



CONSIGLIO NAZIONALE
DEGLI INGEGNERI



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

P.I.A.O. per il triennio 2022-2024

In modalità semplificata ex art. 6, co. 6 D.L. n. 80/2021

Adottato nella seduta di Consiglio del 14 ottobre 2022

Indice

Premessa	3
1.Scheda anagrafica dell'amministrazione	4
2. Valore pubblico, performance e anticorruzione	5
2.1. Valore pubblico	5
2.2. Performance.....	5
2.3. Rischi corruttivi e trasparenza	5
3. Organizzazione e capitale umano	6
3.1 Struttura organizzativa	6
3.2 Organizzazione del lavoro agile	7
3.3. Piano triennale dei fabbisogni del personale	8
3.3.1. Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre 2021	9
3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane	9
3.3.3. Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse	9
3.3.4. Strategia di copertura del fabbisogno	9
3.3.5. Formazione del personale	9
4. Monitoraggio	10

Premesse

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, previsto dall'articolo 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, è il documento unico di programmazione e governance che assorbe molti dei Piani che finora le PPAA erano tenute a predisporre annualmente, quali il piano di performance, di fabbisogno del personale, della parità di genere, del lavoro agile, dell'anticorruzione e trasparenza.

I contenuti del PIAO, inizialmente indicati dall'art. 6 sopra citato, sono stati riformulati con il DM del 30 giugno 2022 n.132 che ha previsto uno schema di PIAO ordinario ed uno semplificato per gli enti con non più di 50 dipendenti.

Il Consiglio Nazionale degli Ingegneri (CNI), quale amministrazione con non più di 50 dipendenti, adotta il PIAO in forma semplificata che come tale, rispetto allo schema ordinario, non fornisce indicazioni in merito alla performance, di cui alla Sezione "Valore pubblico", né fornisce indicazioni rispetto alla Sezione 4 "Monitoraggio".

Il CNI, pertanto, procede alla compilazione delle seguenti parti:

- Scheda anagrafica
- Rischi corruttivi e trasparenza
- Struttura organizzativa
- Organizzazione lavoro agile
- Piano triennale dei fabbisogni del personale

Il presente PIAO viene predisposto in base a criteri di proporzionalità e sostenibilità dell'ente, in formato digitale e viene pubblicato sul proprio sito istituzionale -nella sezione Amministrazione Trasparente- e sul sito istituzionale del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il presente PIAO è stato approvato dal Consiglio in data 14 ottobre 2022 e sarà oggetto di aggiornamento entro il 31 gennaio di ogni anno.

1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Consiglio Nazionale degli Ingegneri
Indirizzo:	Via XX Settembre, 5 – 00187 Roma
C.F.	80057570584
Codice IPA	UFE73J
Tipologia	Ente Pubblico non economico
Sito istituzionale	www.cni.it
Indirizzo Pec	segreteria@ingpec.eu
Indirizzo e-mail	segreteria@cni-online.it

2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Valore pubblico: la sezione non è applicabile alle amministrazioni fino a 50 dipendenti

2.2 Performance: la sezione non è applicabile alle amministrazioni fino a 50 dipendenti

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Il Consiglio Nazionale degli Ingegneri, a seguito di pubblica consultazione, ha provveduto ad adottare il proprio PTPCT in data 23 febbraio 2022 (verb. n. 133/2022). Il programma, che segue le indicazioni di tempo in tempo fornite da ANAC (cfr. in particolare PNA 2019, oltre che PNA 2016, parte III specifica per Ordini e Collegi) è disponibile sul sito istituzionale del Consiglio Nazionale degli Ingegneri: https://www.cni.it/images/amministrazione_trasparente/altri_contenuti/corruzione/1-PTPCT_CNI_2022_2024_-_DEFINITIVO.pdf

