

PIANO triennale DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2021 – 2022 – 2023 (PTFP)

Il presente piano dei fabbisogni di personale dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Vercelli per il triennio 2020-2021-2022 è predisposto in attuazione di quanto stabilito da:

Art. 6 del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 *Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale novellato da ultimo dall' art.4 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.*

Art. 6-ter del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 *Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale introdotto dall' art.4 del [D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.](#)*

Decreto della Presidenza del Consiglio - Dipartimento della Funzione Pubblica in data 8 maggio 2018, pubblicato sulla G.U.R.I. n. 173 del 27.7.2018 *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani del fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*

Il piano del fabbisogno del personale per gli anni 2021-2022-2023 ed il superamento della dotazione organica

Si adempie a quanto previsto, a legislazione vigente, ai fini della predisposizione del piano del fabbisogno di personale presso l'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Vercelli per il periodo 2021-2022-2023, che si rende necessario al fine di evitare le sanzioni previste dalla normativa vigente, la quale prevede che la mancata adozione del PTFP entro sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee guida (G.U. del 27.7.2018) comporta il divieto di nuove assunzioni, fatte salve comunque quelle già previste in piani del fabbisogno approvati in precedenza. Tale divieto si aggiunge all'ulteriore divieto di assunzioni previsto dall' art. 169 comma 3-bis del D. Lgs n. 267/2000 nel caso di mancata adozione del piano della performance unificato al PEG.

La predisposizione del piano del fabbisogno comporta il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, che rappresentava in precedenza il "contenitore" rigido da cui partire per definire il fabbisogno del personale e per individuare gli assetti organizzativi degli enti, vincolando le scelte di reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate dal piano. Con la nuova formulazione dell'art. 6 del D. Lgs n. 165/2001 il PTFP diventa uno strumento di programmazione organicamente inserito in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, in un quadro di obiettivi finalizzato ad ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Si supera in tal modo il concetto di dotazione organica, costruita attraverso l'adozione di un atto amministrativo del tutto autonomo e svincolato da previsioni di programmazione, ove si elencano asetticamente i posti teoricamente ricopribili e che andrebbero a costituire l'immaginario organico dell'ente, indipendentemente dalla volontà o dalla possibilità di realizzarlo.

Sostanzialmente la dotazione organica, a differenza di quanto avveniva in precedenza, acquista un puro valore finanziario che costituisce una cornice insuperabile, svincolata dalla precedente rigidità, e viene sostituita con il piano del fabbisogno che presenta caratteristiche di flessibilità

e può essere modificato in coerenza con le eventuali variazioni degli atti programmatori dell'ente, con il limite del rispetto dei vincoli di spesa previsti dalle normative di settore. In altre parole la dotazione organica si piega alle esigenze, anche sopravvenienti, del piano del fabbisogno di personale, fatto salvo il rispetto dei vincoli di spesa potenziale massima sostenibile per il personale

Nel rispetto dei limiti di spesa potenziale massima ammissibile, nell'ambito del PTFP si potrà quindi procedere in ogni momento alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in conseguenza della modifica degli atti di programmazione dell'ente ed adeguatamente motivata.

Nel PTFP la dotazione organica dell'ente va espressa quindi in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, deve essere ricostruito il corrispondente valore di spesa potenziale, riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in esso previsto, in corrispondenza del trattamento economico fondamentale previsto in base alle categorie di appartenenza. In ogni caso la spesa complessiva prevista dal piano, comprensiva di quella sostenuta per il personale in servizio e di quello reclutabile, comprensivo di quanto previsto anche da leggi speciali, non potrà superare il limite di spesa potenziale previsto per gli enti locali, nella fattispecie corrispondente attualmente alla spesa effettivamente sostenuta nel 2008. Nel rispetto del suddetto indicatore di spesa potenziale massimo, si potrà rimodulare il PTFP in base ai bisogni programmati ed in linea con i diversi ulteriori documenti di programmazione dell'ente e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Le rimodulazioni individueranno di volta in volta la dotazione di personale che l'Ordine ritiene rispondente ai fabbisogni attuali e futuri, che sarà di riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni che, sparse nella estesa normativa relativa al personale, trova riferimento ancora alla dotazione organica, quali ad esempio l'art. 110 del d.Lgs n. 267/2000. Tale dotazione, declinata nella varie categorie del CCNL, distinte per posizioni economiche, "si sposta nell'atto di programmazione" del fabbisogno, determinato annualmente e con un orizzonte triennale nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti.

