno essere previsti per il tramite di accordi individuali.

L'ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI BARI è un ente pubblico non economico, di rappresentanza istituzionale degli interessi rilevanti della categoria professionale degli ingegneri per la provincia di Bari. L' OIBA è ente pubblico non economico di secondo livello che sovrintende all'iscrizione e alla formazione degli ingegneri della provincia di Bari ed è un ordine territoriale che risponde al Consiglio Nazionale degli Ingegneri che è un ente pubblico non economico di livello nazionale, ente di diritto pubblico vigilato dal Ministero della Giustizia. I compiti istituzionali dell' OIBA prevedono tra gli altri: il ruolo di magistratura di primo grado nei ricorsi e reclami degli iscritti; l'espressione di pareri su richiesta degli iscritti, l'attività disciplinare nei confronti degli iscritti riguardanti la professione.

L'OIBA svolge un ruolo di primaria importanza nel promuovere, sviluppare e potenziare il ruolo dell'ingegnere nella provincia di Bari, 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 BARI 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

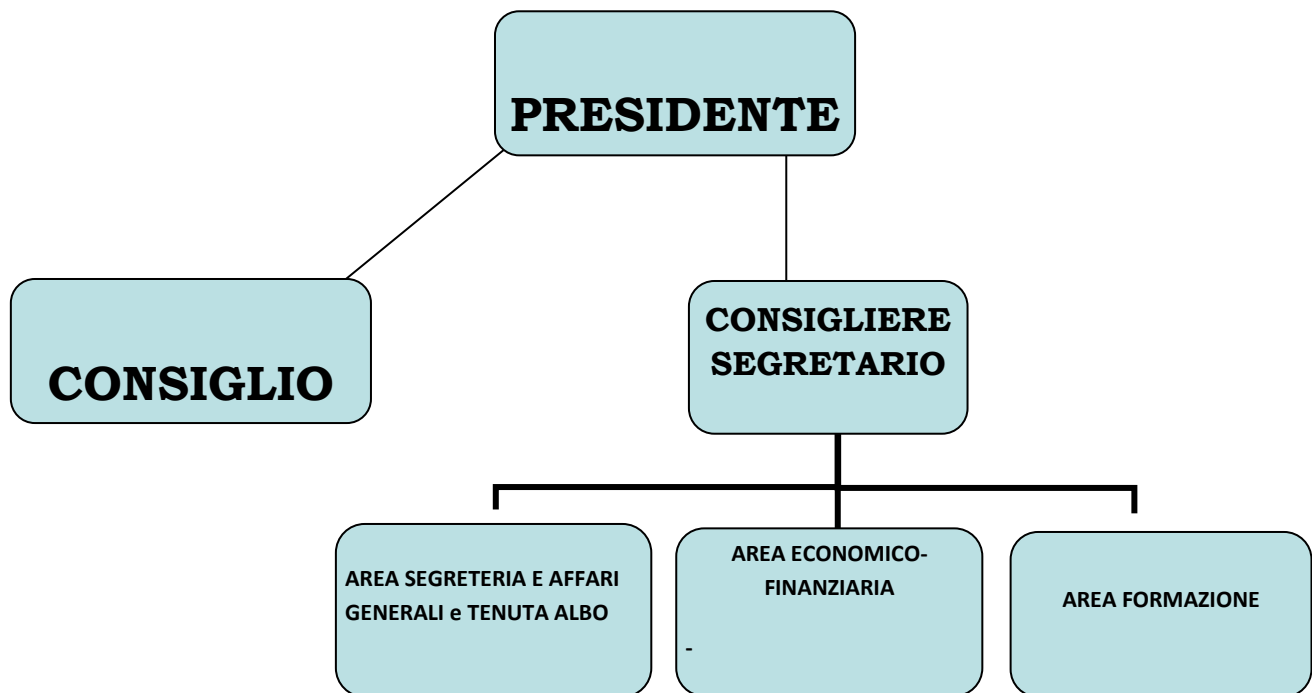
L'attuale dotazione organica del personale non dirigenziale non è il risultato delle rideterminazioni attuate apportando riduzioni non inferiori al 10% della spesa complessiva relativa al numero dei posti di organico di tale personale in applicazione dell'art. 2 comma 1 del decreto legge 6 luglio 2012, 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 BARI a seguito della delibera del 26 novembre 2004, come approvata dal Consiglio Nazionale degli Ingegneri, (come da nota n. 18571 del 14 marzo 2005).

