



***Ordine dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili  
di Ferrara***



**PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE  
APPLICAZIONE DPR 404/1997**

***TRIENNIO 2019-2021***

*(approvato con deliberazione del 5 Settembre 2019)*

*Responsabile del Piano triennale del fabbisogno del personale:*

*Dott. Gianfranco Gadda*

---

**PREMESSO CHE:** nel rispetto delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche risalente al 08/05/2018, si rende necessario per il presente Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Ferrara procedere alla pianificazione del fabbisogno di personale al fine di ottimizzare le risorse e raggiungere obiettivi di efficienza, economicità, qualità dei servizi offerti;

e ciò **VISTO:** l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale; - • l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale; • l'art. 6 comma uno del D.lgs 165/2001 che prevede che l'adozione del PTFP è sottoposta alla preventiva informazione del Personale Dipendente, non risultando alla data attuale alcuna iscrizione o delega sindacale; • l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter; • il D.Lgs 75/2017 Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

**DATO ATTO** Che il piano triennale dei fabbisogni del personale (allegato A), come sopra disciplinato rappresenta per l'Ente o strumento di natura programmatica, indispensabile per la definizione dell'organizzazione degli uffici;

**ACCERTATO** Che il contenuto del piano deve indicare la consistenza della dotazione organica e la totalità delle figure professionali necessarie all'Ente (Allegato B); al tempo stesso deve illustrare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione quantificate sulla base delle spese di personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali (Allegato C)

**ATTESO** Che il quadro normativo relativo agli adempimenti in materia di Privacy (Regolamento Europeo...) di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione e di contabilità non si rende necessario un adeguamento delle politiche del personale

---

**DELIBERA** • Di confermare per il piano triennale del fabbisogno del personale 2019/2021, l'allegata dotazione organica intesa come personale attualmente in servizio (n. 2 Dipendenti a tempo indeterminato) • Di precisare che il predetto piano sarà suscettibile di modifiche ed integrazioni a seguito di variate capacità assunzionali per gli anni di riferimento; • Di disporre la trasmissione del presente atto al Personale Dipendente; • Di disporre la comunicazione del Piano al SICO, Sistema Conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche PIANTA ORGANICA VIGENTE PERSONALE: (stante la ridotta dotazione organica si evidenzia come non vi sia una suddivisione rigida delle funzioni, bensì tutte e 2 le dipendenti in servizio possono svolgere le medesime attività sulla base delle esigenze del momento). Quindi le unità indicate rappresentano quanti Dipendenti possono occuparsi di un determinato settore. AREA B NUMERO UNITA' 2

#### PIANTA ORGANICA VIGENTE PERSONALE ANNO 2018

DIPENDENTI Tempo indeterminato	AREA B	Livello B1	Livello B 2	Livello B3
n. 2	x		x	

#### ALLEGATO A

ANNO	DIPENDENTI AREA B Tempo indeterminato	DIPENDENTI AREA C Tempo indeterminato	DIPENDENTI Tempo determinato	TOTALE DIPENDENTI
2018	N. 2	0	0	2
2019	N. 2	0	0	2
2020	N. 2	0	0	2

#### ALLEGATO B

---

(stante la ridotta dotazione organica si evidenzia come non vi sia una suddivisione rigida delle funzioni, bensì tutto il personale in servizio può svolgere le medesime attività sulla base delle esigenze del momento). Quindi le unità indicate rappresentano quanti Dipendenti possono occuparsi di un determinato settore.

AREA B	NUMERO UNITA'	FUNZIONE
	2	SEGRETERIA CONVEGNI GESTIONE ALBO GESTIONE PRATICANTI GESTIONE SITO INTERNET GESTIONE COMMISSIONI VARIE CONTABILITA' ORDINE CONTABILITA' FONDAZIONE GESTIONE FPC FRONT-OFFICE NEWSLETTER

#### ALLEGATO C

In riferimento alle risorse finanziarie necessarie per l'attuazione del piano, si precisa che l'Ordine ha sempre fatto fronte pienamente al Costo del personale, nel pieno rispetto dei Contratti Collettivi degli Enti Pubblici Area B2; non avendo in previsione modifiche della pianta organica si stima non vi debbano essere difficoltà nel mantenimento del livello occupazionale esistente.

Dott. Gianfranco Gadda

---