



CONSIGLIO NAZIONALE
DEGLI **INGEGNERI**



**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE
TRIENNIO 2021-2023**

Sommario

PREMESSA	3
1. METODOLOGIA DI LAVORO	4
2. SITUAZIONE ATTUALE	4
2.1 <i>ORGANICO</i>	4
2.2 <i>ORGANIGRAMMA</i>	5
2.3 <i>CESSAZIONI PREVISTE</i>	6
3. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO NEL TRIENNIO 2021-2023	6
4. FABBISOGNO DEL PERSONALE	7
5. COPERTURA FINANZIARIA	9

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 2021-2023, 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 del piano dei fabbisogni del personale 2020-2022, come approvato nella seduta del 16 dicembre 2020.

La situazione del personale del Consiglio Nazionale degli Ingegneri al 1° novembre 2021 è di seguito riportata:

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	di cui COPERTI	di cui NON COPERTI
Dirigente	1	1	0
Area C	12	7 ⁽¹⁾	5
Area B	10	5 ⁽²⁾	5
Area A	3	0	3
TOTALE	26	13	13

⁽¹⁾ una posizione area C svolge attualmente l'incarico di Direttore del CNI, ma il relativo posto in pianta organica rimane occupato.

⁽²⁾ una posizione in area B è assunta con contratto di formazione lavoro biennale.

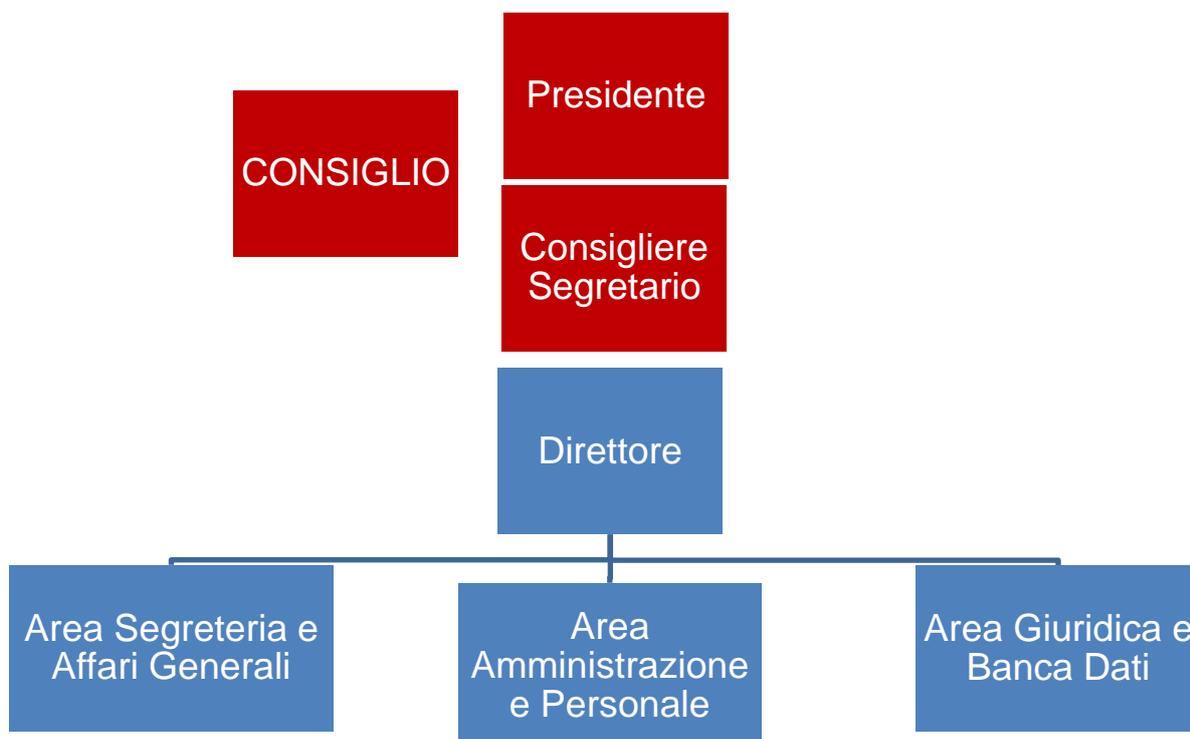
Con riferimento all'art. 6 del d. lgs. n. 165/2001, è stata calcolata la dotazione organica dell'Ente, quale spesa potenziale sostenibile, espressa in termini finanziari conformemente ai criteri contenuti nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", adottate con decreto del Ministro per

la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblicate nella G.U. n. 173 del 27/7/2018: retribuzione fondamentale annua che include l'elemento perequativo previsto dal CCNL del Comparto Funzioni centrali 2016-2018 calcolato su 12 mensilità per le qualifiche dell'area B a cui si sommano gli oneri riflessi a carico del Consiglio Nazionale degli Ingegneri .
La dotazione organica del Consiglio Nazionale degli Ingegneri, quale spesa potenziale sostenibile, espressa in termini finanziari è riportata di seguito:

Qualifiche per posizione economica	Dotazione organica	Retribuzione fondamentale annua	Oneri riflessi	Totale spesa unitaria	Spesa complessiva
Dirigente II fascia	1	45.557,60	14.762,03	60.319,63	60.319,63
Area C	12	24.343,28	7.887,95	32.231,23	386.774,80
Area B	10	21.162,11	6.857,16	28.019,27	280.192,69
Area A	3	19.092,80	6.186,64	25.279,44	75.838,32
TOTALE PERSONALE DI AREA	25				742.805,80
TOTALE PERSONALE	26				803.125,43

