

## ALLEGATO

### PIANO TRIENNALE PER IL FABBISOGNO DEL PERSONALE

*Triennio 2023-2025*

#### 1. Premessa

L'adozione del programma triennale dei fabbisogni di personale è prevista dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165 del 2001 (*"Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale"*), come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75 del 2017, *"allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini"*.

Tale disposizione si collega alle indicazioni contenute nell'art. 35, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 2001, il quale stabilisce che *"Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o Ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4"*. Il programma triennale dei fabbisogni di personale illustra le principali scelte organizzative e gestionali dell'Ente nel triennio di riferimento, tenendo conto degli obiettivi che si intendono perseguire in relazione allo scenario in cui l'Ente si troverà ad operare.

Il programma, pertanto, è impostato sulla base delle risorse e dei profili professionali ritenuti necessari per lo svolgimento delle attività istituzionali di competenza.

Il Programma triennale dei fabbisogni, inoltre, è aggiornato annualmente per consentire il costante monitoraggio del triennio successivo e l'adeguamento delle esigenze organizzative a fronte dell'evoluzione dei fabbisogni di personale dell'Ente nell'arco del triennio, tenuto conto sia delle risorse disponibili sia degli impatti di carattere economico correlati.

#### 2. Metodologia di lavoro

Il Programma di fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025 è stato elaborato tenendo conto degli obiettivi strategici dell'Ente, alla luce della collocazione in quiescenza di due unità avvenuta nell'anno 2021, del nuovo mansionario dei dipendenti del Consiglio Nazionale e della riorganizzazione degli Uffici. Il nuovo assetto messo in campo, nell'arco temporale trascorso, ha fatto emergere la necessità di apportare accorgimenti organizzativi alla struttura. Di particolare rilievo, infatti, è risultato l'apporto del Centro Studi del Consiglio Nazionale dei Geologi, per servizi ausiliari, quali studi, approfondimenti e supporti operativi, che ha consentito di differenziare il carico di lavoro, in particolar modo sotto l'aspetto dell'organizzazione degli eventi formativi e della formazione più in generale.

Viceversa, le attività nel settore contabile ed in quello segretariale-amministrativo, in forza anche delle frequenti innovazioni normative intervenute, nonché dei nuovi incarichi assegnati ai responsabili dei due Uffici, hanno visto aumentare i rispettivi compiti e le conseguenti attività. Nel settore contabile, in particolare, il sovraccarico di lavoro è stato in parte assorbito da una risorsa in

somministrazione, che avrebbe dovuto far fronte a nuovi impegni, temporanei che nel tempo si sono via via stabilizzati, con carichi di lavoro sempre crescenti, circostanze che hanno indotto il Consiglio a valutare positivamente l'opportunità di prevedere una ulteriore posizione in tale settore, del medesimo profilo professionale di quello attualmente in somministrazione. Nel settore segretariale-amministrativo, per fornire adeguato supporto operativo, in proiezione futura, il Consiglio ha valutato positivamente l'opportunità di prevedere una ulteriore posizione in tale settore, del profilo professionale di Area B.

**Partendo dallo scenario sopra sintetizzato, tenuto conto della attuale dotazione organica e sentite le organizzazioni sindacali rappresentate nell'Ente, è stata quindi elaborata la seguente previsione del fabbisogno triennale di personale**

### 3. Dotazione organica attuale

#### ***Conversione Pianta organica alla nuova classificazione CCNL EPNE 1998-2001***

<b>PRECEDENTE QUALIFICA E LIVELLO DIFFERENZIATO</b>	<b>DOTAZIONE al 1998</b>	<b>NUOVA CATEGORIA CCNL EPNE 1998-2001</b>
VIII	1	C
VII	2	C
VI	2	B
Totale unità	5	

#### ***Pianta organica convertita***

<b>CATEGORIA GIURIDICA</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>DOTAZIONE ATTUALE</b>	<b>PERSONALE IN SERVIZIO 2022</b>	<b>RAPPORTI DI LAVORO</b>	<b>POSIZIONI VACANTI</b>
C4	Funzionario	3	3	tempo pieno e indeterminato	0
B1	Assistente	2	0	tempo pieno e indeterminato	2
Totale unità		5	3		2

### **Personale in servizio e posizioni economiche**

Attualmente in servizio risultano 3 dipendenti dell'Area C, posizione economica C4, con contratto a tempo pieno ed indeterminato, rispettivamente responsabili dell'Ufficio Contabilità, dell'Ufficio Affari Generali e dell'Ufficio APC. Per quest'ultima si prevede la collocazione in quiescenza dal 1° febbraio 2024.

#### ***Conversione Pianta organica alla nuova classificazione CCNL Funzioni Centrali 2019-2021***

<b>PRECEDENTE QUALIFICA</b>	<b>DOTAZIONE al 2022</b>	<b>NUOVA CATEGORIA CCNL FC 2019-2021</b>	<b>PERSONALE IN SERVIZIO 2022</b>	<b>POSIZIONI VACANTI</b>
C	3	AREA FUNZIONARI	3	0
B	2	AREA ASSISTENTI	0	2
Totale unità	5		3	2

#### ***4. Proposta di modifica della dotazione organica***

Nel triennio 2023-2025 il CNG intende, al fine di dare attuazione ai contenuti del punto 2 innanzi illustrato, apportare modifiche alla pianta organica, secondo le tabelle di seguito riportate.

