

CONSIGLIO NAZIONALE DEGLI INGEGNERI

**PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE
TRIENNIO 2020-2022**

Sommario

PREMESSA	3
1. METODOLOGIA DI LAVORO	4
2. SITUAZIONE ATTUALE	5
2.1 ORGANICO	5
2.2 ORGANIGRAMMA	6
2.3 CESSAZIONI PREVISTE.....	7
2) PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO NEL TRIENNIO 2020-2022	7
3) FABBISOGNO DEL PERSONALE	9
4) COPERTURA FINANZIARIA	11

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 2020-2022, 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.

Il Consiglio Nazionale degli Ingegneri è un ente pubblico non economico, di rappresentanza istituzionale degli interessi rilevanti della categoria professionale degli ingegneri. Il CNI (disciplinato nell'ordinamento giuridico italiano dalla Legge 1395/23, dal Regio Decreto 2537/25, dal Decreto Luogotenenziale 382/44 e dal DPR 169/2005), è ente di diritto pubblico vigilato dal Ministero della Giustizia. I compiti istituzionali del CNI prevedono, tra gli altri: il ruolo di magistratura di secondo grado nei ricorsi e reclami degli iscritti avversi alle decisioni dei Consigli dell'Ordine; l'espressione di pareri, su richiesta del Ministero della Giustizia, in merito a proposte di legge e regolamenti riguardanti la professione; la funzione di referente del Governo in materia professionale.

Il CNI 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 al Consiglio Nazionale degli Ingegneri 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, a seguito delle cessazioni intervenute negli anni, l'ente risulta sottodimensionato.

2. SITUAZIONE ATTUALE

2.1 ORGANICO

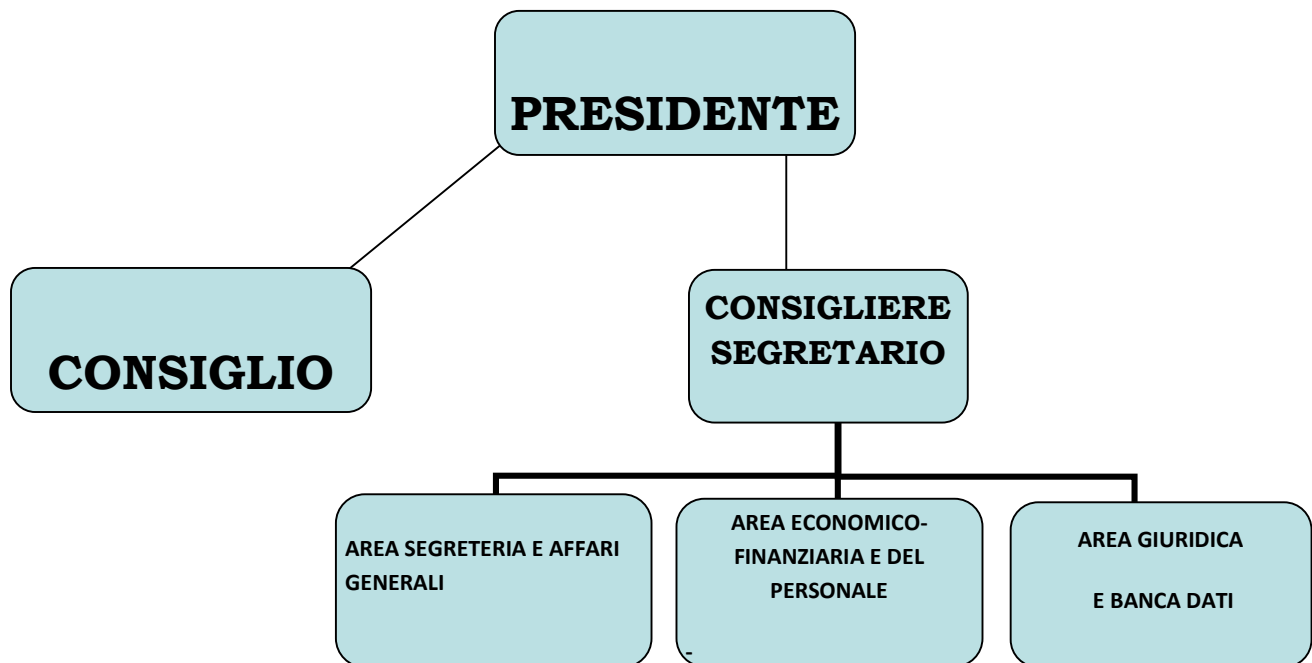
L'attuale dotazione organica del personale non dirigenziale non è il risultato delle rideterminazioni attuate apportando riduzioni non inferiori al 10% della spesa complessiva relativa al numero dei posti di organico di tale personale in applicazione dell'art. 2 comma 1 del decreto legge 6 luglio 2012, 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 . Essa è frutto della determinazione del Consiglio Nazionale degli Ingegneri dell'8 febbraio 2008, come approvato dal provvedimento del Ministero della Giustizia del 23 dicembre 2013.

La situazione del personale del Consiglio Nazionale degli Ingegneri al 1° gennaio 2020 è di seguito riportata:

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	di cui COPERTI	di cui NON COPERTI
Dirigente	1	0	1
Area C	12	5	7
Area B	10	6	4
Area A	3	0	3
TOTALE AREE	26	11	15

2.2 ORGANIGRAMMA

L'assetto organizzativo de Consiglio Nazionale degli Ingegneri è attualmente strutturato su settori.



A seguito della dotazione organica come approvata dal Ministero della Giustizia, nonché del presente fabbisogno del personale si dovrebbe prevedere la figura del Direttore Generale, funzione di vertice dell'ente al quale fanno capo le responsabilità di più elevato livello.

