

**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE  
TRIENNIO 2025-2027**

## Sommario

<b>PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>1. METODOLOGIA DI LAVORO .....</b>	<b>4</b>
<b>2. SITUAZIONE ATTUALE.....</b>	<b>4</b>
2.1 ORGANICO .....	4
2.2 ORGANIGRAMMA.....	5
2.3 CESSAZIONI PREVISTE .....	6
<b>3. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO NEL TRIENNIO 2025-2027 .....</b>	<b>6</b>
<b>4. FABBISOGNO DEL PERSONALE .....</b>	<b>7</b>
<b>5. COPERTURA FINANZIARIA .....</b>	<b>9</b>

## 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 2025-2027, tiene conto:

- dell'attuale, complesso 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 (Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo). Come noto, si sono poi succeduti il dpr n. 81/2022 e il decreto dei ministri della Pa e dell'Economia 24 giugno 2022, che hanno introdotto l'obbligo del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che ricomprende al suo interno anche il piano triennale di fabbisogno del personale) per tutte le amministrazioni pubbliche, con facoltà per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti di redigere un piano semplificato. Tale obbligo è stato poi per gli Ordini professionali abrogato dalla sentenza Tar Lazio n. 14283/22, a seguito della quale rimane l'obbligo di redazione del piano triennale di fabbisogno del personale nella forma antecedente al dpr n. 81/2022;
- 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 Varese (disciplinato nell'ordinamento giuridico italiano dalla Legge 1395/1923) è un ente pubblico non economico, di rappresentanza istituzionale degli interessi rilevanti della categoria professionale degli ingegneri. I compiti istituzionali dell'Ordine prevedono, tra gli altri: mantenimento dell'Albo, esprimere pareri su questioni che riguardano la professione di ingegnere, esprimere giudizi nelle controversie tra professionisti o tra cliente e professionista e sulla liquidazione di onorari e spese, tutelare gli iscritti per assicurare il rispetto delle competenze attribuite per legge agli ingegneri e delle

norme che disciplinano l'affidamento di incarichi professionali, svolgere attività informative e formative, culturali e assistenziali, per la crescita della categoria e della comunità civile in cui questa opera, designare le candidature per lo svolgimento degli esami di stato per l'abilitazione all'esercizio della professione.

L'Ordine svolge un ruolo di primaria importanza nel promuovere, sviluppare e potenziare il ruolo dell'ingegnere 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.

## METODOLOGIA DI LAVORO

La definizione dei fabbisogni è stata effettuata sulla base dei profili professionali necessari all'Ordine degli Ingegneri della provincia di Varese 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, l'ente risulta sottodimensionato, anche a causa di cessazioni di lavoro intervenute negli anni passati e del costante aggiornamento degli adempimenti in capo agli enti pubblici.

## 1. SITUAZIONE ATTUALE

### 1.1 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.

La situazione del personale dell'Ordine degli Ingegneri della provincia di Varese al 1° gennaio 2025 è di seguito riportata:

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	di cui COPERTI	di cui NON COPERTI
Elevata professionalità	0	0	0
Funzionari	0	0	0
Assistenti	1	1	0
Operatori	1	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

Con riferimento all'art. 6 del d. lgs. n. 165/2001, è stata calcolata la dotazione organica dell'ente, quale spesa potenziale sostenibile, espressa in termini finanziari conformemente ai criteri contenuti nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", adottate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblicate nella G.U. n. 173 del 27/7/2018: retribuzione fondamentale annua che include tutti gli elementi costitutivi della retribuzione, comprensivi dell'indennità di ente, previsti dal CCNL del Comparto Funzioni centrali 2022-

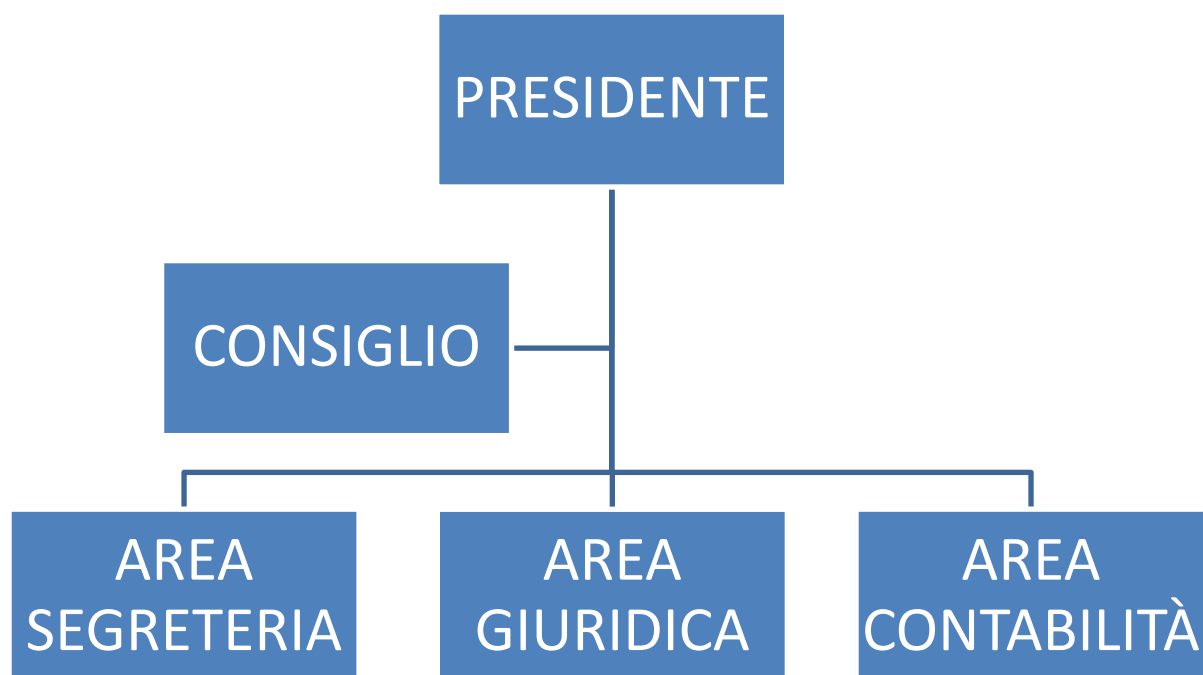
2024 calcolato su 13 mensilità per tutte le qualifiche a cui si sommano gli oneri riflessi a carico dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Varese.