La situazione del personale dell'ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI BARI al 1° gennaio 2021 è di seguito riportata:

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	di cui COPERTI	di cui NON COPERTI
Area C	3	0	3
Area B	4	0	4
Area A	2	5	0
TOTALE AREE	9	5	7

2.2 ORGANIGRAMMA

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



A seguito della dotazione organica come approvata nel 2005 da parte del Consiglio Nazionale degli Ingegneri, nonché del presente fabbisogno del personale si rende necessario implementare le professionalità con particolare riferimento al settore della formazione e quello relativo all'area economico-finanziaria e del personale.

Il personale in servizio, nel corso dell'ultimo decennio, ha subito una costante diminuzione numerica dovuta al collocamento a riposo di alcune unità di personale.

In particolare negli ultimi anni sono state collocate a riposo unità di personale, sia di area B che di area C per raggiungimento dei limiti d'età.

L'Ente non è assoggettato 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. 125/2013¹.

¹ 2-bis. Gli ordini, i collegi professionali, i relativi organismi nazionali e gli enti aventi natura associativa, con propri regolamenti, si adeguano, tenendo conto delle relative peculiarità, ai principi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ad eccezione dell'articolo 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ad eccezione dell'articolo 14, nonché

Si tratta di una disposizione legislativa che fa venir meno l'obbligo per gli ordini professionali di tener conto per la programmazione del fabbisogno della normativa relativa alla spending review in ciò includendo anche le norme relative al turn over.

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 2021-2023

L' ORDINE DEGLI INGEGNERI DELLA PROVINCIA DI BARI, anche alla luce dell'organigramma per settori deve necessariamente un'acquisizione di

delle disposizioni di cui al titolo III e ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa, in quanto non gravanti sulla finanza pubblica.

professionalità anche dall'interno 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 tre persone in area C in ambito amministrativo e informatico e cinque persone in area B anche con riferimento alla tenuta dell'albo, l'attività di formazione e di segreteria e la logistica.

Conseguentemente i posti vacanti da coprire sono cinque di area B da coprire negli anni 2021 e 2022, 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; due di area C con l'adozione di una procedura concorsuale nel 2023 e due di area A nel 2023 da assumersi attraverso l'utilizzo delle graduatorie presso la Direzione provinciale del Lavoro.

La dotazione organica a fine 2023 a seguito di tali adempimenti sarà la seguente:

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	di cui COPERTI	di cui DA COPRIRE
Area C	2	2	0
Area B	5	5	0
Area A	2	2	0
TOTALE AREE	9	9	0

E' appena il caso di sottolineare che l'OIBA 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 C, di area B e di area A, che l'Ordine intende effettuare nel triennio 2021-2023 saranno destinate all'acquisizione di professionalità con competenze:

Anno 2021

Tre 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.

Tale comma prevede che *“(Per il triennio 2020-2022)), le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il ((30 per cento)) di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore”*

E' evidente che il limite di tre unità B1 che si potranno assumere con tale procedura è riconducibile al limite del 30 per cento previsto dal comma soprariportato. Infatti, il numero di assunzioni stabilite in area B e C dalla dotazione organica approvata è di 7 unità.

Anno 2022

Altre due unità di personale in area B posizione economica B1, in materia di segreteria e formazione dell'albo, nonché assistenza amministrativa, formazione, logistica e del personale e assistenza informatica, attraverso l'attivazione di una procedura selettiva

riservata al personale interno, ai sensi dell'articolo 22, comma 15 del d.lgs. 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

- in materia amministrativa e informatica: due persone di ruolo amministrativo area funzionale C posizione economica C1, mediante attivazione di procedura concorsuale, a seguito di indizione della procedura di mobilità volontaria ex articolo 30 dlgs. n. 165/2001;
- In materia di logistica: due persone di area A posizione economica A1, mediante chiamata diretta dalle liste di collocamento presso la Direzione provinciale del Lavoro

In sintesi, il fabbisogno si sostanzia nella necessità di reclutamento di n. 5 persone con qualifica B1, n. 2 persone con qualifica C1 e due persone aventi i requisiti previsti dalla qualifica A1.

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 2021 2022 e 2023 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, a seguito del presente piano dei fabbisogni, occorre considerare che il passaggio dall'area A all'area B previsto dall'articolo 22, comma 15 del d.lgs. 25 maggio 2017 n. 75 non comporta alcun aumento dei capitoli di spesa, poiché in base all'accordo presso la direzione territoriale del lavoro di Bari del 2016 le unità di personale percepiscono già

il trattamento favorevole vigente prima dell'accordo, mentre per quanto riguarda le due posizioni C1 e la posizione A1 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 C	2	24.343,28	7.887,95	32.231,23	64.462,47
Area A	2	19.092,80	6.186,64	25.279,44	50.558,88
TOTALE PERSONALE DI AREA INCREMENTATO	4				115.021