



PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2025-2027

*Redatto nel mese di novembre 2025
Approvato con Delibera n. 1638-4/a del 01/12/2025*

PREMESSA

L'obbligo di adozione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale discende dall'art. 39, comma 1, della Legge n. 449 del 27 dicembre 1997, che prevede la programmazione triennale delle esigenze di personale "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".

Tale disposizione è stata successivamente rafforzata dall'art. 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e s.m.i., che stabilisce come tutte le determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento debbano essere adottate sulla base della già menzionata programmazione.

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 D.P.R. 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 del 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 D.P.R. n. 81/2022;
- Delle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani del Fabbisogno 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 27/07/2018.

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 Foggia (Ordine) è un ente di diritto pubblico, non economico, di rappresentanza istituzionale degli interessi rilevanti della categoria professionale degli ingegneri, vigilato dal Ministero della Giustizia (disciplinato nell'ordinamento giuridico italiano dalla Legge 1395/23, dal Regio Decreto 2537/25, dal Decreto Luogotenenziale 382/44 e dal DPR 169/2005). I compiti istituzionali dell'Ordine prevedono, tra gli altri: la gestione dell'Albo Professionale, la vigilanza deontologica e professionale degli Iscritti, l'organizzazione di attività formative per l'aggiornamento professionale, l'erogazione di informazioni di interesse professionale mediante la manifestazione di pareri su questioni riguardanti la professione, esprimere giudizi in controversie tra professionisti o tra professionisti e clienti nonché sulla liquidazione di onorari e spese, promozione e crescita mediante l'istituzione di commissioni di studio e collaborazioni con altri enti pubblici.

L'Ordine degli Ingegneri rappresenta un'istituzione di autogoverno della professione riconosciuta dalla Legge, avente il fine di tutelare la collettività e di garantire la qualità delle attività svolte dai professionisti.

1. METODOLOGIA DI LAVORO

La definizione dei fabbisogni è stata condotta tenendo conto dei profili professionali necessari allo svolgimento delle attività istituzionali e al perseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente.

È stato accertato che non sussistono eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001. Al contrario, l'Ente presenta una situazione di sottodimensionamento derivante da cessazioni avvenute negli ultimi anni.

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 D.L. n. 95 del 6 luglio 2012, convertito dalla Legge 7 agosto 2012, in quanto l'Ente non è sottoposto alla normativa relativa alla spending review di cui all'Art. 2, Comma 2 del D.L. n. 101 del 31 agosto 2013 convertito con modificazioni dalla L. n. 125 del 30 ottobre 2013. Essa è frutto della Pianta Organica attuale di cui alla Delibera del Consiglio del 20/10/2021 nr. 1591-4b. La situazione del personale dell'Ordine al 1° dicembre 2025 è di seguito riportata:

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	DI CUI COPERTI	DI CUI NON COPERTI
Dirigente	0	0	0
Funzionari (ex Area C)	0	0	0
Assistenti (ex Area B)	3	2	1
Operatori (ex Area A)	0	0	0
TOTALE AREE	3	2*	1

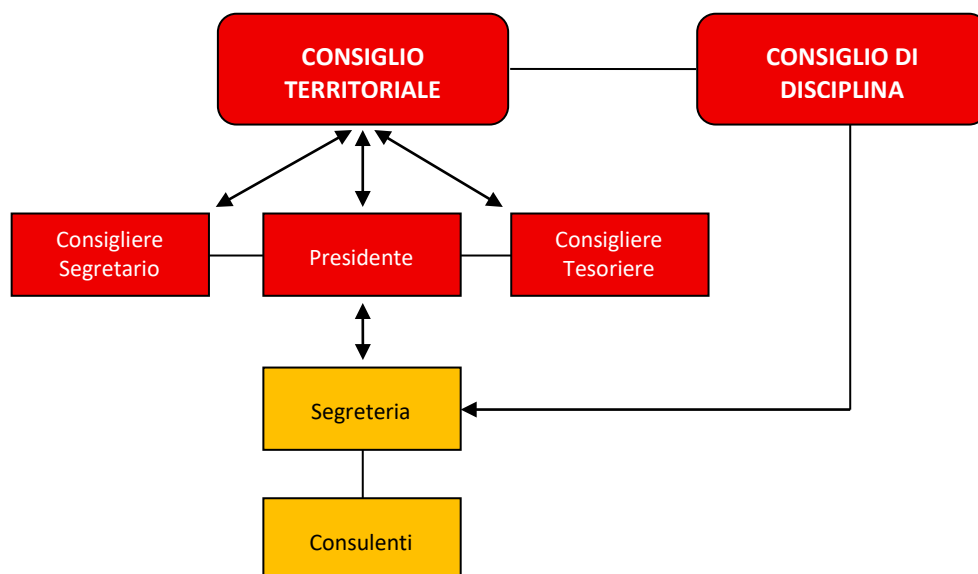
(*) N° 1 unità lavorativa presta servizio con contratto di somministrazione interinale a tempo Part Time di 24 ore.

