

ALLEGATO

PIANO TRIENNALE PER IL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Triennio 2023-2025 - Aggiornamento

1. Premessa

L'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale (in breve anche "PTFP") 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 PTPT 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 PTPT, pertanto, è impostato sulla base delle risorse e dei profili professionali ritenuti necessari per lo svolgimento delle attività istituzionali di competenza.

Il PTPT è, di norma, 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 presente intervento di modifica e aggiornamento del PTPT adottato dal Consiglio Nazionale dei Geologi (in breve anche "CNG") per le annualità 2023-2025, con deliberazione n. 194/2022 del 27 luglio 2022, si rende necessario in conseguenza del preavviso di pensionamento anticipato da parte di una dipendente, inizialmente prevista in uscita dal febbraio 2024, ai sensi e per gli effetti del comma 6 dell'art. 14.1 del decreto legge 28 gennaio 2019 n. 4, convertito dalla Legge 28 marzo 2019 n. 26, introdotto dalla Legge 29 dicembre 2022 n. 197.

Infatti, le Linee di indirizzo per la predisposizione dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, adottate dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, ai sensi dell'art. 6 ter del D.lgs. 165/2001, il 15 maggio 2018, al paragrafo 2, consentono espressamente l'eventuale modifica in corso di anno del PTFP a fronte di situazioni nuove e non prevedibili.

Nelle situazioni nuove rientra, senza dubbio, la carenza in organico di una funzionaria che presta servizio presso l'Ente da oltre quarant'anni, incidente in maniera sostanziale sull'organizzazione del lavoro tra le risorse, già aventi un numero ridotto; così come rientra in quelle non prevedibili il pensionamento anticipato derivante dalla citata modifica normativa sopravvenuta.

Pertanto, la presente versione del PTPT contiene gli elementi di novità appena accennati, pur sostituendo integralmente la versione precedentemente adottata ed essendo sottoposta alle comunicazioni previste dalla legge ed alla pubblicazione sul sito istituzionale.

2. Metodologia di lavoro

Il PTPT adottato con deliberazione n. 194/2022 del 27 luglio 2022 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 già 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 formazione, che ha consentito di differenziare il carico di lavoro.

Nel frattempo, 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.

Tale ultima scelta programmatica necessita di un'accelerazione in considerazione della sopravvenuta comunicazione di preavviso di pensionamento, con decorrenza 1° ottobre 2023, da parte di una funzionaria prevista in uscita dal febbraio 2024, in quanto la medesima risorsa svolge mansioni e possiede conoscenze che, nel frattempo, debbono essere parzialmente trasferite all'assistente che doveva essere inizialmente assunto dal 1° gennaio 2024.

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

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

Pianta organica convertita

CATEGORIA GIURIDICA	PROFILO PROFESSIONALE	DOTAZIONE ATTUALE	PERSONALE IN SERVIZIO 2022	RAPPORTI DI LAVORO	POSIZIONI VACANTI
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 la collocazione in quiescenza, inizialmente prevista dal 1° febbraio 2024, è stata anticipata al 1° ottobre 2023.

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

PRECEDENTE QUALIFICA	DOTAZIONE al 2022	NUOVA CATEGORIA CCNL FC 2019-2021	PERSONALE IN SERVIZIO 2022	POSIZIONI VACANTI
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, in virtù delle sopravvenienze di cui al punto 1 e al fine di dare attuazione ai contenuti di cui al punto 2 innanzi illustrato, apportare modifiche alla pianta organica, secondo le tabelle di seguito riportate.

Pianta organica al 31/12/2022

NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE 2019-2021	DOTAZIONE PREVISTA 2023	PERSONALE IN SERVIZIO 2022	RAPPORTI DI LAVORO	POSIZIONI VACANTI
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 01/07/2023

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

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

L'assunzione in servizio di una prima unità di personale dell'Area Assistenti è avvenuta, tenuto conto del vigente PTFP, a decorrere dal 1° marzo 2023, con due mesi di ritardo rispetto alla precedente programmazione.

L'assunzione in servizio della seconda unità di personale dell'Area Assistenti è programmata, anziché dall'anno 2024, come inizialmente previsto, a decorrere dal 1° luglio 2023, in funzione del pensionamento anticipato di cui innanzi.

5. Tabelle costo del personale

Dipendenti	2021	2022	prev. 2023	prev. 2024	prev. 2025
AREA FUNZIONARI	221.502,00	176.421,85	166.620,64	117.614,57	117.614,57
AREA ASSISTENTI	/	/	62.912,67	94.369,00	94.369,00
Totale costo	221.502,00	176.421,85	229.533,31	211.983,57	211.983,57

6. Limiti di spesa

Gli oneri economici conseguenti alla programmazione del fabbisogno del personale nel triennio 2023-2025 trovano completa copertura nel bilancio per l'anno corrente e troveranno adeguata programmazione nei bilanci relativi alle future annualità.

Con riferimento al corrente anno, l'assunzione in servizio dell'assistente a decorrere dal 1° marzo 2023, anziché dal 1° gennaio 2023, determina una riduzione dei costi pari a due mensilità per tale risorsa; il pensionamento anticipato della funzionaria a decorrere dal 1° ottobre 2023 determina un risparmio pari a tre mensilità per tale risorsa (di un livello superiore).

Le maggiori uscite derivanti dall'assunzione del secondo assistente a decorrere dal 1° luglio 2023, cioè con sei mesi di anticipo, comportano, quindi, maggiori spese nell'anno corrente solo per € 5.926,96, garantendo così la compatibilità economica del presente aggiornamento del PTFP con gli attuali stanziamenti di bilancio.

Con la presente modifica del PTFP, sono stati, altresì, ricalibrati, in diminuzione, gli oneri previsti per l'area funzionari per le annualità 2024 e 2025, con minori spese quantificabili in € 27.219,43.

In funzione di quanto sopra, si andrà ad acquisire, come per legge, il parere del revisore dei conti.

VERBALE N. 51 DEL REVISORE

Addì 16.05.2023, il sottoscritto Dott. Demetrio Serra, esamina il documento PTFP 2023-2025 trasmesso con mail del 03.05.2023, 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 il venire meno di alcuni dipendenti per raggiunti limiti di età giustifica la necessità di avere un adeguato assetto organizzativo;
- che come si legge dalla relazione, con l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023-2024-2025, *“Le maggiori uscite derivanti dall'assunzione del secondo assistente a decorrere dal 1° luglio 2023, cioè con sei mesi di anticipo, comportano, quindi, maggiori spese nell'anno corrente solo per € 5.926,96, garantendo così la compatibilità economica del presente aggiornamento del PTFP con gli attuali stanziamenti di bilancio.*

Con la presente modifica del PTFP, sono stati, altresì, ricalibrati, in diminuzione, gli oneri previsti per l'area funzionari per le annualità 2024 e 2025, con minori spese quantificabili in € 27.219,43”.

ESPRIME

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

Milano, 16.05.2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'S. Amel', is written over a faint circular stamp.