La dotazione organica dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Varese, quale spesa potenziale sostenibile allo stato attuale, espressa in termini finanziari è riportata di seguito:

Qualifiche per posizione economica	Dotazione organica	Retribuzione fondamentale annua	Oneri riflessi	Spesa complessiva
Funzionari	0	0	0	0
Assistenti	1	€ 31.994,22	€ 10.803,62	€ 42.797,84
Operatori	1	€ 24.560,15	€ 8.293,33	€ 32.853,48
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>2</b>	<b>€ 56.554,37</b>	<b>€ 19.096,94</b>	<b>€ 75.651,31</b>

## 1.2 ORGANIGRAMMA

L'assetto organizzativo dell'Ordine degli Ingegneri della provincia di Varese è attualmente così strutturato.



Si ricorda che il personale in servizio, nel corso dell'ultimo triennio ha subito una diminuzione numerica dovuta all'uscita per dimissioni di un'unità.

L'ente non è assoggettato al rispetto delle normative sul turn over ai sensi dell'art. 2 comma 2 bis del D.L. 101/2013 convertito con modificazioni ed integrazioni dalla legge n. 125/2013.<sup>1</sup>

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.

### 1.3 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, anche con riferimenti agli ultimi provvedimenti di recente approvazione con la Legge di Bilancio 2025. Si tratta, in ogni caso, di previsioni che potrebbero subire variazioni nella loro collocazione temporale, per effetto di diverse scelte fatte dagli interessati in possesso dei requisiti previsti.

---

<sup>1</sup> «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 delle disposizioni di cui al titolo III e ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa, in quanto non gravanti sulla finanza pubblica».

## 2. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO NEL TRIENNIO 2025 - 2027

A seguito dei mutati scenari lavorativi e dell'introduzione costante di aggiornamenti normativi e adempimenti che si rendono necessari per il corretto funzionamento dell'Ente, rispetto all'attuale dotazione organica di cui sopra, si rende necessaria l'assunzione di una persona con ruolo amministrativo Assistente, preferibilmente con profilo tecnico per la gestione contabile dell'Ordine e gli adempimenti connessi.

La dotazione organica ad inizio del triennio di riferimento sarà la seguente:

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	di cui COPERTI	di cui DA COPRIRE
Elevata professionalità	0	0	0
Funzionari	0	0	0
Assistenti	2	1	1
Operatori	1	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

## 3. FABBISOGNO DEL PERSONALE

Le assunzioni del personale del ruolo amministrativo area funzionale degli Assistenti da effettuarsi nel triennio 2025-2027 saranno destinate all'acquisizione di professionalità con competenze:

### **Anno 2025**

- in materia amministrativo-contabile: si prevede l'avvio dell'iter per l'inserimento di una persona del ruolo amministrativo area funzionale degli Assistenti, mediante attivazione di procedura concorsuale o a seguito di indizione della procedura di mobilità volontaria ex articolo 30 d. lgs. n.165/2001. Per le peculiarità connesse con la gestione dei bandi pubblici per il reclutamento del personale allo stato attuale non si prevede di riuscire a concludere la procedura nell'anno 2025;

### **Anno 2026**

Al momento non sono previste assunzioni salvo il completamento della procedura di selezione del personale avviata nel corso dell'anno 2025;

### **Anno 2027**

Al momento, stante la programmazione sopra enunciata, non sono previste assunzioni.



In sintesi, il fabbisogno si sostanzia nella necessità di assunzione a partire dalla seconda metà dell'anno 2025 / inizio anno 2026 di n. 1 persona con ruolo amministrativo area funzionale degli Assistenti oltre al personale già in forza, ovvero n. 1 Assistente e n. 1 Operatore.

La nuova struttura organizzativa a fine 2027, una volta data esecuzione alla programmazione, sarà quindi la seguente:

<b>QUALIFICA</b>	<b>POSTI ORGANICO</b>	<b>di cui COPERTI</b>	<b>di cui DA COPRIRE</b>
Funzionari	0	0	0
Assistenti	2	2	0
Operatori	1	1	0
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

#### **4. COPERTURA FINANZIARIA**

Poiché l'Ente non rientra tra i soggetti interessati alle normative di razionalizzazione e contenimento della spesa e non essendo previste ad oggi cessazioni negli anni 2025, 2026 e 2027, il Consiglio intende perseguire le seguenti azioni attraverso l'aumento dei relativi capitoli di spesa nei bilanci preventivi da approvare per i relativi anni, nel caso in cui si rendessero necessari per far fronte al fabbisogno incrementale del personale come sopra esposto.