Con riferimento all'Art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, e a seguito di una ricognizione derivante dalla Delibera di Consiglio nr. 1636-6 dello 03/07/2025, 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 Fabbisogno 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 27/07/2018; la retribuzione fondamentale annua include l'elemento perequativo previsto 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 Foggia. La dotazione organica dell'Ordine, quale spesa potenziale sostenibile, espressa in termini finanziari è riportata di seguito (valori medi):

QUALIFICHE	DOTAZIONE ORGANICA	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA	ONERI RIFLESSI	TOTALE SPESA
Funzionari (ex Area C)	0	0,00	0,00	0,00
Assistenti (ex Area B)	2	44.633,55 €	13.702,12 €	58.335,67 €
Operatori (ex Area A)	0	0,00	0,00	0,00
Totale personale di area	2	58.335,37 €		
TOTALE PERSONALE	2	58.335,37 €		

2.2 - ORGANIGRAMMA

L'assetto organizzativo del Consiglio Nazionale degli Ingegneri è attualmente strutturato su aree funzionali.



Si specifica che il personale in servizio, nel corso degli ultimi anni, ha subito una drastica diminuzione dovuta al collocamento a riposo di nr. 2 unità lavorative, di cui nr. 1 unità nel 2022 per raggiunti limiti d'età e nr. 1 unità nel 2023 tramite la cd. "quota 100".

A seguito della dotazione organica conseguente alla Pianta Organica approvata con Delibera di Consiglio del 20/10/2021 nr. 1591-4b è stato possibile inserire alla data del 2 ottobre 2023, con contratto di somministrazione interinale a tempo Part Time, una unità lavorativa nell'area Assistenti con inquadramento economico B1.

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. 125/2013¹. Si tratta di una disposizione legislativa che fa venir meno l'obbligo per gli Ordini Professionali di tener conto della programmazione del fabbisogno, della normativa relativa alla spending review e 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, anche con riferimenti agli ultimi provvedimenti in corso di discussione presso i due rami del Parlamento.

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.

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.

3. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO NEL TRIENNIO 2025-2027.

A seguito dei mutati scenari lavorativi rispetto all'attuale dotazione organica che vedono:

- A far data dal 2 marzo 2026 la cessazione del rapporto di somministrazione interinale;
- Considerati gli obiettivi della presente consiliatura che intende promuovere attività tese ad aumentare la qualità dei servizi offerti e la messa in atto di adempimenti normativi obbligatori (Anticorruzione, Trasparenza, Privacy, Transizione Digitale);
- In ragione delle attività di ricognizione raccolte nel "mansionario" di cui alla Delibera di Consiglio n. 1636-6 dello 03/07/2025, questo Consiglio non ravvisa la necessità di confermare in organico la presenza di n. 3 dipendenti poiché parte delle attività di carattere contabile, prima eseguite dal personale interno di Segreteria, sono attualmente affidate in consulenza esterna ad un Commercialista. Inoltre, le attività del Consiglio di Disciplina sono svolte anch'esse da personale esterno mediante Contratto d'Opera, Art. 2222 del Codice Civile; pertanto, in ragione di quanto appena espresso si ritengono sufficienti per lo svolgimento delle quotidiane operazioni di Segreteria n. 2 unità.

Alla luce dell'attuale dotazione organica, degli obiettivi della consiliatura e in ragione delle attività di ricognizione, l'Ordine ritiene necessario procedere nel triennio 2025-2027 all'inserimento in pianta organica di n. 1 unità lavorativa con qualifica di Assistente (Area B1) mediante procedura concorsuale.

