



**COLLEGIO DEI GEOMETRI E DEI GEOMETRI
LAUREATI DELLA PROVINCIA DI PIACENZA**

**PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE
2024-2026**

INDICE

1. Premessa	3
2. Attività di Programmazione del fabbisogno	4
3. Dotazione organica e analisi del fabbisogno di personale	5
4. Spesa del personale	6
5. Conformità alla normativa vigente	8

1. Premessa

Il **Piano triennale del fabbisogno di personale** rappresenta uno dei principali atti di programmazione delle PA, disciplinato dall'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, il quale prevede che le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici in conformità al piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Il Piano triennale del fabbisogno di personale, quindi:

- è uno strumento di programmazione dell'Ente;
- è il presupposto per procedere a nuove assunzioni;
- è soggetto ad aggiornamento;
- ridefinisce la dotazione organica dell'Ente
- rientra nella disciplina assunzionale delle Pubbliche Amministrazioni.

Preliminarmente, occorre verificare l'applicabilità della disciplina assunzionale del pubblico impiego alla categoria degli ordini e collegi professionali, muovendo da una sintetica ricognizione della natura giuridica degli Ordini professionali in generale, il cui paradigma tradizionale li vede inquadrati nella categoria degli enti pubblici non economici¹, nell'ambito delle varie accezioni e forme della pubblica amministrazione.

In particolare, gli Ordini e Collegi professionali in quanto pubblica amministrazione, agiscono quali organi sussidiari dello Stato, al fine di tutelare gli interessi pubblici, garantiti dall'ordinamento, connessi all'esercizio professionale. Pur essendo dotati di autonomia patrimoniale, finanziaria ², regolamentare e disciplinare i rapporti di lavoro sono regolati dalle norme in materia di pubblico impiego privatizzato.

¹ In tal senso, depone l'orientamento espresso dalla Suprema Corte di Cassazione, con sentenza 14.11.2011 n. 21226, che ha ritenuto gli ordini professionali enti pubblici non economici non soggetti al controllo di gestione della Corte dei Conti.

² La predetta autonomia patrimoniale fa sì che il loro bilancio non concorre, ai fini della predisposizione del bilancio consolidato dello Stato, al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica.

Pertanto, il quadro regolatorio di riferimento, ai fini assunzionali, è rappresentato dal d.lgs. 165/2001, recante il Testo unico sui rapporti di lavoro con la pubblica amministrazione, come di seguito specificato³.

2. Attività di Programmazione del fabbisogno

Gli ordini e collegi professionali, in quanto enti pubblici non economici, anche se dotati di propria autonomia patrimoniale devono osservare le norme previste dal Testo unico sui rapporti di lavoro con la pubblica amministrazione (d.lgs. 165/2001) e, in particolare, devono definire le linee fondamentali di organizzazione degli uffici ispirandosi ai criteri indicati all'art. 2 e assumendo ogni determinazione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro (art. 5 e 6).

In via preliminare, per quanto concerne l'assunzione di nuovo personale, sia dirigenziale che non dirigenziale, la disciplina di riferimento è contenuta, tra l'altro, nell'art. 6 del citato d.lgs., a mente del quale:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali”.

Del medesimo tenore anche l'art. 1, co. 3 del D.P.R. 25 luglio 1997, n. 404 ai sensi del quale il Collegio procede, di norma con cadenza triennale, alla determinazione della dotazione organica necessaria ad assicurare l'espletamento delle funzioni e dei compiti istituzionali, anche prevedendo contingenti di personale a tempo parziale.

Nella programmazione di assunzione di nuovo personale assume rilievo anche l'aspetto finanziario. In effetti, il comma 3 del citato art. 6 prevede che gli Enti predispongano il piano triennale del fabbisogno per una corretta pianificazione delle politiche di personale e di reclutamento di nuove risorse conciliando le esigenze degli uffici con il rispetto della sostenibilità finanziaria delle scelte organizzative che devono essere ispirate ad efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità.

³ Il 27/7/2018 sono state pubblicate in Gazzetta Ufficiale le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.

Sempre in tema di risorse finanziarie legate al personale, in un'ottica di lungo periodo, si evidenzia la prescrizione contenuta nell'art. 8, comma 1, d.lgs. citato, ai sensi del quale gli Ordini, in quanto pubblica amministrazione:

«adottano tutte le misure affinché' la spesa per il proprio personale sia evidente, certa e prevedibile nella evoluzione. Le risorse finanziarie destinate a tale spesa sono determinate in base alle compatibilità economico-finanziarie definite nei documenti di programmazione e di bilancio».

In definitiva, la programmazione del fabbisogno assume il valore e il significato di un atto propedeutico essenziale, in mancanza del quale non può procedersi a nuova assunzione. In tal senso depone il comma 6 del citato art. 6, per il quale:

“Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”.

Ai fini assunzionali, resta fermo per i predetti enti l'articolo 1, comma 505, terzo periodo, della legge 27 dicembre 2006, n.296, secondo cui per quanto riguarda le spese di personale le predette amministrazioni adeguano le proprie politiche ai principi di contenimento e razionalizzazione di cui alla medesima legge.