#### ***Pianta organica al 2023***

<b>NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE 2019-2021</b>	<b>DOTAZIONE PREVISTA 2023</b>	<b>PERSONALE IN SERVIZIO 2022</b>	<b>RAPPORTI DI LAVORO</b>	<b>POSIZIONI VACANTI</b>
AREA FUNZIONARI	3	3	tempo pieno e indeterminato	0
AREA ASSISTENTI	2	0	tempo pieno e indeterminato	2
Totale unità	5	3		2

*Pianta organica dal 2024*

<b>NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE 2019-2021</b>	<b>DOTAZIONE PREVISTA 2024</b>	<b>PERSONALE IN SERVIZIO 2022</b>	<b>RAPPORTI DI LAVORO</b>	<b>POSIZIONI VACANTI</b>
AREA FUNZIONARI	2	3	tempo pieno e indeterminato	0
AREA ASSISTENTI	2	0	tempo pieno e indeterminato	2
<b>Totale unità</b>	<b>4</b>	<b>3</b>		<b>2</b>

Con eliminazione di una unità di personale appartenente all'Area Funzionari, collocata in quiescenza, che comporterà una riduzione dei costi a carico dell'amministrazione in relazione alla diminuzione dell'organico in 4 unità;

Il reclutamento delle suddette unità di personale potrà avvenire secondo le modalità previste dalla legge, ovvero mediante procedure concorsuali da individuarsi tra lo scorrimento di graduatorie approvate, mediante apposite convenzioni tra Enti del medesimo comparto, l'istituto della mobilità, il bando di un concorso pubblico.

L'assunzione in servizio di una unità di personale dell'Area Assistenti dovrebbe avvenire nell'anno 2023, risultando prioritario provvedere alla funzionalità operativa dell'Ufficio Contabilità. L'assunzione in servizio della seconda unità di personale dell'Area Assistenti potrebbe avvenire nell'anno 2024.

*5. Tabelle costo del personale*

<b>Dipendenti</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>prev. 2023</b>	<b>prev. 2024</b>	<b>prev. 2025</b>
AREA FUNZIONARI	221.502,00	176.421,85	176.421,85	144.834,00	144.834,00
AREA ASSISTENTI	/	/	47.184,50	94.369,00	94.369,00
<b>Totale costo</b>	<b>221.502,00</b>	<b>176.421,85</b>	<b>223.606,35</b>	<b>239.203,00</b>	<b>239.203,00</b>

*6. Limiti di spesa*

Gli oneri economici conseguenti alla programmazione del fabbisogno del personale nel triennio 2023-2025 saranno programmati e troveranno completa copertura nei bilanci del CNG relativi alle rispettive annualità, ivi comprese le eventuali spese relative alle procedure concorsuali, come da proposta del Tesoriere e parere del revisore dei conti che si andrà ad acquisire come per legge.

## VERBALE N. 43 DEL REVISORE

Addì 21.07.2022, il sottoscritto Dott. Demetrio Serra, esamina il documento PTFP 2023-2025 del 14/07/2022, avente ad oggetto:

### **“Piano triennale per il fabbisogno del personale triennio 2023-2025” del CNG**

#### **Premesso che**

L'adozione del programma triennale dei fabbisogni di personale è prevista dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165 del 2001 (*“Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”*), come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75 del 2017, *“allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”*.

Tale disposizione si collega alle indicazioni contenute nell'art. 35, comma 4, del D.lgs. n. 165 del 2001, il quale stabilisce che *“Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o Ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4”*. Il programma triennale dei fabbisogni di personale illustra le principali scelte organizzative e gestionali dell'Ente nel triennio di riferimento, tenendo conto degli obiettivi che si intendono perseguire in relazione allo scenario in cui l'Ente si troverà ad operare.

Il programma, pertanto, è impostato sulla base delle risorse e dei profili professionali ritenuti necessari per lo svolgimento delle attività istituzionali di competenza.

Il Programma triennale dei fabbisogni, inoltre, sarà aggiornato annualmente per consentire il costante monitoraggio del triennio successivo e l'adeguamento delle esigenze organizzative a fronte dell'evoluzione dei fabbisogni di personale dell'Ente nell'arco del triennio, tenuto conto sia delle risorse disponibili sia degli impatti di carattere economico correlati.

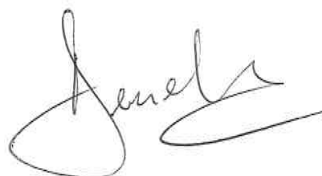
Il revisore ha verificato i calcoli relativi al costo del personale forniti dal consulente del lavoro.

### **Considerato**

- che il CNG ha rispettato gli obiettivi del Pareggio di bilancio per gli anni dal 2019, 2020 e 2021;
- che l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023-2024-2025 prevede una maggiore spesa di personale che risulta essere inferiore all'avanzo annuale del biennio 2020-2021.
- che il venire meno di alcuni dipendenti per raggiunti limiti di età giustifica la necessità di avere un adeguato assetto organizzativo;

### **ESPRIME**

per quanto di competenza parere favorevole all'approvazione del "Piano triennale per il fabbisogno del personale triennio 2023-2025".

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'D. S. S.', written in a cursive style.