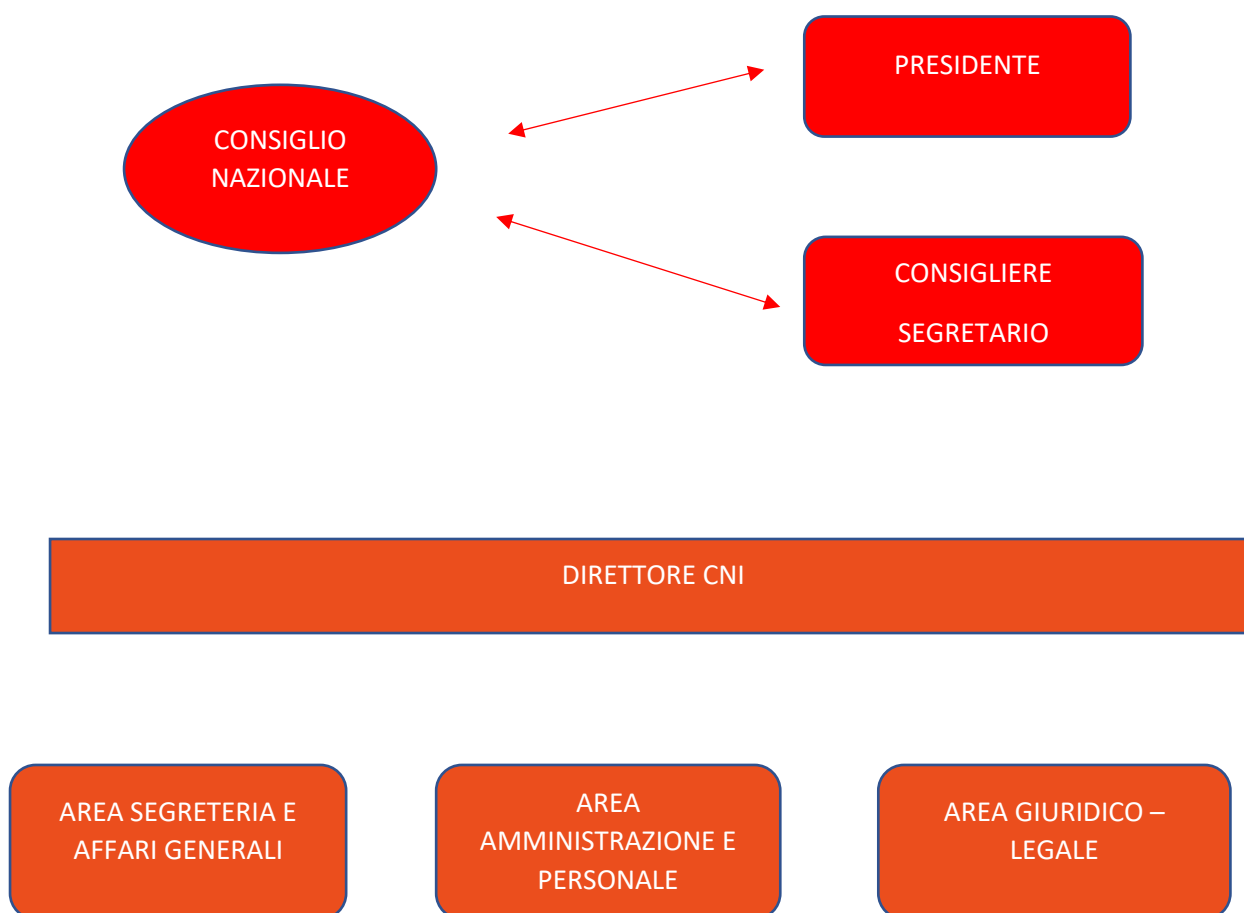
In questa sede si conferma che:

- il PTPCT 2022-2024 è stato predisposto dal RPCT sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, come definiti dal Consiglio;
- gli elementi costituenti il PTPCT 2022-2024 sono quelli indicati nel PNA e negli atti di regolazione di tempo in tempo adottati da ANAC ai sensi della L. 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013;
- il PTPCT 2022-2024 contiene la valutazione di impatto del contesto esterno ed interno, la mappatura dei processi sia identificati dall'art. 1, co. 16 della legge anticorruzione, sia identificati dalla parte speciale per Ordini del PNA 2016, la progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio, la pianificazione di monitoraggio sulle misure di prevenzione, la pianificazione di monitoraggio sull'attuazione delle misure di trasparenza.

3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

All'atto della predisposizione del presente PIAO, il Consiglio Nazionale degli Ingegneri ha il seguente sistema di governance:



Organizzazione risorse umane

Il CNI è retto dal Consiglio Nazionale formato da quindici Consiglieri, tra i quali vengono eletti il Presidente, un Vicepresidente Vicario, un Vicepresidente, un Consigliere Tesoriere ed un Consigliere Segretario, la cui attività è disciplinata dalla normativa di riferimento.

L'attuale Consiglio avrebbe dovuto terminare il proprio mandato a dicembre 2021 ma, in considerazione dello stallo delle operazioni elettorali e della necessità -a seguito di specifica pronuncia del TAR Lazio- di riformulare il regolamento elettorale, all'atto di predisposizione del presente programma è in regime di prorogatio.

L'operatività del CNI si attua attraverso deleghe per materia a ciascun Consigliere, nonché attraverso l'attività contributiva di Commissioni tematiche (Gruppi di Lavoro) di natura prevalentemente consultiva che hanno il compito di disaminare l'area di competenza, fare proposte migliorative, creare prassi virtuose e contribuire, avuto riguardo al ruolo istituzionale del CNI e alla relativa legislazione vigente.