3. Dotazione organica e analisi del fabbisogno di personale

L'attuale dotazione organica del Collegio è così composta:

- N. 1 dipendente posizione economica – in Area C - ad oggi scoperta causa pensionamento
- N. 2 dipendente posizione economica – in Area B - di cui una ad oggi scoperta causa dimissioni

A tutt'oggi, i rapporti di lavoro in essere riguardano:

- N. 2 dipendente posizione economica in Area B

Per gli anni 2024, 2025 e 2026 non è prevista alcuna cessazione dal servizio o trasferimenti ad altro Ente da parte del personale dipendente.

Né è prevista alcuna nuova assunzione o progressione di carriera.

4. Spesa del personale

Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA, definite con il decreto ministeriale 8 maggio 2018, portano al superamento del concetto di dotazione organica, inteso come “contenitore” rigido da cui partire per definire il PTFP.

Nella nuova formulazione dell’articolo 6 del decreto legislativo n. 165/2001, si richiede una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l’organizzazione degli uffici, volto a rilevare le effettive esigenze di fabbisogno del personale.

Perciò la dotazione organica rappresenta il valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti.

Le amministrazioni pubbliche, nell’ambito del PTFP, elaborano una rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale nel rispetto limite di spesa potenziale massima.

L’ultima dotazione organica adottata dal Collegio porta ad un valore di spesa annua potenziale di € 105.675,00 come specificato nella sottostante tabella,

Profilo professionale	Dotazione	A regime
C	1	€38.712,00
B	2	€66.963,00
COSTI PREVISTI		€105.675,00

Il costo del personale considerata la dotazione organica previsionale corrisponde a quanto segue:

Profilo professionale	Dotazione	2024	2025	2026
B	1	€ 37.832,00	€ 37.832,00	€ 37.832,00
B	1	€ 36.731,00	€ 36.731,00	€ 36.731,00
COSTI PREVISTI		€ 74.563,00	€ 74563.00	€ 74563.00

Il costo del personale per il triennio 2024-2026 previsto nel presente Piano è così determinato per ciascuno degli anni considerati, che risulta inferiore alla spesa potenziale teorica.

Sul piano finanziario il costo dell'unità di personale da assumere è riportato nella seguente tabella:

AREA B - posizione economica 1	
RETRIBUZIONE LORDA ANNUALE	26.617,00
INPS 25,62	6.819,00
CONTRIBUTI ENPDEP 0,12	33,00
CONTRIBUTI INAIL 4,750	128,00
CONTRIBUTI IRAP 8,5%	2.263,00
TFR	1.972,00
TOTALE COSTO ANNUO	37.832,00

AREA B - posizione economica 1	
RETRIBUZIONE LORDA ANNUALE	25.843,00
INPS 25,62	6.622,00
CONTRIBUTI ENPDEP 0,12	31,00
CONTRIBUTI INAIL 4,750	124,00
CONTRIBUTI IRAP 8,5%	2.196,00
TFR	1.915,00
TOTALE COSTO ANNUO	36.731,00

Gli importi esposti sono comprensivi della base prevista dal contratto nazionale, quote INPS, quote INAIL per 13 mensilità.

Il costo del personale, comprensivo dei dipendenti con contratti di lavoro subordinato e dei titolari di rapporti di collaborazione, per il triennio 2024 – 2026, è riportato nella tabella seguente:

SPESA PER IL PERSONALE 2022/2024					
PERSONALE DIPENDENTE	AREA	UdP	2024	2025	2026
	B	1	37.832,00	37.832,00	37.832,00
	B	1	36.731,00	36.731,00	36.731,00
	COSTO NEL TRIENNIO	1	223.689,00		

Al riguardo si consideri che il Collegio si trova in una situazione di equilibrio economico finanziario, come risulta dalle attestazioni rese dal tesoriere Geom. Daniela Borlenghi, relative agli anni 2024-2026 e allegate alla presente (allegato prot. n. 134/2023).

5. Conformità alla norma vigente

Tema: assunzioni obbligatorie categorie protette

Normativa: Legge 68/1999 recanti “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”, Dipartimento della Funzione Pubblica Direttiva n. 1 del 24 giugno 2019

La pubblica amministrazione è tenuta ad assumere persone con disabilità nella quota d’obbligo prevista dalla normativa e ad osservare precisi vincoli per effettuare le assunzioni in conformità a quanto previsto dall’art. 35 del d.lgs. n. 165/2001 in tema di procedure per le assunzioni presso le pubbliche amministrazioni.

L’art. 3 della legge 68/99 prevede che i datori di lavoro pubblici (come quelli privati) sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori invalidi in determinate misure percentuali.

Azioni: il Collegio Geometri, in ottemperanza alle norme sulle assunzioni delle categorie protette, **non è tenuto ad assunzioni obbligatorie** in quanto la dotazione organica di cui al presente piano di fabbisogno prevede soltanto una unità (art. 3 legge 68/1999).