Per quanto sopra, quindi, risulta del tutto evidente la difficoltà di correlare un PTFP di natura e scopi prettamente pubblici (in considerazione di utilizzo delle risorse pubbliche disponibili) con quello di un Ordine professionale che, sebbene di ordinamento pubblico, utilizza risorse private.

Ulteriore criticità di sistema si riscontra in considerazione del fatto che nel 2008 l'Ordine era costituito solo da Dottori Commercialisti e assume la configurazione attuale solo a seguito dell'integrazione del Collegio dei Ragionieri. Con l'attuale configurazione dell'Ordine e in adeguamento alle proprie necessità derivanti dal cospicuo aumento degli iscritti, i lavoratori dipendenti sono aumentati da una unità a due unità. Motivo per cui risulta oggettivamente impossibile mantenere il limite di spese al livello del 2008.

Inoltre, a seguito della soppressione del Tribunale di Casale Monferrato e, quindi, l'accorpamento dell'Ordine locale all'interno di quello di Vercelli, territorialmente competente, il costo del lavoro dipendente, pur mantenendo gli stessi soggetti, è ulteriormente aumentato in proporzione alle necessità dell'Ente che ha visto aumentare i propri iscritti di un terzo.

Sotto questo aspetto è quindi da chiarire che la predisposizione del PTFP deve avvenire in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio, in base quindi alle risorse finanziarie a disposizione dell'ente e non solo esclusivamente in base al limite di spesa massima potenziale, la quale dovrà essere ricondotta ai vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio.

Le risorse finanziarie destinate alla attuazione del piano del fabbisogno nell'Ordine sono indicate in considerazione delle risorse quantificate sulla base delle spese per il personale in servizio.

Alla data attuale risulta pertanto una composizione del personale corrispondente a n. 2 posti coperti il cui costo calcolato sull'intera dotazione organica ammonta ad Euro 29328,00 che sarà aumentato della tredicesima mensilità pari ad Euro 2212,00. Tale costo deve, inoltre, essere aumentato degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'ordine e irap quantificabili rispettivamente in Euro 8128,00 e in Euro 2697,00.

L'attuale spesa complessiva lorda, sulla base della vigente dotazione organica e comprensiva di tutte le voci sopra richiamate viene ad essere quantificabile pertanto in Euro 42365,00 Trattasi di spesa comunque sostenuta dagli iscritti e non con risorse pubbliche di qualsiasi genere.

In base a quanto sopra, si ritiene di non modificare l'assetto organizzativo dell'Ordine.

Per il corretto esercizio delle relazioni sindacali, il presente piano, pur non rientrando espressamente tra le materie oggetto di informazione preventiva indicate agli articoli 5 e 7 del C.C.N.L., sarà oggetto di informazione in occasione degli incontri per la contrattazione integrativa.

Ai sensi dell'art. 6-ter comma 5 del D.Lgs n. 165/2001 il presente PTFP sarà comunicato al Sistema Conoscitivo del personale dipendente della amministrazioni pubbliche - SICO, secondo le modalità definite dall'articolo 60 dello stesso decreto, entro trenta giorni dalla sua adozione; in assenza di tale comunicazione è fatto divieto di procedere alle assunzioni, rimanendo fatti salvi in ogni caso i piani di fabbisogno già adottati nelle precedenti annualità.

Il PTFP sarà altresì pubblicato sul sito dell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Vercelli nella sezione Amministrazione Trasparente.

Con il presente documento si dà e prende atto della conferma della pianta organica approvata con delibera del Consiglio dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Vercelli in data 19 luglio 2022.