Il personale in servizio, nel corso dell'ultimo decennio, ha subito una costante diminuzione numerica dovuta al collocamento a riposo di alcune unità di personale.

In particolare, nel corso del 2019 sono state collocate a riposo n. 3 unità di personale, una per raggiungimento dei limiti d'età e 2 per quota 100

L'Ente non è assoggetto al rispetto delle normative sul turn over ai sensi dell'art. 2 comma 2 bis del dl 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 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

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 con i requisiti previsti per la cosiddetta "quota cento".

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 per "quota cento"

2) PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO NEL TRIENNIO 2020-2022

Il Consiglio Nazionale degli Ingegneri, anche alla luce dell'organigramma per settori deve necessariamente prevedere la figura del Direttore generale che dovrebbe essere tra l'altro di interfaccia e coordinamento, tra l'Organo di indirizzo politico e il personale dei ruoli amministrativi.

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 ed ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa, in quanto non gravanti sulla finanza pubblica.*

Inoltre, a seguito dei mutati scenari lavorativi rispetto all'attuale dotazione organica di cui sopra, si rende necessaria l'assunzione di due persone in area C in ambito amministrativo, due persone in area C per il supporto informatico del Consiglio e una persona in area B anche contratto di formazione e lavoro di supporto agli organismi nazionali ed internazionali anche con riferimento alla gestione delle emergenze, una persona in area B di supporto informatico e una persona in area B per la segreteria degli organismi, una persona in area A da assumere direttamente nelle liste di collocamento del centro per l'impegno da impiegare nella logistica.

Conseguentemente i posti vacanti da coprire, oltre a quello di Area A con assunzione diretta, tre di area B con procedura concorsuale di cui uno con contratto di formazione e lavoro e quattro di area C, oltre la figura del direttore generale.

La dotazione organica sarà la seguente:

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	di cui COPERTI	di cui DA COPRIRE
Dirigente	1	0	1
Area C	12	5	4
Area B	10	6	3
Area A	3	0	1
TOTALE AREE	26	11	9

E', appena il caso di sottolineare, che il Consiglio deve tener conto che una volta inserita la quindicesima unità di personale rientra tra i soggetti interessati alla legge n. 68/99.

Come ricorda la Direttiva n. 1/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, al fine di garantire l'inserimento delle persone disabili nel mondo del lavoro, l'articolo 3 della legge 68/1999 prevede l'obbligo per i datori di lavoro pubblici di avere un certo numero di lavoratori appartenenti alla categoria. In particolare, tale articolo prevede che i datori di lavoro sono tenuti ad avere alle loro dipendenze un lavoratore appartenente alla categoria dei disabili se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Nel merito occorre considerare che l'assunzione da parte del Consiglio di tale unità di personale che possiede i requisiti di disabilità può avvenire sia per il tramite delle normali procedure concorsuali

prevedendo una riserva nei bandi se si tratta di una risorsa di area B o C, sia attraverso l'assunzione diretta di una risorsa iscritta nell'elenco detenuto dal centro per l'impiego se rientra nell'area A.

3) FABBISOGNO DEL PERSONALE

Le assunzioni di personale di area C, di area B e di area A, nonché del Direttore generale che il Consiglio intende effettuare nel triennio 2020-2022 saranno destinate all'acquisizione di professionalità con competenze:

Anno 2020

- l'assunzione di un Direttore Generale interfaccia del Consiglio e responsabile del personale che abbia competenze soprattutto di carattere amministrativo, nonché all'organizzazione e alla gestione delle risorse umane, anche al fine di rispondere adeguatamente ai crescenti obblighi nei confronti dei Ministeri vigilanti e delle istituzioni comunitarie.
- in materia di supporto per gli organismi nazionali ed internazionali anche con riferimento alla gestione delle emergenze una persona ruolo amministrativo area B posizione economica B1 da assumere con contratto di formazione lavoro previa selezione pubblica;
- nel ruolo amministrativo, anche con competenze di carattere informatico: due persone ruolo amministrativo area funzionale C posizione economica C1 mediante attivazione di procedura concorsuale che preveda la riserva del 50% per il personale interno, a seguito di indizione della procedura di mobilità volontaria ex articolo 30 dlgs. n. 165/2001;
- in materia di supporto alla reception con riferimento alla gestione della posta una persona ruolo amministrativo area A posizione economica A1 da prendere con l'assunzione diretta dal centro per l'impiego tra i soggetti aventi i requisiti previsti dalla legge n. 68/1999.

Anno 2021

- in materia informatica: due persone ruolo amministrativo area funzionale C posizione economica C1;
- in materia di supporto amministrativo due persone area B posizione economica B1 mediante attivazione di procedura concorsuale, a seguito di indizione della procedura di mobilità volontaria ex articolo 30 dlgs. n. 165/2001;

Anno 2022

Stante la mancanza di posti disponibili non sono previste assunzioni.

In sintesi, il fabbisogno si sostanzia nella necessità di assunzione di un Direttore generale anche con contratto di dirigente di II Fascia delle Funzioni centrali comparto enti pubblici non economici e di reclutamento di n. 4 persone con qualifica C1, n. 3 persone con qualifica B1 e una persona aventi i requisiti previsti dalla legge n. 68/99 con qualifica A1.

La nuova dotazione organica a fine anno 2021 sarà la seguente:

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	di cui COPERTI	di cui NON COPERTI
DIR	1	1	0
Area C	12	9	3
Area B	10	9	1
Area A	3	1	2
TOTALE AREE	26	20	6

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 2020, 2021 e 2022 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.