I consiglieri del CNI operano a titolo oneroso, ricevendo un'indennità determinata secondo quanto previsto dall'art. 34 del Regolamento Interno del Consiglio, come pubblicato sul sito istituzionale del CNI, nella sezione Amministrazione Trasparente.

Oltre ai soggetti di cui sopra, si annovera l'Assemblea dei Presidenti degli Ordini territoriali, organo avente funzioni propositive e di espressione di pareri non vincolanti riguardo la categoria, il cui funzionamento è disciplinato da apposito Regolamento.

Per lo svolgimento delle attività presso il CNI sono impiegati attualmente n. 10 dipendenti a tempo pieno e indeterminato, n. 3 dipendenti con CFL e 1 dirigente, nominato in data 1° ottobre 2021; il Dirigente è incaricato di assicurare i rapporti tra i componenti dell'organo politico e la struttura amministrativa attivi e funzionali.

Presso il CNI risulta altresì nominato un Collegio dei Revisori, che è composto da n. 3 membri, nominati dal Consiglio, con specifici compiti di verifica trimestrale della contabilità, verifica e controllo del Bilancio Preventivo e Consuntivo del Consiglio.

Il CNI si avvale dell'attività di consulenti esterni il cui apporto viene deciso sulla base dei bisogni preventivati, del budget di spesa nella circostanza in cui tale attività specifica non possa essere svolta internamente, per mancanza di competenze e/o in ragione del numero limitato di personale in organico nel settore specifico.

Relativamente ai rapporti di lavoro, il Consiglio Nazionale degli Ingegneri si avvale del seguente organico:

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

Per i funzionari dell'Area C una posizione svolge attualmente l'incarico di direttore dell'ente, ma il relativo posto in pianta organica rimane occupato, di conseguenza il personale effettivamente operativo è di n. 14 persone; mentre tre posizioni di area B sono assunte con contratto di formazione lavoro a tempo determinato.

Gestione economica

Relativamente alla gestione economica dell'ente, il CNI viene finanziato dalle quote versate dagli Ordini territoriali. Il CNI non è soggetto al controllo contabile della Corte dei Conti.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Le Amministrazioni Pubbliche redigono, a partire dal 2021, entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA). Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo quali attività possono essere svolte da remoto.

Il POLA definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale e gli strumenti di rilevazione e verifica periodica dei risultati conseguiti.

Nel riportarsi integralmente al POLA predisposto e condiviso con le OOSS in data 4 ottobre 2022, qui di seguito di segnala che:

a fronte del diffondersi dell'epidemia da Covid-19, il CNI ha adottato un modello "1+4" durante il lockdown, ossia un giorno in presenza e quattro in lavoro agile alla settimana, che gradualmente si è poi invertito in un modello "4+1" una volta terminato il periodo emergenziale; quest'ultimo modello è risultato, – sul piano operativo e funzionale – quello più adatto alle esigenze organizzative della struttura amministrativa e politica del Consiglio Nazionale.

Con l'introduzione del lavoro agile, il CNI ha verificato che la produttività generale non ha risentito dell'introduzione di turni di lavoro agile, anzi in alcuni casi è aumentata.

Il CNI ritiene, per il futuro, di procedere con il lavoro agile secondo le seguenti modalità:

- per l'Area Segreteria e Affari Generali, il CNI ritiene di adottare un modello organizzativo che preveda la presenza in sede per quattro giorni a settimana di ciascun dipendente, specialmente per la copertura delle giornate del lunedì e del venerdì.
La presenza fisica in ufficio consentirà di poter trattare tutte quelle pratiche che richiedono la gestione di dati sensibili, nonché le pratiche che prevedono l'uso delle apparecchiature dell'amministrazione come fotocopiatrici, stampanti ecc.
Per il personale che dovesse svolgere un prevalente lavoro di diretta collaborazione con le cariche operative del Consiglio (per es. Presidente), e/o di predisposizione di strategie di comunicazione con l'esterno, il CNI prevede la possibilità di ricorrere maggiormente al lavoro agile, secondo un regime "3+2", previo raccordo con il Direttore e il responsabile di Area;
- per l'Area giuridica la maggior parte del lavoro consiste in un lavoro di tipo intellettuale, sia compilativo che di ricerca e in un'attività di consulenza a favore di Ordini territoriali e Consiglieri che viene svolta in presenza e/o con consulenza telefonica e pertanto, il CNI ritiene, in ragione della delicatezza degli argomenti trattati e per una migliore attività di consulenza, di adottare un regime su base settimanale di quattro giorni in presenza ed uno in lavoro agile, avendo cura di avere sempre almeno una presenza in sede nelle giornate del lunedì e del venerdì;
- per l'Area Amministrazione e Personale, il CNI ritiene di adottare un modello organizzativo che preveda la presenza in sede per quattro giorni a settimana, con un giorno settimanale di lavoro agile (ad esempio per le attività di gestione bilancio, ufficio esteri, rapporti con UNI, pratiche residue sisma, rilevazioni varie a favore di MEF, Corte Conti, ANAC, ecc.), eccezion fatta per le situazioni che richiedono una presenza maggiore in sede per la natura delle attività (ad esempio la parte relativa ai pagamenti degli stipendi, dei fornitori, alla gestione del personale).

