



## ORDINE DEI PERITI INDUSTRIALI E DEI PERITI INDUSTRIALI LAUREATI DELLA PROVINCIA DI CASERTA

### CONSIGLIO DIRETTIVO DELL'ORDINE DEI PERITI INDUSTRIALI E DEI PERITI INDUSTRIALI LAUREATI DELLA PROVINCIA DI CASERTA

Riunito in data 18 marzo 2022 Verbale n. 31/2022/BIS Delibera n. 139/2022/BIS

**Oggetto: VARIAZIONE DOTAZIONE ORGANICA E PROGRAMMAZIONE DEL  
FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022 – 2024**

#### **PREMESSO CHE:**

- l'art. 33 del D.lgs. 165/2001 – come modificato dall'articolo 16 della legge 183/2011 – impone alle amministrazioni pubbliche di effettuare, con cadenza annuale, la rilevazione delle eccedenze di personale, stabilendo, in assenza di tale adempimento, il divieto di procedere ad assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualsiasi tipologia contrattuale, pena la nullità degli atti adottati;

- nel rispetto delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche risalente al 08/05/2018, si rende necessario per il presente Ordine dei Periti Industriali della Provincia di Caserta procedere alla pianificazione del fabbisogno di personale al fine di ottimizzare le risorse e raggiungere obiettivi di efficienza, economicità, qualità dei servizi offerti; e ciò **VISTO:**

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;

- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;

ai sensi dell'art. 1 comma 3 del DPR 404/1997, l'Ordine professionale procede, di norma con cadenza triennale, alla determinazione della dotazione organica necessaria ad assicurare l'espletamento delle funzioni e dei compiti istituzionali, anche prevedendo contingenti di personale a tempo parziale.

- ai sensi dell'art. 2, comma 2 del D.L. 31 agosto 2013 n. 101 gli Ordini e i Collegi professionali che sono in equilibrio economico e finanziario sono esclusi dall'applicazione dell'articolo 2, comma 1, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95 in materia di riduzione delle dotazioni organiche delle pubbliche amministrazioni;

- l'art. 6 comma uno del D.lgs. 165/2001 che prevede che l'adozione del PTFP è sottoposta alla preventiva informazione del Personale Dipendente, non risultando alla data attuale alcuna iscrizione o delega sindacale;

- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;

- il D. Lgs. 75/2017 Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

#### **DATO ATTO**

Che il piano triennale dei fabbisogni del personale (allegato A), come sopra disciplinato rappresenta per l'Ente o strumento di natura programmatoria, indispensabile per la definizione dell'organizzazione degli uffici;

#### **ACCERTATO**

Che il contenuto del piano deve indicare la consistenza della dotazione organica e la totalità delle figure professionali necessarie all'Ente (Allegato B); al tempo stesso deve illustrare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione quantificate sulla base delle spese di personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali (Allegato C);

#### **ATTESO**

- Che il quadro normativo relativo agli adempimenti in materia di Privacy (Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016) di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione e di contabilità non si rende necessario un adeguamento delle politiche del personale;  
 - in relazione alle esigenze funzionali non risultano eccedenze di personale nelle varie categorie e profili, che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

**CONSIDERATO**

che l'attuale dotazione organica risulta determinata come segue:

AREA	NUMERO UNITA'		TOTALE
	A TEMPO PIENO	A TEMPO PARZIALE	
C	0	0	0
B	1	1	2
A	0	0	0

VISTO il D. Lgs. Lgt. n. 382/1944

**ACCERTATO** che sulla scorta di tutti i predetti elementi può essere definito il piano triennale in relazione alla dotazione organica complessiva che risulta dal prospetto allegato alla presente e che ne costituisce parte integrante;

con voto unanime

**DELIBERA**

- Di confermare per il piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024, l'allegata dotazione organica intesa come personale attualmente in servizio (n. 1 Dipendente a tempo indeterminato);
- Di precisare che il predetto piano sarà suscettibile di modifiche ed integrazioni a seguito di variate capacità assunzionali per gli anni di riferimento;
- Di disporre la trasmissione del presente atto al Personale Dipendente;
- Di disporre la comunicazione del Piano al SICO, Sistema Conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche PIANTA ORGANICA VIGENTE PERSONALE: (stante la ridotta dotazione organica si evidenzia come non vi sia una suddivisione rigida delle funzioni, bensì i dipendenti in servizio possono svolgere le medesime attività sulla base delle esigenze del momento). Quindi le unità indicate rappresentano quanti Dipendenti possono occuparsi di un determinato settore.

**AREA A NUMERO UNITA' 0**

**AREA B NUMERO UNITA' 1**

**AREA C NUMERO UNITA' 0**

**PIANTA ORGANICA VIGENTE PERSONALE ANNO 2022**

**DIPENDENTI Tempo indeterminato**

n. 1

PERSONALE: PIANTA ORGANICA E POSTI VACANTI			
PROFILO PROFESSIONALE QUALIFICA FUNZIONALE	DOTAZIONE	CONSISTENZA ORGANICA	POSTI VACANTI
C	0	0	0
B	1	2	1
A	0	0	0
<b>TOTALI</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

**N.B. NON sono presenti figure dirigenziali**



## ORDINE DEI PERITI INDUSTRIALI E DEI PERITI INDUSTRIALI LAUREATI DELLA PROVINCIA DI CASERTA

### ALLEGATO A

ANNO	N. DIPENDENTI AREA A TEMPO INDETERMINATO	N. DIPENDENTI AREA B TEMPO INDETERMINATO	N. DIPENDENTI AREA C TEMPO INDETERMINAT O	N. TOTALE DIPENDENTI
2022	0	1	0	1
2023	0	1	0	1
2024	0	1	0	1

### ALLEGATO B

(stante la ridotta dotazione organica si evidenzia come non vi sia una suddivisione rigida delle funzioni, bensì tutto il personale in servizio può svolgere le medesime attività sulla base delle esigenze del momento). Quindi, le unità indicate rappresentano quanti Dipendenti possono occuparsi di un determinato settore.

AREA A	NUMERO UNITA'	FUNZIONE
	X.	Lavoratori che svolgono attività di supporto strumentale ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampiamente fungibili.
AREA B	1	Lavoratori strutturalmente inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi, e che ne svolgono fasi e/o fasce di attività, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde inoltre dei risultati nel proprio contesto di lavoro
AREA C	X.	Lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi, che assicurano il presidio di importanti e diversi processi, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza specialistica, l'ottimizzazione delle risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.

### ALLEGATO C

In riferimento alle risorse finanziarie necessarie per l'attuazione del piano, si precisa che l'Ordine ha sempre fatto fronte pienamente al Costo del personale, nel pieno rispetto dei Contratti Collettivi degli Enti Pubblici Area B1; non avendo in previsione modifiche della pianta organica si stima non vi debbano essere difficoltà nel mantenimento del livello occupazionale esistente.

**ALLEGATO D**

**COSTO DEL PERSONALE**

	ANNO 2022		ANNO 2023		ANNO 2024	
	CONSUNTIVO FINO LUGLIO		PREVISIONALE		PREVISIONALE	
DIPENDENTE	COSTO	%PTIME	COSTO	%PTIME	COSTO	%PTIME
ANNA D'UONNO	14.785,00	75,00	26.950,00	75,00	27.000,00	75,00
<b>TOTALE COSTO</b>	<b>14.785,00</b>	<b>75,00</b>	<b>26.950,00</b>	<b>75,00</b>	<b>27.000,00</b>	<b>75,00</b>

Caserta, 18 marzo 2022



Il Presidente  
Per. ind. Michele Merola

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Michele Merola", written over the typed name.