

Collegio Provinciale dei Geometri e Geometri Laureati di Roma

Piano dei fabbisogni di personale
Periodo 2025-2027

INDICE

Premessa

1. Situazione di partenza
2. Organigramma
3. Turn over
4. Cessazioni previste

Fabbisogno del personale

1. Nuove assunzioni
2. Nuova organizzazione del Collegio
3. Nuovo Piano dei Fabbisogni

Dimostrazione della sostenibilità del piano

PREMESSA

Il presente piano, relativo al periodo 2025-2027, definisce la programmazione dei fabbisogni del Collegio dei Geometri e Geometri Laureati di Roma e viene redatta tenendo conto 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 luglio 2018.

Ai fini della redazione e adozione del Piano triennale del fabbisogno del personale si tiene conto dei seguenti provvedimenti normativi e circolari:

- artt. 6, 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- decreto dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministero dell’economia e della finanza e con il Ministero della salute, dell’8 maggio 2018 con cui sono state approvate le “Linee di indirizzo per la predisposizioni dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche.”
- art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114;
- decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;
- circolare della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica prot. n. 11786 del 22 febbraio 2011;
- art. 2 comma 2bis del D.L. 101/2013 convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013, n. 125;
- del parere in merito alla disciplina normativa sulle progressioni tra aree della Funzione Pubblica.

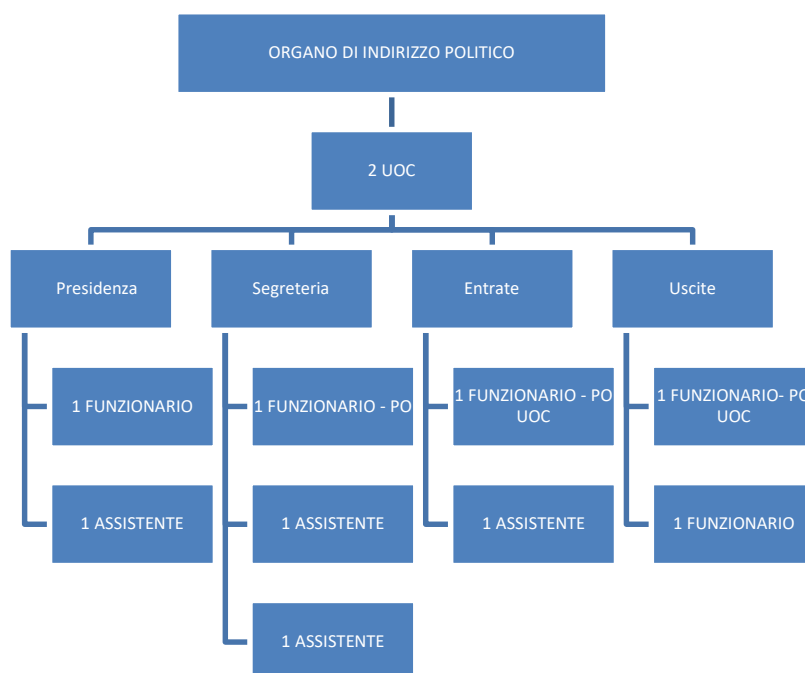
1. Situazione di partenza

L’attuale Piano dei Fabbisogni, approvato per il triennio 2022-2024 è così composto:

AREA	Tempo indeterminato	Tempo determinato	comando	totale	in servizio al 31/12/2024
Elevate Professionalità	0	0	0	0	0
Funzionari	5	0	0	5	5
Assistenti	6	0	0	6	4
Operatori	0	0	0	0	0
Totale	11	0	0	11	9

2. Organigramma

Il seguente organigramma rappresenta l'attuale consistenza e distribuzione del personale non dirigenziale del Collegio:



3. Turn over

Fino all'anno 2023 il Collegio era dotato di una ulteriore unità lavorativa inquadrata nell'Area dei Funzionari Amministrativi (ex Area C - posizione C5). La struttura degli Uffici a seguito della cessazione per pensionamento è stata riorganizzata con una rivisitazione delle mansioni dell'Ente.

Le mansioni, funzioni e responsabilità dell'unità mancante sono state ridistribuite sul personale in servizio e supplite con l'assegnazione di attività di coordinamento a n. 2 UOC.

4. Cessazioni previste

Nel triennio 2025-2027 non sono previste cessazioni di ulteriori unità lavorative.