Inoltre va rilevata la possibilità di stimare, per l'esperienza maturata, la figura attualmente inquadrata con qualifica B3, salvo presentazione di una richiesta esplicita, poiché oltre alle mansioni specifiche di routine, alle doti organizzative, lo stesso funge da anello di congiunzione tra la Segreteria e le figure apicali del Consiglio e i Consiglieri, partecipa alla redazione degli atti, collabora con il RPCT tenendo aggiornata la sezione Amministrazione Trasparente, è Responsabile del Protocollo Informatico, della Conservazione dei Dati, RASA, ricopre il ruolo di RUP sui procedimenti di affidamento forniture e servizi mediante il rilascio dei codici CIG, operatore MEPA, da sempre si occupa dell'aspetto informatico e tecnologico dell'Ente, in ultimo ha ricoperto un ruolo essenziale concludendo positivamente l'Avviso Pubblico finanziato dall'Unione Europea nel quadro del PNRR, Misura 1.4.4, "Estensione dell'Utilizzo delle Piattaforme Nazionali di Identità Digitale – SPID CIE".

Si potrebbe quindi usufruire dell'opportunità offerta dall'Art 18, Comma 6 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Centrali 2019/2021, che recita "In applicazione dell'Art. 52, Comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'Amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2024, la progressione tra le aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata tabella 3 di corrispondenza.". Il Consiglio dell'Ordine, valutando i requisiti del dipendente - *possesso del titolo di istruzione secondaria di secondo grado e 10 anni di anzianità in B3* - conformemente alla proroga inserita nel nuovo C.C.N.L. Comparto Funzioni Centrali 2022/2024, Art. 19, che recita "All'articolo 18 comma 6, del C.C.N.L. 9 maggio 2022, le parole "31 dicembre 2024" sono sostituite dalle parole "30 giugno 2026"" potrebbe autorizzare la progressione verticale della figura attualmente inquadrata con qualifica di Assistente (ex Area B, posizione economica B3) nel nuovo inquadramento di Funzionario (ex Area C, posizione economica C1), secondo il nuovo C.C.N.L. Comparto Funzioni Centrali 2022/2024.

La nuova dotazione organica che ne deriva è illustrata nella tabella seguente:

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	DI CUI COPERTI	DI CUI DA COPRIRE NEL TRIENNIO
Funzionari (ex Area C)	1	1	0
Assistenti (ex Area B)	1	1	0
Operatori (ex Area A)	0	0	0
TOTALE AREE	2	2	0

4. FABBISOGNO DEL PERSONALE.

Le assunzioni di personale da effettuarsi nel triennio 2025-2027 saranno destinate all'acquisizione di professionalità con competenze specifiche:

Anno 2025

- Non sono previste azioni.

Anno 2026

- In materia Amministrativa, Tecnica-Informatica: previa presentazione di idonea richiesta, una persona nel ruolo Tecnico-Amministrativo area funzionale dei Funzionari (ex Area C), inquadramento C1, mediante progressione verticale;
- In materia Amministrativa: una persona nel ruolo Amministrativo area funzionale degli Assistenti (ex area B), inquadramento B1, a tempo part-time di 18 ore mediante attivazione di procedura concorsuale;

Anno 2027

- Non sono previste azioni.

In sintesi, il fabbisogno si sostanzia nella necessità di assunzione a partire dal prossimo anno (2026) di n. 1 unità con qualifica di Assistente, inquadramento B1, a tempo part-time 18 ore, e un possibile passaggio per progressione verticale di n. 1 unità con qualifica di Assistente, inquadramento B3, nella nuova qualifica di Funzionario, inquadramento C1.

La nuova dotazione organica, a seguito di progressione verticale, a fine anno 2026 sarà la seguente:

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	DI CUI COPERTI	DI CUI NON COPERTI
Funzionari (ex Area C)	1	1	0
Assistenti (ex Area B)	1	1	0
Operatori (ex Area A)	0	0	0
TOTALE AREE	2	2	0

Diversamente, la nuova dotazione organica prevista a fine anno 2026 sarà la seguente:

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	DI CUI COPERTI	DI CUI NON COPERTI
Funzionari (ex Area C)	0	0	0
Assistenti (ex Area B)	2	2	0
Operatori (ex Area A)	0	0	0
TOTALE AREE	2	2	0

5. COPERTURA FINANZIARIA.

Poiché l'Ente non rientra tra i soggetti interessati ai vincoli di contenimento della spesa pubblica e non sono previste cessazioni nel triennio di riferimento, il Consiglio viste le disponibilità previste nel Bilancio Preventivo 2026 approvato dall'Assemblea Generale degli Iscritti in data 17/11/2025, considerata la capienza del Titolo 2 "Spese per il Personale" si concede il parere favorevole relativamente alla programmazione riportata nel presente Piano Triennale del Fabbisogno del Personale per il Triennio 2025-2027.