

**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE  
TRIENNIO 2023-2026**

## 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 2022-2023, 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.

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 Lecce è un ente pubblico non economico di secondo livello, di rappresentanza istituzionale degli interessi rilevanti la categoria professionale degli ingegneri della provincia di Lecce. L'Ordine degli Ingegneri di Lecce è disciplinato nell'ordinamento giuridico italiano dalla Legge 1395/23, dal Regio Decreto 2537/25, dal Decreto Luogotenenziale 382/44 e dal DPR 169/2005) e risponde al Consiglio Nazionale degli Ingegneri.

L'Ordine degli Ingegneri della provincia di Lecce 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.

## 1) METODOLOGIA DI LAVORO

La definizione dei fabbisogni è stata effettuata sulla base dei profili professionali necessari all' Ordine degli Ingegneri della Provincia di Lecce 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 d.lgs. n. 165/2001, ma al contrario, a seguito delle cessazioni intervenute, l'attuale forza lavoro l'ente risulta sottodimensionato.

Il Piano triennale è adottato annualmente e può essere modificato per consentire l'adeguamento alle esigenze organizzative, a fronte dell'evoluzione dei fabbisogni di personale dell' Ordine nell'arco del triennio, tenuto conto sia delle risorse disponibili sia degli impatti di carattere economico correlate.

## 2) SITUAZIONE ATTUALE

### ORGANICO

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

L'ultima pianta organica approvata in consiglio dell'Ordine in data 09/09/2016 (trasmessa al CNI con nota prot. 2462 del 29/12/2016), prevede:

- n. 3 unità di livello "C";
- n. 2 unità di livello "B";

L'attuale situazione del personale dell'Ordine degli Ingegneri di Lecce al **06/03/2023** è il seguente:

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	di cui COPERTI	di cui NON COPERTI
Dirigente	0 <sup>(1)</sup>	0	0
Area C	3	1	2
Area B	2	1	1 <sup>(2)</sup>
Area A	0	1 <sup>(2)</sup>	0
<b>TOTALE AREE</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

(1) Non sono previste in organico figure dirigenziali.

(2) La attuale posizione inquadrata come A1 è relativa a contratto di formazione lavoro a tempo determinato, in attesa di sviluppi del reclutamento futuro in Aree B e C.

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

Negli ultimi 5 anni le variazioni rilevanti in organico sono le seguenti:

- In data 01/05/2019 il dipendente Antonio Rosato, posizione C, è andato in pensione ed al momento non è stato rimpiazzato, ma è stato mantenuto il posto in organico.
- In data 02/01/2020 è stata assunta una posizione di area A con contratto a tempo determinato;

#### 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 dalla legge.

### **3) PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE NEL TRIENNIO 2023-2026**

Sulla base di quanto sopra evidenziato non risulta necessario prevedere integrazioni all'assetto organizzativo dell'Ordine degli Ingegneri della provincia di Lecce, intendendo il personale attualmente in servizio.

Ritenuto che le carenze nell'organico si riflettono negativamente sul livello di efficienza e qualità dei servizi offerti dall'Ordine e che alla luce dell'esperienza maturata, la continuazione e stipula di un nuovo contratto di somministrazione comporterebbe un aggravio dei costi.

Si fa presente che il piano di fabbisogno dell'anno 2016 tiene conto del carico di lavoro dei dipendenti tenendo con un numero di iscritti pari a 2.920, inferiore agli oltre 3200 iscritti risultanti al 06/03/2023.

**Si procederà pertanto all'attivazione di procedure concorsuali, a partire dal 2023 per le seguenti finalità:**

- **Copertura di una unità da inquadrarsi in posizione C;**
- **Copertura di una unità da inquadrarsi in posizione B;**

Per la seconda posizione (inquadramento B), la progressione prevista della pianta organica potrà eventualmente realizzarsi, come già avvenuto, mediante un primo inquadramento con contratti a T.D. e successivo bando di concorso per inquadramento di nuova unità di personale a T.I.

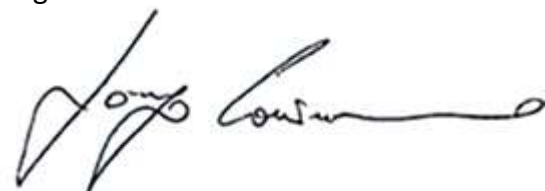
E' il caso di sottolineare che l'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Lecce non è tra i soggetti interessati a quanto prevede la legge n. 68/99, ai fini dell'inserimento delle persone appartenenti alla categoria dei disabili, poiché il personale in organico è inferiore a n. 15 unità.

### **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 2023, 2024 e 2025 il Consiglio intende perseguire le seguenti azioni attraverso l'aumento dei capitoli di spesa relativi al personale nei bilanci preventivi da approvare per i relativi anni.

**Il presente Piano Triennale del fabbisogno del personale (triennio 2023-2026) è stato approvato nella seduta di Consiglio del 13.03.2023 con delibera n. 79.**

Il Consigliere Segretario  
Ing. Lorenzo CONVERSANO



Il Presidente  
Ing. Francesco MICELLI