FABBISOGNO DEL PERSONALE

1. Nuove assunzioni

L'Ente si trova attualmente in carenza di organico soprattutto relativamente a figure di coordinamento, visto il pensionamento di due dipendenti in Area C, posizione C5, con posizione organizzativa fino al 2019-2023. L'assenza di una figura dirigenziale nell'Ente porta alla necessità di attribuire le responsabilità economico e organizzative al personale in servizio che, però, è carente delle figure giuridiche adeguate. Per questo motivo il piano dei fabbisogni prevede nella sua nuova composizione quattro figure inquadrare nella nuova Area delle EP, corrispondenti alle quattro aree di responsabilità dell'Ente (Presidenza, Segreteria, Esattoria, Tesoreria).

Nell'ottica di risparmio delle risorse economiche, il Collegio, fino a questo momento, non ha previsto nuove assunzioni, anche a seguito della cessazione del rapporto di lavoro delle due unità lavorative negli anni 2019 e 2023, procedendo con due riorganizzazioni dell'Ente e di una razionalizzazione dei servizi e delle responsabilità ad essi connessi, descritti nel successivo paragrafo.

2. Nuova organizzazione del Collegio

L'opera di razionalizzazione dei servizi avvenuta a seguito della riorganizzazione degli Uffici e servizi si è mossa seguendo le seguenti direttrici.

Anzitutto attraverso una riduzione del numero dei servizi composti da unità singole di personale, mediante l'associazione di attività simili e interscambiabili. Ciò è stato pensato anche al fine di prevedere la sostituzione del personale, in caso di temporanee assenze.

Sono stati favoriti, inoltre, i processi di informatizzazione delle procedure, ove ritenuto possibile, al fine di diminuire i tempi di lavorazione delle attività.

La riorganizzazione ha portato, in ogni caso, alla redistribuzione delle mansioni con un evidente carico maggiore di lavoro e di responsabilità ai dipendenti. La carenza di organico ha portato alla decisione di prevedere nel 2023 due nuove figure di coordinamento degli Uffici, indennizzate con la funzione di UOC.

Le mansioni assegnate alle UOC sono nel dettaglio:

1. Responsabilità di gestione del personale: autorizzazione delle ferie, permessi, straordinari, maggior orario (che precedentemente erano in carico al Presidente).
2. Valutazione dei risultati: le UOC intervengono per migliorare i servizi, correggere le problematiche e garantire l'ottimale funzionamento degli uffici.
3. Capacità decisionale sui processi lavorativi dei settori: in collaborazione con l'Esecutivo dell'Ente le UOC forniscono indicazioni sulla distribuzione del lavoro e sulle attività volte a migliorare i risultati dell'Ente. Inoltre, partecipano a tutte le attività valutative del personale.

4. Referente unico dell'organo politico: le UOC hanno la funzione di trasmettere agli Uffici gli indirizzi politico-istituzionali del Consiglio agli Uffici.

5. Comunicazione Ente: le UOC per migliorare l'immagine del Collegio verso l'esterno hanno provveduto e gestiscono una attività di coordinamento di tutta la comunicazione dell'Ente per uniformare e rendere più efficace la stessa (coordinamento delle attività e della promozione della newsletter, del sito web e dei social attraverso un unico progetto editoriale).

6. La carenza in organico della figura di coordinamento dell'Ufficio politico della presidenza ha portato all'assegnazione alle UOC anche del coordinamento del settore Presidenza.

La riorganizzazione, inoltre, ha previsto la riassegnazione delle seguenti mansioni:

SETTORE DI SEGRETERIA a cui sono assegnati 3 dipendenti:

Viene tolto il lavoro relativo alla gestione della sede, al Comitato Regionale, alle parcelle e ai ricorsi relativi alle morosità degli iscritti e ai reclami avverso le elezioni. Viene aggiunto tutto il lavoro inerente il Consiglio di Disciplina

SETTORE DI PRESIDENZA a cui sono assegnati 2 dipendenti:

Viene tolto tutto il lavoro relativo al Consiglio di Disciplina, alla segreteria politica e al supporto all'esecutivo. Viene aggiunto il lavoro relativo al Comitato Regionale e alle parcelle. Viene redistribuito il lavoro di assistenza per l'anticorruzione e trasparenza, rivista Geopunto. Viene redistribuito il lavoro di e convenzioni gratuite per gli iscritti.