2.2 ORGANIGRAMMA

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



A seguito della dotazione organica come approvata nell'ultimo fabbisogno del personale è stata assunto in data 1 ottobre 2021 con contratto di cinque anni il Direttore, funzione di vertice dell'ente al quale fanno capo le responsabilità di più elevato livello. La figura del Direttore costituisce l'interfaccia e il coordinamento, tra l'Organo di indirizzo politico e il personale dei ruoli amministrativi

Si ricorda che 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 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 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, anche con riferimenti agli ultimi provvedimenti in corso di discussione presso i due rami del Parlamento di accompagnamento alla Finanziaria 2022.

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

3. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO NEL TRIENNIO 2021-2023

A seguito dei mutati scenari lavorativi rispetto all'attuale dotazione organica di cui sopra, si rende necessaria l'assunzione di due persone di area C di cui una con profilo tecnico, per la gestione informatica del Consiglio e gli adempimenti connessi con la transizione al digitale, e l'altra con profilo amministrativo; tre persone in area B di cui due con contratto di formazione e lavoro di supporto nell'Area della Segreteria e Affari Generali e nell'Area

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

Giuridica e della Banca Dati, ed una terza con profilo contabile-amministrativo; infine, una persona in area A da assumere direttamente nelle liste di collocamento del centro per l'impiego da destinare alla logistica e al facility management in generale.

La dotazione organica, una volta effettuati i reclutamenti di cui sopra, sarà la seguente:

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	di cui COPERTI	di cui DA COPRIRE
Dirigente	1	1	0
Area C	12	9	3
Area B	10	8	2
Area A	3	1	2
TOTALE	26	19	7

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.

4. FABBISOGNO DEL PERSONALE

Le assunzioni di personale di area C, di area B e di area A, nonché del Direttore, effettuate e quelle da effettuarsi nel triennio nel triennio 2021-2023 saranno destinate all'acquisizione di professionalità con competenze:

Anno 2021

- A seguito della conclusione ed esiti della procedura di selezione, saranno assunte a far data dal 1° dicembre 2021 due persone nel ruolo amministrativo B1 posizione economica B1 con contratto di formazione lavoro da inquadrare come supporto per l'Area Segreteria e Affari Generali e per l'Area Giuridica e della Banca Dati;
- è stato assunto in data 1° ottobre 2021 con contratto di cinque anni il Direttore, interfaccia del Consiglio e responsabile del personale che ha le competenze soprattutto di carattere amministrativo, nonché di organizzazione e gestione delle risorse umane, anche al fine

di rispondere adeguatamente ai crescenti obblighi nei confronti dei Ministeri vigilanti e delle istituzioni comunitarie;

- in data 1° luglio 2021 sono state inserite due unità precedentemente appartenenti all'area B nel ruolo amministrativo area funzionale C, posizione economica C1, a seguito dell'attivazione della procedura selettiva riservata al personale interno, ai sensi dell'articolo 22, comma 15 del D. Lgs. n. 25 maggio 2017 n. 75, come modificato dall'articolo 1 comma 1 ter del Decreto Legge 30 dicembre 2019, n. 162 convertito con modificazioni dalla Legge 28 febbraio 2020, n. 8;
- in data 1° maggio 2021 a seguito di selezione pubblica, con contratto di formazione lavoro, è stata assunta una persona nel ruolo amministrativo area B posizione economica B1 per l'Area Amministrazione e Personale.

Anno 2022

- in materia informatica: una persona del ruolo amministrativo area funzionale C posizione economica C1;
- in materia giuridica ed amministrativa: una persona del ruolo amministrativo area funzionale C posizione economica C1;
- in materia di supporto amministrativo-contabile una persona area B posizione economica B1, mediante attivazione di procedura concorsuale o a seguito di indizione della procedura di mobilità volontaria ex articolo 30 D. Lgs. 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 2023

Al momento, stante la programmazione sopra enunciata, non sono previste assunzioni.

In sintesi, il fabbisogno si sostanzia nella necessità di assunzione a partire dal prossimo 1° dicembre 2021 di n. 2 persone con qualifica C1, n. 1 persona con qualifica B1 e n. 1 persona con qualifica A1.

La nuova struttura organizzativa a fine 2022, una volta data esecuzione alla programmazione, sarà quindi la seguente:

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	di cui COPERTI	di cui DA COPRIRE
Dirigente	1	1	0
Area C	12	9 ⁽¹⁾	3
Area B	10	8 ⁽²⁾	2
Area A	3	1	2
TOTALE	26	19	7

⁽¹⁾ un posto di area C rimane coperto, ma in realtà il titolare svolge funzione di Direttore dell'Ente.

⁽²⁾ di cui n.3 unità assunte con contratto di formazione lavoro biennale.

5. 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 2021, 2022 e 2023 il Consiglio intende perseguire le seguenti azioni attraverso l'aumento dei relativi capitoli di spesa nei bilanci preventivi da approvare per i relativi anni, nel caso in cui si rendessero necessari per far fronte al fabbisogno incrementale del personale come sopra esposto.