CONSIGLIO NAZIONALE
DEGLI INGEGNERI

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

TRIENNIO 2024-2026

redatto nel dicembre 2023, approvato con delibera n. 143 del 28 dicembre 2023

aggiornato nel mese di luglio 2024, approvato con delibera n. 211 del 28 agosto 2024.

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 2024-2026, 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 dpr 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 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 dpr n. 81/2022;
- 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 (CNI) 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 d.lgs. n. 165/2001. Al contrario, l'ente risulta sottodimensionato, anche a causa di cessazioni dal lavoro intervenute negli anni passati.

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, quanto alla dotazione organica, 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 2022-2024, come approvato con delibera del 14 ottobre 2022.
La situazione del personale del Consiglio Nazionale degli Ingegneri al 1 dicembre 2023 è di seguito riportata:

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	di cui COPERTI	di cui NON COPERTI
Dirigente	1	1	0
Funzionari *(ex Area C)*	12	10(1)	2
Assistenti *(ex Area B)*	10	6	4
Operatori *(ex Area A)*	3	0	3
TOTALE AREE	**26**	**17**	**9**

(1) una posizione di area C 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. 16 persone.

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 2019-2021 calcolato su 13 mensilità per tutte le qualifiche 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 (valori medi):

Qualifiche	Dotazione organica	Retribuzione fondamentale annua	Oneri riflessi	Totale spesa unitaria	Spesa complessiva
Dirigente II fascia	1	57.825,21	18.512,97	76.338,18	**76.338,18**
Funzionari *(ex Area C)*	12	29.999,26	9.604,26	39.603,52	475.242,24
Assistenti *(ex Area B)*	10	25.185,39	8.063,10	33.248,49	332.484,90
Operatori *(ex Area A)*	3	22.285,07	7.134,56	29.419,63	88.258,89
totale personale di area	**25**				**895.986,03**
TOTALE PERSONALE	**26**				**972.324,21**

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



In data 1° ottobre 2021 è stato assunto, 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, ed a lui fa capo la gestione amministrativa.
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, l'ultima delle quali si è avuta nel 2019 con il collocamento a riposo di n. 3 unità di personale, una per raggiungimento dei limiti d'età e due tramite la cd. "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. 125/2013.[1]
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.
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 2024-2026.

A seguito dei mutati scenari lavorativi rispetto all'attuale dotazione organica di cui sopra, e in ragione delle attività che la presente consiliatura (la ventesima, entrata in carica un anno fa) intende promuovere, si rende necessaria l'assunzione di tre persone dell'Area degli Assistenti (ex Area B): una con profilo amministrativo, una con profilo tecnico-informatico, una con CFL per supportare l'area comunicazione e organizzazione e gestione eventi. Inoltre si rende necessario l'assunzione di una persona con qualifica di Funzionario (ex Area C) con profilo giuridico, e di due persone in area Operatori (ex Area A) da impiegare nella logistica e nella gestione degli accessi e del centralino della sede del CNI.
La dotazione organica ad inizio del triennio di riferimento sarà quindi la seguente:

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	di cui COPERTI	di cui DA COPRIRE nel triennio
Dirigente	1	1	0
Funzionari *(ex Area C)*	12	10(1)	1
Assistenti *(ex Area B)*	10	6	3
Operatori *(ex Area A)*	3	0	2
TOTALE AREE	**26**	**17**	**6**

(1) una posizione di area C 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. 16 persone.

In ottemperanza alla previsione del nuovo CCNL comparto Funzioni Centrali triennio 2019-2021, ed in particolare della previsione dell'art. 18 (Norme di prima applicazione), l'ente ha attivato le procedure previste per la progressione interna fra aree rivolte al personale già in servizio, a seguito delle quali una unità di Area B è transitata in Area C.
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.
Naturalmente qualora nel personale già in servizio rientrassero, come nel caso del CNI, una o più unità in possesso dei requisiti previsti dalla legge n. 68/99, l'obbligo si intende già assolto.

4) FABBISOGNO DEL PERSONALE.

Le assunzioni di personale con le qualifiche di Funzionario, Assistente ed Operatore, da effettuarsi nel triennio nel triennio 2024-2026 saranno destinate all'acquisizione di professionalità con competenze:

Anno 2024

- in materia amministrativa: una persona del ruolo amministrativo area funzionale degli Assistenti (ex area B), mediante attivazione di procedura concorsuale o a seguito di indizione della procedura di mobilità volontaria ex articolo 30 d. lgs. n. 165/2001, o ove possibile utilizzando graduatorie di altri enti;
- in materia tecnico-informatica: una persona del ruolo tecnico-amministrativo area funzionale degli Assistenti (ex Area B) 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 degli accessi alla sede, della posta, del centralino e dei servizi logistici, due persone del ruolo amministrativo area degli Operatori (ex Area A) da reclutare con le ordinarie procedure previste dal d. lgs. 165/2001.

Anno 2025

- in materia giuridico-legislativa: una persona del ruolo giuridico con competenze in ambito legislativo, area funzionale dei Funzionari (ex Area C), 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 comunicazione ed organizzazione eventi: una unità del ruolo amministrativo degli Assistenti (ex Area B), mediante attivazione di un contratto di formazione-lavoro previo accordo con la competente direzione regionale del Lazio, della durata di 24 mesi con possibilità di trasformazione in rapporto a tempo indeterminato a seguito di positivo superamento del periodo di formazione.

Anno 2026

Al momento non sono previste assunzioni.

In sintesi, il fabbisogno si sostanzia nella necessità di assunzione a partire dal prossimo 1 gennaio 2024 di n. 2 unità dell'area Assistenti, di n. 1 unità dell'area Funzionari e di n. 2 unità dell'area Operatori.
La nuova dotazione organica a fine anno 2026 sarà la seguente:

QUALIFICA	POSTI ORGANICO	di cui COPERTI	di cui NON COPERTI
Dirigente	1	1	0
Funzionari *(ex Area C)*	12	11(1)	1
Assistenti *(ex Area B)*	10	9	1
Operatori *(ex Area A)*	3	2	1
TOTALE AREE	**26**	**23**	**3**

(1) una posizione di area C svolge attualmente l'incarico di direttore dell'ente, ma il relativo posto in pianta organica rimane occupato. Di conseguenza il personale effettivamente operativo sarà di n. 22 persone.

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 2024, 2025 e 2026 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.