Il datore di lavoro, in casi di necessità ed urgenza, anche con preavviso ridotto a 24 ore, può chiedere al lavoratore di posticipare/annullare il turno di lavoro agile e di essere presente in sede; il lavoratore deve essere sempre reperibile, sul telefono fisso o sul cellulare, negli usuali orari di lavoro nel rispetto delle esigenze dell'ufficio.

3.3. Piano triennale dei fabbisogni del personale

Il Consiglio Nazionale degli Ingegneri ha adottato il proprio piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022-2024 con verbale n.142 del 20 luglio 2022, così come risulta pubblicato in apposita sottosezione della sezione Amministrazione Trasparente. A questo piano integralmente ci si riporta per la rappresentazione della presente sezione.

3.3.1. Rappresentazione della consistenza del personale al 31 dicembre 2021

La consistenza del personale al 31 dicembre 2021 è la seguente:

- n. 10 dipendenti a tempo pieno e indeterminato
- n. 2 dipendenti con CFL
- n. 1 dirigente

A seguito della dotazione organica, come approvata nel piano di fabbisogno del personale (2021-2023), è stato assunto in data 1° ottobre 2021 con contratto di cinque anni il Direttore, funzione di vertice dell'ente che costituisce l'interfaccia e il coordinamento tra l'Organo di indirizzo politico e il personale dei ruoli amministrativi ed a lui fa capo la gestione amministrativa.

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: 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".

3.3.2. Programmazione strategica delle risorse umane

La programmazione delle risorse per il triennio 2022-2024 è stata disposta, motivata ed approvata nel Piano adottato nella seduta 142 del 20 luglio 2022.

All'atto di predisposizione del presente PIAO il Consiglio Nazionale degli Ingegneri sta dando seguito a quanto deliberato in termini di nuove assunzioni.

3.3.3. Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Il Consiglio Nazionale degli Ingegneri ha rilevato, ai sensi delle disposizioni contenute nell'art. 33 D.lgs. n. 165/2001, che in relazione alle esigenze funzionali della struttura non sussistono eccedenze di unità di personale e che conseguentemente non sussiste l'esigenza di ricollocazione del Personale all'interno della struttura né di attivare le procedure previste dal citato art. 33 D.lgs. n. 165/2001.

Al contrario, a seguito delle cessazioni intervenute negli anni, l'ente risulta sottodimensionato.

3.3.4. Strategia di copertura del fabbisogno

I dipendenti per la copertura dei posti per l'area C per la comunicazione istituzionale del Consiglio e per l'area economico-amministrativa e per l'informatica e per l'area B di supporto nell'area amministrazione e personale, sono reclutati sulla base di procedura concorsuale o a seguito di indicazione della procedura di mobilità volontaria ex articolo 30 d. lgs. n. 165/2001.

Per i dipendenti per l'area A, da impiegare nella logistica, sono assunti direttamente nelle liste di collocamento del centro per l'impiego e per l'unità di personale che possiede i requisiti di disabilità è prevista l'assunzione diretta dal centro per l'impiego tra i soggetti aventi i requisiti previsti dalla legge n. 68/1999.

3.3.5. Formazione del personale

Il CNI, relativamente all'area anticorruzione, trasparenza ed organizzazione, per l'anno 2022 ha pianificato un programma di formazione ampio e articolato su vari livelli che prevede almeno 4 incontri formativi.

In aggiunta alla formazione specialistica che il CNI dedica a RPCT e professionisti operanti in aree di rischio, il CNI per il 2022 pianifica l'erogazione di una sessione formativa avente ad oggetto il codice di comportamento dei dipendenti e le regole di condotta al fine di evidenziare come e quanto il fattore valoriale-comportamentale sia un fattore competitivo e di efficienza.

Il CNI incoraggia e sostiene economicamente l'organizzazione di eventi formativi, dando incarico al RPCT di selezionare i soggetti fruitori della formazione e i programmi didattici.

Il CNI relativamente ad altre aree tematiche sostiene la frequenza di eventi formativi che siano funzionali al miglioramento delle competenze di ciascuno. Tali eventi vengono individuati di tempo in tempo dal soggetto interessato, condivisi con l'area Amministrazione del Personale e dal Consigliere Segretario e, se del caso, ne viene autorizzata la partecipazione.

4 - MONITORAGGIO

Tale sezione non è applicabile alle amministrazioni fino a 50 dipendenti.