SETTORE ENTRATE a cui sono assegnati 2 dipendenti:

Secondo il principio di rotazione viene assegnato al settore Alessandro innocenti precedentemente assegnato al settore Uscite. Viene aggiunto il lavoro relativo a ricorsi per morosità e reclami avverso le elezioni. Viene aggiunto il lavoro di riconciliazione bancaria entrate/uscite Alla UOC viene assegnato il lavoro di segreteria politica e supporto all'esecutivo.

SETTORE USCITE a cui sono assegnati 2 dipendenti:

Secondo il principio di rotazione viene assegnato al settore Massimo D'Andrea, precedentemente assegnato al settore Entrate. Viene aggiunto il lavoro relativo alla gestione della sede Alla UOC viene assegnato il lavoro di segreteria politica e supporto all'esecutivo. Viene tolto il lavoro di riconciliazione bancaria.

Nuovo Piano dei Fabbisogni

A luce di quanto esposto e, a seguito delle procedure di selezione interna svolte nel 2023 con decorrenza 1° gennaio 2024, che hanno individuato una graduatoria per l'accesso all'Area dei Funzionari e la assegnazione di nuove posizioni nell'Area ai sensi dell'art. 18, comma 6 del CCNL 2019-2021, il Collegio ha necessità di aggiornare il nuovo Piano

dei Fabbisogni che rispecchi le nuove mansioni e responsabilità affidate al personale in servizio, anche alla luce della ulteriore cessazione di un dipendente nel 2023.

La struttura organizzativa aggiornata a seguito delle riorganizzazioni prevede quattro settori autonomi e con funzioni di responsabilità, per i quali risulta necessario un coordinamento di dipendenti inquadrati nell'area delle EP, anche alla luce della mancanza dell'Ente di figure dirigenziali.

Il Collegio, a seguito delle esigenze sopravvenute conseguentemente alla citata riorganizzazione degli Ufficio, provvede a rivedere, sulla base della declaratoria delle Aree (Allegato A del CCNL 2019-2021), che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima, il Piano dei Fabbisogni dell'Ente: n. 0 Area degli Operatori, n. 4 Area degli Assistenti, n. 4 Area dei Funzionari, n. 4 Area delle EP.

Nel CCNI 2025 è stata prevista l'indizione di una selezione interna per l'individuazione di due delle quattro posizioni nella IV Area EP e di un ulteriore passaggio nell'Area dei Funzionari, a decorrere dal primo gennaio 2025, discusso in sede di contrattazione integrativa. Alla luce di quanto esposto nel presente capitolo, il Collegio aggiorna il Piano dei Fabbisogni come segue:

AREA	Tempo indeterminato	Tempo determinato	comando	totale
Elevate Professionalità	4	0	0	4
Funzionari	4	0	0	4
Assistenti	4	0	0	4
Operatori	0	0	0	0
Totale	12	0	0	12

DIMOSTRAZIONE DELLA SOSTENIBILITA' DEL PIANO

A seguito della cessazione di una unità lavorativa nel novembre 2019 e di una a dicembre 2023 e della riorganizzazione dei servizi, l'Ente ha avuto un risparmio di risorse economiche, in parte ridistribuite in sede di contrattazione integrativa al personale in servizio.

In sede di contrattazione, dato atto che il presente Piano dei Fabbisogni dell'Ente prevede la copertura di n. 4 posti dell'Area Elevate Professionalità e tenuto conto del fatto che la copertura dei posti citati al precedente punto, in linea con il quadro normativo di riferimento e come chiarito dalla circolare della Funzione Pubblica in merito alle progressioni economiche, può essere perseguita per il 50% con progressione tra le Aree da area Funzionari ad area Elevate Professionalità e per il restante 50% delle posizioni disponibili con procedura di selezione pubblica destinata all'accesso dall'esterno ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, le parti hanno concordato di attivare, tramite procedura comparativa, la progressione tra le aree per n. 2 posti da Area Funzionari ad Area Elevate Professionalità. Resta sostanzialmente invariata la spesa

sostenuta dall'Ente per il personale dipendente alla luce delle nuove progressioni. In merito alla procedura concorsuale aperta all'esterno per coprire le ulteriori due posizioni in quarta Area, il Collegio si riserva di valutare nell'anno 2025, come previsto dall'art. 52 comma 1bis del Dlgs 165/2001, le risorse economiche necessarie anche alla luce dell'andamento del numero degli iscritti al Collegio e delle capacità economiche dell'Ente che dispone di risorse proprie e non grava sul Bilancio dello Stato.