



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

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

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.

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 depono 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

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

- N. 2 dipendente posizione economica in Area B (di cui una a termine in data 28 Febbraio 2025)
- N. 1 collaborazione interinale con contratto a tempo determinato (a partire dal 8 Gennaio 2025)

Per gli anni 2025, 2026 e 2027 il Collegio Provinciale dei Geometri e G.L. di Piacenza, in base ai fabbisogni attuali, preso atto che il costo del lavoro derivante da tale programmazione rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, nonché nei limiti imposti in tema di contenimento della spesa del personale, ritiene di procedere a nuove assunzioni, o

	capacità di soluzione di problemi di media complessità, con ampiezza di soluzioni possibili; capacità di gestire relazioni di media complessità, ivi comprese le relazioni dirette con l'utenza.
Requisiti per l'accesso dall'esterno:	diploma di istruzione secondaria di secondo grado ed eventuali titoli professionali o abilitazioni per lo svolgimento delle attività affidate.
Esemplificazione dei profili professionali:	lavoratore che, nel proprio ambito professionale, esegue tutte le attività lavorative connesse all'area di attività cui è adibito, intervenendo nelle diverse fasi dei processi presidiati e nella gestione di relazioni dirette con l'utenza, nell'ambito delle proprie competenze; lavoratore che, anche in collaborazione con altri addetti, svolge attività istruttoria nel campo amministrativo, tecnico e contabile, nel rispetto di procedure e di norme interne o esterne.

Nelle aree è previsto un unico accesso dall'esterno nel livello economico iniziale:
profilo di operatore di addetto alla formazione area B, posizione economica B1

L'assunzione dell'unità di personale avverrà a tempo indeterminato (tempo pieno o part-time), secondo la procedura di reclutamento descritta al paragrafo 5.

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 (definita dal CCN) 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 € 116.351,00 come specificato nella sottostante tabella,

AREA B - posizione economica 1 - INTERINALE anno 2025					
mesi	ore	costo	margin	tariffa	tot impegno di spesa
gen	72	19,64	1,34	20,98	1.510,56
feb	80	19,64	1,34	20,98	1.678,40
					5.370,88
da 7 a 30 apr	129	19,64	1,34	20,98	2.706,42
magg	159	19,64	1,34	20,98	3.335,82
giu	150	19,64	1,34	20,98	3.147,00
lug	174	19,64	1,34	20,98	3.650,52
ago	150	19,64	1,34	20,98	3.147,00
set	159	19,64	1,34	20,98	3.335,82
ott	165	19,64	1,34	20,98	3.461,70
nov	144	19,64	1,34	20,98	3.021,12
dic	165	19,64	1,34	20,98	3.461,70
					29.267,10
TOT 2025					34.637,98

AREA B - posizione economica 1 - anno 2026 e 2027	
RETRIBUZIONE LORDA ANNUALE	25.466,21 €
INPS	6.524,38 €
CONTRIBUTI ENPDEP	30,55 €
CONTRIBUTI INAIL	122,17 €
CONTRIBUTI IRAP 8,5%	2.164,61 €
TFR	1.886,38 €
TOTALE COSTO ANNUO	36.194,30 €

provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio”.

Un'importante innovazione nella disciplina della mobilità volontaria è stata recentemente introdotta con l'intento di accelerare le procedure di assunzione del personale. Con la **legge 19 giugno 2019, n. 56**, rubricata *Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo*, all'**art. 3, co. 8**, è stato previsto che:

*“Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, **nel triennio 2019-2021**, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni **possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001**”.*

Dunque, per il triennio 2019/2020/2021 sussiste la possibilità di **derogare** alla procedura di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001, relativa alla mobilità volontaria, mentre **resta fermo, invece, l'obbligo di dar corso alla mobilità obbligatoria**, finalizzata a ricollocare il personale in disponibilità, prima dell'avvio di procedure concorsuali e di nuove assunzioni. Definita la mobilità obbligatoria e volontaria, le procedure di reclutamento dovranno essere avviate, nel rispetto dell'art. 35 del citato d.lgs., per il quale:

1. *L'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:*
 - a) *tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;*
 - b) *mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità».*

Invero, l'art 35 non è altro che la specificazione della regola generale secondo cui l'accesso alla p.a. è costituita dal concorso pubblico, così come dispone la Costituzione all'art. 97, comma 4:

«agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvi i casi stabiliti dalla legge».

Ai fini dell'applicazione del principio di razionalizzazione della spesa e di efficienza della pubblica amministrazione, per cui prima di avviare qualsiasi procedura di reclutamento occorre dar attuazione ai processi di mobilità del personale proveniente da altra pubblica amministrazione, il **Collegio reputa rilevante, per ragioni di speditezza, far ricorso alla deroga prevista dalla citata**

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).